

INFORMALIDADE E TERCEIRIZAÇÃO NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: DESAFIOS PARA O NOVO SINDICALISMO

*Renato de Almeida Oliveira Muçouçah**
*Matheus Braga Calcagno***

Introdução

O desemprego e a informalidade são os mais flagrantes institutos de ultraje do valor e da dignidade do trabalho já que, no primeiro, não há sequer exercício de atividade, lhe é ceifada a absorção e desenvolvimento da mais importante faceta da subjetividade humana¹. Quanto à informalidade, esta demonstra que o indivíduo desenvolve sua atividade a par de qualquer reconhecimento legal e apoio estatal, ou seja, vive à margem da proteção do ordenamento, totalmente desamparado quando do respeito das regras mínimas para desenvolvimento digno de qualquer atividade, e até mesmo em momento posterior, já em notório cariz previdenciário.

Destarte, valoroso apontar também que ambas as situações criam um *círculo vicioso* com relação ao contínuo desenvolvimento e manutenção desta situação de exclusão e depreciação do trabalhador, pois aquele que é desempregado ou trabalhador informal não empresta sua força política a nenhuma organização de classe para que esta batalhe para a melhora de sua condição de vida (seja esta considerada apenas de forma econômica ou em sua integralidade).

Quando os sindicatos ou centrais sindicais, que já vem sofrendo perdas enormes quanto à sua combatividade, passam a contar com contingente ainda menor de trabalhadores formais, então seu poder de barganha e movimentação social agrava-se sobremaneira, ou seja, traz perspectivas tão somente negativas para a condição de trabalho deste grupo de desempregados e informais. É a própria CGT quem afirma que “a terceirização, a informalização, o crescimento dos empregos em serviços, assim como o próprio desemprego têm afetado estruturalmente as bases do movimento sindical no Brasil” (CGT, 1996). Mister, portanto, a análise aprofundada de como é

* Professor da Graduação e Mestrado em Direito da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Uberlândia (UFU). Mestre e Doutor em Direito do Trabalho pela Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (USP). Membro do Instituto Brasileiro de Direito Social “Cesarino Júnior”. E-mail: renato@fadir.ufu.br

** Bacharel em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade Federal de Uberlândia (UFU). Pós-Graduando em Direito pela FGV (Fundação Getúlio Vargas). Bolsista do CNPq.

conceituado o trabalho/economia informal, assim como seus efeitos frente à condição de vida daquele que se encontra nesta situação.

1. O conceito de informalidade: OIT e análise do mercado de trabalho nacional

O conceito de trabalho informal vem sofrendo mutações durante o passar dos anos, bem como a postura das entidades trabalhistas em relação a quais providências devem tomar sobre o referido fenômeno. A Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1993, esforçou-se para estabelecer definição ampla e geral para ser utilizada como padrão no reconhecimento do trabalho informal pela maioria dos países. Ficou asseverado que as unidades econômicas informais poderiam ser empreendimentos unipessoais ou familiares, ou, microempresas com trabalho assalariado. Ademais, em sequência surgiram dificuldades em adotar, de forma generalizada, a definição das atividades econômicas proposta pela organização.

Era irrefutável o papel do mercado informal na década de 1990, principalmente nas economias subdesenvolvidas e no setor de serviços, que expandia sua gama de atividades, tornando-se, à sua maneira, cada vez mais complexo. Este fato levou a OIT a não somente remodelar sua antiga definição de atividade informal, mas mais relevante do que isto, a repensar suas políticas com relação ao tema.

Em 2002 a OIT reconheceu a importância social das atividades do mercado informal, passando a utilizar a expressão economia informal, ressaltando a dinamicidade própria daquele setor. Procurando combater todas as situações de extrema exploração e de aviltamento das condições de trabalho digno, a organização passou a dar o seguinte conceito de economia informal:

Seu âmbito se ampliou e passou a incluir as seguintes categorias: a) trabalhadores independentes típicos (microempresa familiar, trabalhador em cooperativa, trabalhador autônomo em domicílio); b) “falsos” autônomos (**trabalhador terceirizado, subcontratado trabalho em domicílio, trabalhador em falsa cooperativa, falsos voluntários do terceiro setor**); c) trabalhadores dependentes “flexíveis” e/ou “atípicos” (assalariados de microempresas, trabalhador em tempo parcial, emprego temporário ou por tempo determinado, trabalhador doméstico, “teletrabalhadores”); d) microempregadores; e) produtores para o autoconsumo; e f) trabalhadores voluntários do “terceiro

setor” e da economia solidária (KREIN e PRONI, 2010, p. 12, *grifos nossos*)

Com base no conceito da OIT antes mencionado (setores: formal, informal e de produção familiar; categoria ocupacional: com ou sem vínculo formal, sem carteira e autônomos), a classificação do mercado brasileiro em 2005 se dá da forma abaixo exposto:

Tabela 1 – Distribuição da ocupação relativo aos setores de produção do Sistema de Contas Nacionais - 2005

Setor Produção	Com vínculo formal		Sem vínculo formal	
	Milhares	%	Milhares	%
Formal	34.749	77,4	10.175	22,6
Informal	539	2,2	24.465	97,8
Outras unidades familiares*	2.102	10,0	18.828	90,0
Total	37.436	41,2	53.469	58,8

(Fonte: Sistemas de Contas Nacionais - IBGE)

Assim, pode-se afirmar que a precarização que o mercado de trabalho nacional atingiu é estupefante, já que a maioria das ocupações (58,8%) é informal e, dentro do setor de produção formal há significativa parcela que não detém vínculo formal de emprego (22,6%).

Ademais, quanto à pertinência da classificação de trabalho informal e formal frente ao atual panorama de flexibilização, ressalta-se a crítica de que:

para diversos autores, conceitos como formal e informal atualmente já não têm qualquer força explicativa. O que é chamado de “flexibilização” do contrato de trabalho pode ser entendido como uma “informalização” que atinge todas as ocupações. Assim, é o “trabalho sem forma” que se expande até mesmo no núcleo do que antes era chamado de “mercado organizado”. Esse fenômeno da informalidade parece cada vez menos marginal no cotidiano dos trabalhadores brasileiros. O “trabalho sem forma” transformou-se, de fato, em algo abrangente, merecendo um novo esforço analítico para o seu entendimento e, principalmente, para a definição de ações e políticas para o seu enfrentamento nos dias de hoje (DIEESE, 2011, p. 4).

O trecho acima demonstra que o conceito de trabalho informal ainda é bastante fluído; todavia, o presente trabalho se apoia nos conceitos de processo de informalidade

e de setor informal fornecidas por Maria Cristina Cacciamali, em que dentro das unidades econômicas ressalta-se o fato de que o detentor do negócio exerce ao mesmo tempo a função de patrão e empregado, bem como atividades de gestão e de produção (CACCIAMALI, 2000). Por entender tratar-se de método mais bem aparelhado para analisar as transformações nas relações de trabalho e nas formas de produção, seguimos as determinadas bases:

Pressupomos que pelo menos quatro elementos são condicionantes da configuração da estrutura produtiva, dos mercados de trabalho e do setor informal: **os processos de reestruturação produtiva; a internacionalização e a expansão dos mercados financeiros; o aprofundamento da internacionalização e a maior abertura comercial das economias; e a desregulamentação dos mercados.** Esses processos criam um ambiente de maior incerteza nos negócios, com menores taxas de crescimento econômico e do emprego que apresentam impactos distintos em mercados de trabalho com características estruturais diferentes. (CACCIAMALI, 2000, p.158).

Assegurada tal base metodológica, partimos para análise das razões pelas quais o mercado informal nacional detém tamanha robustez. Destarte, cabe a comparação entre os efeitos diversos encontrados em países desenvolvidos e em desenvolvimento quando percorremos a análise combinada de índices de desemprego, desigualdades salariais e flexibilização das relações de trabalho; nos primeiros destaca-se a criação de empregos no setor secundário (indústria), e nos segundos a criação se dá no setor terciário, ou de serviços, constituindo, neste caso, novas formas de emprego, como os parciais e temporários, além de crescimento de jovens e mulheres na população economicamente ativa.

Desta forma, em análise ao referido *processo de informalidade*, este ocorre baseando-se em duas situações: inicialmente, a vulnerabilidade carregada pela desregulamentação e flexibilização do trabalho, ou seja, a insegurança quanto a demissões injustificadas, percepção de menores salários (principalmente dos postos menos qualificados, que são esmagadora maioria), em resumo, a falta de proteção social. O segundo fenômeno é o auto-emprego², em que, por estarem enfrentando dificuldades de reemprego, acabam fazendo “bicos”, ou criando pequenos negócios de

² Num viés psicossocial, eis a razão do auto-emprego na sociedade atual: “o sofrimento no desemprego advém do fato de se viver num mundo em que a ideologia burguesa de trabalho é a explicação hegemônica [...]. A centralidade do trabalho para explicar a sociedade e para compreender a identidade e a subjetividade precisa recuperar a largueza do trabalho como atividade genérica em que o homem inscreve a sua subjetividade no mundo, furtando-se à visão utilitarista”. (SATO e SCHMIDT, 2004).

vendas informais, não se baseando na contratação de mão de obra assalariada.

A conjugação dos fatores indica a formação do mercado de trabalho informal, que pode ser categorizado quanto às situações ocupacionais, ou seja, por meio das relações e divergências frente ao setor formal, levando-se em conta a extensão das seguintes categorias:

O conjunto de indivíduos assalariados que foram contratados à margem da legislação laboral ou da seguridade social; o conjunto de trabalhadores por conta própria e de empregadores que não exercem profissões liberais e que não dependem de mão-de-obra assalariada para o desempenho do seu trabalho; o trabalho sem remuneração; e o serviço doméstico. (CACCIAMALI, 2000, p.166).

Assim, percebe-se uma relação de *simbiose* entre as grandes empresas e os pequenos negócios, mercado informal e mercado formal: os primeiros atuam nas fendas deixadas pelos últimos, ou seja, fornecendo serviços e produtos que as empresas não têm possibilidade ou interesse de investir. Ainda, frente à total inobservância da quase totalidade dos direitos do trabalhador (local de trabalho seguro, limites de jornada, seguridade social, salário mínimo, carteira anotada), a empresa contrata³ os serviços do microempreendedor informal visando justamente diminuir seus custos, tornar-se competitiva, e não se envolver diretamente com eventuais e posteriores litígios trabalhistas.

Tendo em vista esta bivalência de relações, devem-se distinguir os trabalhadores que vendem sua força de trabalho para empresas, daqueles que a vendem para pequenos empreendimentos, já que a informalidade, nestes últimos, se deve à precariedade ínsita do negócio informal, enquanto no primeiro caso trata-se de exploração direta da fragilidade do sistema econômico e protetivo social nacional. Esta segregação se faz justamente para alcançar maior efetividade quando da identificação das possíveis estratégias de defesa dos direitos dos trabalhadores, bem como atuação sindical eficaz (DIEESE, 2011).

Enfim, considerando que o processo de informalidade nacional envolve grande heterogeneidade, conjugando diversos fenômenos, categorias de ocupação informal, e até mesmo forma de relação com o mercado formal, insta afirmar que não há solução

³ Analisaremos no capítulo seguinte, em especial, o fenômeno da Terceirização de mão de obra, flagrante processo de fuga à legislação trabalhista, e consagração da exploração da condição de informalidade que foi aqui desenvolvida.

única para que tais trabalhadores sejam inclusos no âmbito formal de proteção social do trabalho. Ademais, pertinente é, frente a esta configuração, a atuação do movimento sindical para que rompa com o já caracterizado *ciclo vicioso*, utilizando complexo de estratégias voltadas especialmente para cada particularidade encontrada em certo nicho produtivo. Resta ao ente sindical como finalidade o resgate não só do trabalhador como filiado e apoiador do movimento, mas antes de tudo como cidadão.

2. Toyotismo e Terceirização: eficiência a todo custo

Cumprir apresentar, ainda de forma concisa, os objetivos e técnicas do modelo japonês de produção, desenvolvido pelos engenheiros de produção da empresa Toyota, em especial, por Taiichi Ohno⁴.

O modelo é baseado na chamada *lean production* (produção enxuta), que se dá inicialmente por meio do processo de desconcentração das fábricas, ou seja, descentralização da produção, ou com migração das plantas das fábricas para países onde o custo de produção é menor, ou, principalmente, pela terceirização da produção. A empresa acaba por decompor o trabalho de uma fábrica em quatro vertentes: a) transporte; b) produção propriamente dita; c) estocagem; d) controle de qualidade. Como dentre estas atividades somente a produção gera lucro, então as outras devem ser desempenhadas com o menor gasto de tempo e investimento, e maior qualidade e eficiência.

O sistema pode ser, de maneira simplória, resumido pelos *cinco zeros*: a) zero atraso: a produção e a demanda andam juntas e a resposta produtiva não pode atrasar, pois significaria prejuízo; b) zero estoque: só são permitidas as reservas de base; c) zero defeitos: é o objetivo máximo do controle de qualidade realizado a cada posto de trabalho, que realizou checagem do produto que lhe foi enviado pelo predecessor; d) zero panes: as máquinas são operadas com a máxima segurança, utilizando-se, sempre que possível, do procedimento mais simples; e) zero papéis: o *kanban* reduz significativamente as ordens diretas e, conseqüentemente, o tempo gasto em burocracia e delegação de ordens administrativas (GOUNET, 1999, p. 29).

A produção enxuta somente foi possível mediante mudanças drásticas em diversos pontos quando comparado com o modelo fordista de produção. Inicialmente, a

⁴ Taiichi Ohno é considerado o maior responsável pela criação do sistema Toyota de produção, tendo entrado para a empresa em 1932.

adoção da produção fluída, baseando-se na automação, que é a gestão informatizada dos fluxos de produção, combinada com a adoção da polivalência como exigência no perfil socioprofissional do operador de base, o qual ganha liberdade de movimento e capacidade de iniciativa.

Aqui se torna interessante observar que a fluidez antes referida apresenta ponto essencial do espírito toyotista, qual seja, a apropriação não só do corpo mas também da alma do trabalhador, exigindo pró-atividade do empregado, estimulando que ele “vista a camisa da empresa”, passando a ocupar-se, 24 horas por dia, com pensamentos sobre seu lócus de produção e como melhorá-lo em *quantum* produtivo (MUÇOUÇA, 2014). Reforçando este ideário,

é por essa captura da subjetividade que o operário ou empregado consegue operar, com eficácia relativa, a série de dispositivos técnico-organizacionais que sustentam a produção fluída e difusa. A adoção da produção fluída implica uma reescalada das qualificações e do nível de formação geral e profissional dos operadores de base, além de uma relativa recomposição das funções de execução e das funções de concepção. (ALVES, 2011, p.49).

O Sistema Toyota de Produção se baseia em dois pilares básicos: o *just-in-time*, e o *kanban/automação*. O primeiro princípio consiste na máxima da eliminação do desperdício, de forma a aumentar a produtividade, que significa redução direta de tempo gasto e custos realizados. Assim, nota-se que, precipuamente, a adoção da política de produção que, sempre acompanhando exatamente a demanda, procura na verdade reduzir o “trabalho vivo”, diminuir o número de trabalhadores e aumentar a mais-valia extraída, utilizando-se do espectro de habilidade produtivas dos “novos operadores multitarefas” (OHNO *apud* ALVES, 2011. p. 53). Sabendo disto, nascem novas exigências quanto às qualificações do trabalho quanto a habilidades cognitivas e comportamentais, de forma que

essa mudança poderia ser sintetizada como perda de importância das habilidades manuais em favor das habilidades cognitivas (leitura e interpretação dos dados formalizados; lógica funcional e sistêmica; abstração; dedução estatística; expressão oral, escrita e visual) e comportamentais (responsabilidade, lealdade e comprometimento; capacidade de argumentação; capacidade para trabalho em equipe; capacidade para iniciativa e autonomia; habilidade para negociação). Essas novas qualificações poderiam ser organizadas em três grandes grupos: novos conhecimentos práticos e teóricos; capacidade de

abstração, decisão e comunicação; e qualidades relativas à responsabilidade, atenção e interesse pelo trabalho. (TEIXEIRA *apud* ALVES, 2008, p. 225).

Com relação ao segundo pilar, o *kanban* é a ferramenta para se realizar o *just-in-time*, ou seja, é a forma de administração do método de produção, o meio usado para transmitir ou receber ordens de produção, para controlar a qualidade e quantidade produzidas. O pressuposto fundamental do *kanban* é que o processo atual para o qual se dirige a produção deverá ter assegurado que tudo correu bem no processo anterior. Isso contribui para que a intensificação do trabalho atinja seu auge, já que o gerenciamento por tensão é posto em prática; em toda a cadeia de produção existem três luzes: verde, que indica estar tudo em ordem; laranja, pois há superaquecimento; vermelha, quando há um problema e precisa parar. Assim, sempre que a luz está verde a significação adquirida não é satisfação e tarefa cumprida, mas sim de que o fluxo deve aumentar, pois tudo está em ordem.

Para reduzir a resistência apresentada pelos funcionários frente às mudanças do novo modelo, este buscou novas ações para mascarar o conflito de classes, e os interesses antagônicos entre empregador e empregado. O processo é gradual, e se dá através de várias ações, tais quais: a) unificação das metas dos trabalhadores às empresas; b) divisão menos nítida entre os operários e categorias hierárquicas, visando obliterar a forma hierarquizada fordista; c) proximidade entre operários de planejamento e execução, buscando engajamento pela solução mais eficiente; d) avaliação individual e sistemática do desempenho e pró-atividade do trabalhador, como faltas, sugestões, disponibilidade para horas extras, participação em círculos de qualidade, tudo isto seguido de premiações por bom desempenho. (JORGE, 2011)

2.1 Terceirização: contextualização como novo fenômeno

Como implicação do exercício em prol do alcance dos objetivos instituídos no novo modelo de produção toyostista, vemos que o repasse de certas tarefas a terceiros fora da cadeia de produção não é novidade: as pequenas e médias empresas já o faziam para suprir carências quanto a um serviço especializado, ou ainda no afã de evitar custos fixos com mão de obra. O que chama atenção para o novo uso da terceirização é como este se dá através de novas formas, e com intensidade absurda.

É por meio do plano político neoliberal e da incorporação completa do modelo de produção toyotista que a prática da terceirização se espalha no mercado de trabalho brasileiro, já que se coaduna perfeitamente, podendo-se afirmar que sem a terceirização não haveria possibilidade de se alcançar o objetivo maior do modelo, qual seja, a produção enxuta e flexível.

Ademais, extremamente pertinente atentar para os motivos, em primeiro momento, da adoção desta forma de contratação pelas empresas nacionais na década de 90, na qual figuram esmagadoramente as razões de recessão, crise econômica e política, ou crise na empresa, ou seja, reflexo do quadro brasileiro. No entanto, em 2003, a totalidade das empresas elencava como causas a competitividade internacional, redução de custos, e mudança tecnológica para adoção dos contratos de trabalho flexíveis (THÉBAUD-MONY e DRUCK, 2007). Percebe-se assim que, mesmo havendo mudanças significativas na conjuntura macroeconômica e política entre as duas décadas em questão, o empresariado acha novas desculpas para manter a exploração do trabalhador, retirando-lhe agora, além da mais-valia, também a dignidade, já que, como será exposta, a terceirização desumaniza o ser humano mais do que qualquer outra forma de trabalho, tendo como base a “flexploração”.

Assim, tendo em mente que a terceirização não se trata de algo inédito, já tendo sido utilizada na década de 50 nos EUA para acelerar a produção do pós-guerra, o que há de novo no fenômeno experimentado pela economia e no mercado de trabalho nas últimas décadas?

Revelando o impacto da “nova” terceirização,

a atualidade, entretanto, imprime à terceirização determinados atributos, ao ponto de se poder afirmar, sem exageros, tratar-se de um fenômeno novo. De peça acessória, periférica, complementar na arquitetura produtiva, ela se transforma em elemento central, em condição de flexibilidade, portanto, fundamental do ponto de vista da produtividade e da competitividade das empresas. (ARAÚJO *apud* THÉBAUD-MONY e DRUCK, 2007, p. 103).

Em síntese, a inserção da terceirização na organização das relações de trabalho ganhou ênfase devido à velocidade em que se expandiu em escala global, na área privada e pública, bem como pelo fato de ter passado às áreas nucleares da produção, ou seja, aplicando-se também às atividades-fim e não mais somente às atividades-meio. E, como mais impactante resultado, implicou em consequências políticas importantes, como a quebra dos laços de solidariedade entre os trabalhadores e a fragilidade de suas

representações e práticas sindicais.

2.2. Conceito, base legal e principais formas de terceirização

Imperioso que se faça exposição do conceito de terceirização por meio das duas áreas pelas quais esta é estudada e aplicada. Assim, com cariz de técnica administrativa e organizacional,

[...] a terceirização é uma tecnologia de administração que consiste na compra de bens e/ou serviços especializados, de forma sistêmica e intensiva, para serem integrados na condição de atividade-meio à atividade-fim da empresa compradora, permitindo a concentração de energia em sua real vocação, com intuito de potencializar ganhos em qualidade e competitividade. (FONTANELLA, TAVARES E LEIRIA, 1995, p. 19)

E ainda, neste mesmo sentido: “[...] a terceirização é um tipo de ação administrativa que busca reduzir custos e aumentar a eficiência nas operações das empresas, visando à competitividade num mundo em que a concorrência torna-se cada vez mais acirrada” (OLIVEIRA, 1994, p. 13). Desta forma, percebe-se que a terceirização é aqui encarada, simplesmente, como outra forma qualquer de maximização da produção através da especialização, divisão e organização do trabalho, sendo assim apetrecho visto como indispensável para adequar-se ao novo cenário globalizado.

Na ótica jurídica a terceirização pode ser definida, sob o enfoque doutrinário, como:

o fenômeno pelo o qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justabalhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços justabalhistas, que se preservam fiados com uma entidade interveniente. A terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista: o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizantes, que contrata este obreiro, firmando com ele vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido. (DELGADO, 2002, p. 417)

Assim, partindo destas bases conceituais fornecidas, cabe agora análise do fundo legal nacional que ampara a terceirização. Inicialmente citamos o Decreto-Lei 200/67,

que autoriza a contratação de serviços pela administração pública federal, sob o argumento de aperfeiçoar as tarefas de planejamento, coordenação e supervisão, de modo a evitar o aumento da máquina estatal, desde que comprovado a competência no desempenho da função pela iniciativa privada.

A lei do trabalho temporário (Lei 6.019/74) também dá amparo à prática, já que autoriza às empresas contratar outra que seja especializada em trabalho temporário no caso de substituição de empregados regulares por motivo de afastamento, e em casos de necessário aumento de produção ou serviços em determinados períodos atípicos. Esta espécie de contrato de trabalho detém período máximo de três meses, a não ser que seja autorizada a extensão pelo MTE, sendo garantido a estes todos os direitos dos trabalhadores regulares. Em 1997 e em 2004 sobrevieram novos instrumentos normativos que ampliaram o raio de aplicação do contrato em questão, dilatando seu período máximo para seis meses, e assentando que o trabalhador temporário poderá atuar na atividade-meio ou na atividade-fim da empresa contratante.

A Lei 8.949/94 regula a organização de cooperativas para prestação de serviços, constituída por trabalhadores, os quais poderão executar trabalho para outras empresas sem que exista vínculo empregatício entre os trabalhadores e as cooperativas, pois não são assalariados e não se encontram sob a égide da CLT. Desta medida, nefasta é a forma como a legislação joga o cooperado às traças do mercado capitalista, tornando-os alvos fáceis do sistema.

Como visto até então, não há texto legal que explicitamente trate da terceirização e suas condições, desta forma, é através da atividade jurisprudencial que esta lacuna chega o mais próximo possível de ser preenchida, ainda que toscamente. A Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, redigida originalmente em 1993, na atualidade define como *legal* a intermediação de mão de obra nos casos a seguir descritos:

TST Enunciado nº 331 - Contrato de Prestação de Serviços - Legalidade

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-

meio do tomador, desde que inexistente a personalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

No entanto, o referido enunciado sumular não foi feliz, uma vez que estabelece como critério para determinação da legalidade ou não da terceirização um conceito assaz abstrato, e muitas vezes não passível de comprovação, qual seja, atividade-fim e atividade-meio. Claro exemplo se dá quando nos deparamos com a limpeza (atividade tipicamente vista como meio) realizada em um hospital: esta é de suma importância para que toda a atividade empresarial se desenvolva perfeitamente.

Em adendo, a súmula não atrela a legalidade a qualquer trabalho especializado, mas antes, em senso contrário das definições da terceirização com técnica administrativa, e com isso permite que empresas de mera prestação de serviço, sem qualquer finalidade empresarial específica e idoneidade econômica para existir sejam legais, e com isso até mesmo incentivadas a se propagar.

Em viés prático, o enunciado adota sentido contrário do que há muito tempo já era proibido no país, o chamado “gato”, que angariava trabalhadores para outras empresas de modo a dificultar a identificação do real empregador e, conseqüentemente, o pagamento das verbas trabalhistas.

Ainda contabilizando a extensão dos efeitos do enunciado, este acabou por contrariar o art. 2º da CLT, que considera empregador/empresa aquele que assume os riscos da atividade econômica. Ademais, o prestador de serviço tão somente se insere no contexto produtivo de outrem, não assumindo nenhum risco econômico relativo à produção, ou seja, não podendo ser considerado empregador. A vinculação entre risco da atividade e empregador deixa claro quem possui os bens materiais necessários para persecução dos fins lucrativos e, logo, também como garantia ao pagamento dos

créditos trabalhistas (SOUTO MAIOR, 2004).

A Súmula ainda discorre sobre responsabilidade subsidiária da tomadora de serviços. Entretanto, em havendo pluralidade de devedores, a solidariedade ocorrerá quando cada um deles for responsável pelo pagamento de toda a dívida, caso aplicável aqui, já que foi o tomador que se beneficiou diretamente do serviço prestado, assim como é este que desenvolve a atividade e possui maior liquidez para satisfazer o crédito trabalhista. Cabe lembrar que a solidariedade aqui não é presumida, mas declarada judicialmente, com base no postulado jurídico da culpa *in eligendo*. Pode ser elencado, contudo, por meio de interpretação extensiva, o art. 455 da CLT como base legal para responsabilidade solidária, uma vez que:

Art. 455 - Nos contratos de subempreitada responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, **cabendo, todavia, aos empregados, o direito de reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro.**

Parágrafo único - Ao empreiteiro principal fica ressalvada, nos termos da lei civil, ação regressiva contra o subempreiteiro e a retenção de importâncias a este devidas, para a garantia das obrigações previstas neste artigo. (Grifo nosso).

Conforme parte ressaltada, o dispositivo legal conferiu ao trabalhador a oportunidade de acionar o empreiteiro principal frente ao inadimplemento do empreiteiro secundário, assim refutando a questão da responsabilidade subsidiária.

A terceirização pode se dar em variadas formas, muitas vezes mascarada pelos mais variados institutos; procuramos ressaltar, ainda que sinteticamente, aquelas mais presentes no quadro nacional:

- Empresas prestadoras de serviço: o serviço é o principal “produto” que a terceirização oferece. Posicionamento jurisprudencial chega a citar os serviços de limpeza, segurança, transporte e alimentação como exemplos de terceirização legal, por serem tidas sempre como atividade-meio.
- “Pejotização” (pessoa jurídica): é o fenômeno pelo qual o empregador “incentiva” seus empregados a se transformarem em pessoas jurídicas prestadoras de serviços. O intento é fazer com que a relação não se dê mais entre duas partes desiguais, empresa e trabalhador, mas sim agora entre, teoricamente, duas pessoas jurídicas. Dessa forma há o

solapamento dos direitos trabalhistas em absoluto. Demonstra-se assim a voracidade e extensão da tão propagada flexibilidade.

- Cooperativas: como anteriormente citado, as cooperativas de trabalhadores aproveitam-se do fato de seus cooperados não deterem relação de trabalho com a mesma para oferecerem serviços à tomadora, de forma a esquivar-se da égide trabalhista.
- Empresas fornecedoras de peças: prática comum no setor automobilístico, geralmente empresas de médio e pequeno porte que possuem complexo produtivo próprio.
- Trabalho domiciliar: é exemplo clássico de terceirização ao longo dos tempos, onde o autônomo trabalha em sua residência, quase sempre se utilizando meio próprios para produzir, recebendo de acordo com sua produção.

3. Consequência da terceirização: desumanização quantificada

3.1. Salário, jornada e estabilidade

Passa-se agora a submeter olhar mais preciso acerca dos reais efeitos da terceirização; para tal utiliza-se como base principal a pesquisa realizada pela CUT em parceria com o DIEESE, utilizando-se das bases de dados a partir de informações da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) e do CAGED (Cadastro Geral de Empregados e Desempregados), ambos do Ministério do Trabalho, bem como do PED (Pesquisa de emprego e desemprego do DIEESE/SEADE/TEM/FAT).

Começamos lançando foco sob a diferença de remuneração de trabalhadores indiretos e diretos, de modo que a pesquisa nos revela que em dezembro de 2010 havia significava remuneração em 27,1% menor para os trabalhadores terceirizados. Complementando a análise salarial, temos a seguinte distribuição dentro das faixas de remuneração, a seguir exposta.

Tabela 2: Distribuição percentual dos trabalhadores diretos e terceirizados por faixa salarial – 2010:

Faixa Salarial	Terceiros	Diretos
de 1 a 2 salários mínimos (de R\$546,00 a 1.090,00)	48%	29%
de 2 a 3 salários mínimos (de R\$1.091,00 a R\$1.635,00)	36%	23%
de 3 a 4 salários mínimos (de R\$ 1.636,00 a R\$2.180,00)	12%	13%
de 4 a 6 salários mínimos (de R\$2.181,00 a R\$3.270,00)	4%	17%
acima de 6 a 8 salários mínimos (de R\$3.271,00 a R\$4.360,00)	0	10%
acima de 8 salários mínimos (acima de R\$4.361,00)	0	8%
Total	100%	100%

(Fonte: Pesquisa de percepção dos trabalhadores em setores e empresas selecionadas, CUT, 2010-2011).

Observamos que os terceirizados se concentram, esmagadoramente, dentro da faixa de 1 a 3 salários mínimos, e, pior do que isto, muitas vezes o terceirizado acaba realizando funções e atividades similares (para não dizer idênticas) aos contratados diretos, com a única diferença de não receberem ordens diretamente no tomador de serviço, pois, caso contrário, restariam caracterizadas a subordinação e vínculo direto de emprego.

Outro dado que comprova a exploração da condição do trabalhador terceirizado é com relação à sua jornada de trabalho: a pesquisa aponta que estes trabalham cerca de três horas a mais semanalmente quando comparados com os contratados diretamente (sem contar as horas extras não abarcadas aqui). Caso houvesse igualdade entre jornadas, haveria a criação de aproximadamente 801.383 novos postos de trabalho.

Além de se sujeitar a todas essas condições, o terceirizado ainda convive com alto nível de insegurança com relação à manutenção do seu vínculo de trabalho, de forma que a pesquisa nos revela que enquanto o tempo médio de permanência no trabalho para os empregados diretos é de 5,8 anos, para os indiretos este tempo cai mais da metade, totalizando 2,6 anos.

Os efeitos desta rotatividade imposta são gigantescos, já que o planejamento de vida, objetivos e metas ficam comprometidos e, mais grave ainda, não permite que o trabalhador cresça profissionalmente, já que não há promoções ou incentivos de produtividade, bem como não há possibilidade de se organizar para buscar qualificar-se melhor. Efeito negativo ainda é gerado sobre o FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador), com altos custos provenientes do seguro desemprego.

3.2 Acidente do trabalho e discriminação

Como se não fosse suficiente suportar as condições antes elencadas, a quantidade de acidentes do trabalho sofridos pelos trabalhadores indiretos indica que o seu meio de trabalho e segurança são de baixa qualidade. Como exemplo, repousamos sobre o setor de energia elétrica, extração e refino de petróleo (notadamente setores que se utilizam pesadamente do trabalho terceirizado), em que estudo realizado pela subseção do DIEESE do Sindieletro Minas Gerais, realizado em 2010, aponta que entre 2006 e 2008 morreram 239 trabalhadores por acidente de trabalho, sendo que destes 193, ou 80,7%, eram terceirizados; além disso, determinou-se que a taxa de mortalidade entre terceirizados é de 55,53, enquanto entre trabalhadores diretos é de 15,06. (CUT, 2011)

Pode-se apontar ainda como motivação dos acidentes, o fato de que o desempenho do serviço terceirizado exige certa organização produtiva, condições econômicas e tecnológicas para gerencia-las adequadamente. Entretanto, o lucro obtido pela tomadora e prestadora reside justamente nos baixos gastos com segurança e equipamento. Outro aspecto comum entre a prática da terceirização é a imposição de prazos contratuais, resultando assim em desgaste físico e mental do trabalhador.

A discriminação entre os dois grupos de trabalhadores ficam mais evidenciado quando se analisa atentamente os direitos de cada um. Como exemplo toma-se uma das maiores empresas do ramo petroleiro analisado no estudo base.

Tabela 3: Comparação entre direitos de trabalhadores indiretos e diretos na

Direitos	Diretos	TERCEIRA
Formação acadêmica	Superior completo	Superior completo
Exigências da função	Prestou concurso para nível médio	Nível médio
Salário médio	R\$ 2.800,00	R\$ 1.300,00
Auxílio refeição	R\$ 600,00	R\$ 291,00
PLR	R\$ 17.000,00	Não recebe
Horas extras	100- 150%	Segue a lei (50% - 100%)
Transporte Funcionário	paga 6% (recebe antecipado)	Funcionário paga 6% (recebe atrasado)
Auxílio educação	Dependentes e após 28 anos se for solteiro	Não tem

Petrobrás:

(Fonte: Relatório de pesquisa, IOS *apud* CUT, 2011)

Mediante percepção dos dados expostos, considera-se que a ideologia da

terceirização é explorar o trabalhador nos mais variados campos e detalhes possíveis, e como se viu, as possibilidades são grandes.

Considerações Finais

Todos os aspectos negativos provenientes da terceirização e desregulamentação do trabalho até agora apresentados podem ser subscritos dentro da ótica fornecida pela construção teórica da *insegurança socioeconômica*, que pode ser definida como perda das garantias formais de padrões de vida, ou mesmo de expectativas quanto ao futuro, em face da cada vez mais acentuada fragilidade dos vínculos que se estabelecem tanto entre empregados e empregadores, como entre aqueles e suas famílias.

Como reflexos práticos, temos a insegurança tomando corpo quanto devido à incapacidade de geração de empregos não precarizados frente à crise econômica global, pois se enxerga que os altos padrões de concorrência aumentam o risco de falência e, por isto, é necessário trabalhar em simbiose com o setor informal e/ou terceirizar as atividades da empresa.

Em adendo, como forma particular da terceirização, pode-se apontar que nesta reside uma das maiores incongruências desta lógica organizacional, qual seja, como uma pessoa que está inserida dentro de um processo produtivo, e mais do que isso, dentro do *locus* social da empresa e não é subordinado diretamente à mesma? Para evitar a configuração de vínculo de trabalho, os demais contratados diretos são proibidos de se comunicar com os terceirizados, e, para piorar a situação, há a criação de situação de extrema insegurança, já que o outro (que não se conhece, mas apenas se vê) realiza as mesmas funções e por remuneração bem inferior. Diante disso, como reconhecê-lo como colega, ou mais essencialmente ainda, como humano, já que este deve ser tido como um *fantasma*? A resposta é certa: não há reconhecimento. O terceirizado, como se não bastasse submeter-se a situações asseguradamente mais degradantes, ainda é uma sombra na atividade social que confere maior subjetividade e identidade ao homem, o trabalho. Nesta atividade, o trabalhador terceirizado resta absolutamente despojado de qualquer traço que o identifique em seu ambiente do trabalho – até mesmo como ser humano.

Desta feita, cumpre notar que os sindicatos podem – e devem – atuar neste nicho

econômico que se apresenta em complementaridade de ideais: informalidade e terceirização, cada qual, à sua maneira, subtraindo direitos mínimos dos trabalhadores envolvidos. A histórica visão de sindicatos ligados às categorias profissionais, que por sua vez são determinadas pelo ramo de atividade econômica do empregador, deve ser revista numa perspectiva bastante ampla, de forma tal a abarcar também estes *trabalhadores marginalizados* – no sentido de que postos à margem do sistema de produção.

Ainda que em muitas vezes a precarização destes trabalhos se dê por vias formais (e a terceirização é o exemplo disso), torna-se interessante a atuação das Centrais Sindicais no fenômeno, vez que estas não estão condicionadas, por lei, à representação por categoria profissional específica. Caso as negociações entabuladas por estes organismos, aliadas a uma política inclusiva de trabalhadores no sistema formal seja feita por via legal ou de diplomas negociais coletivos, é certo que tais fenômenos tendem a praticamente desaparecer, pois se sustentam apenas pelo fato de se lhes permitir a subtração de direitos trabalhistas. A persistir a prática hodierna, em que não há vestígios de intervenção coletiva drástica contra tais fenômenos, a precarização tende a ser *total* – pois predominante ela já é.

Referências Bibliográficas

ALVES, Giovanni. A subjetividade às avessas: toyotismo e “captura” da subjetividade do trabalho pelo capital. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 11, n. 2, 2008. p. 223-239.

_____. **Trabalho e subjetividade**: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo: Boitempo, 2011.

CACCIAMALI, Maria Cristina. Globalização e processo de informalidade. **Economia e Sociedade**. Campinas, n. 14, jun. 2000. p. 153-174.

CONFEDERAÇÃO Geral dos Trabalhadores (CGT). 4º Congresso Nacional da Confederação Geral dos Trabalhadores. **Boletim do DIEESE**, São Paulo, v. 15, n. 181, abr. 1996. p. 19-23.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

DEPARTAMENTO Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **A informalidade e o movimento sindical**: uma agenda para o século XXI. São Paulo: DIEESE, 2011.

FONTANELLA, Denise; TAVARES, Eveline; LEIRIA, Jerônimo Souto. **O lado (des)humano da terceirização**. Salvador: Casa da Qualidade, 1995.

GOUNET, Thomas. **Fordismo e Toyotismo na civilização do automóvel**. São Paulo:

Boitempo, 1999.

JORGE, Heber Reboças. **Terceirizar, flexibilizar, precarizar**: um estudo crítico sobre a terceirização do trabalho. Campinas: [s. n.], 2011.

KREIN, José Dari; PRONI, Marcelo Weishaupt. **Economia informal**: aspectos conceituais e teóricos. Brasília: Organização Internacional do Trabalho, 2010.

MUÇOUÇAH, Renato de Almeida Oliveira. **Assédio moral coletivo nas relações de trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2014.

OLIVEIRA, Marco A. (Coord.) **Terceirização: estruturas e processos em xeque nas empresas**. São Paulo: Nobel, 1994.

SATO, Leny; SCHMIDT, Maria Luísa Sandoval. Psicologia do Trabalho e Psicologia Clínica: um ensaio de articulação focalizando o desemprego. **Estudos de Psicologia**, Natal, v. 9, n. 2, mai./ago. 2004. p. 365-271.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. A terceirização sob uma perspectiva humanista. in: HENRIQUE, Carlos Augusto Junqueira; DELGADO, Gabriela Neves (coords.). **Terceirização no direito do trabalho**. Belo Horizonte: Mandamentos, 2004.

THÉBAUD-MONY, Annie; DRUCK, Graça. Terceirização: a erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil. in: FRANCO, Tânia; DRUCK, Graça (Orgs.). **A perda da razão social do trabalho**: terceirização e precarização. São Paulo: Boitempo, 2007.