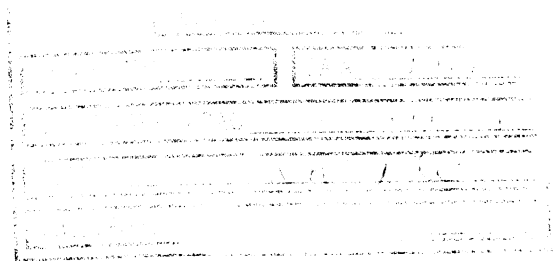


DENILSON FURTADO NASCIMENTO

A TERCEIRIZAÇÃO E A AÇÃO SINDICAL



Florianópolis, 27 de maio de 1996

NOME: DENILSON FURTADO NASCIMENTO
A TERCEIRIZAÇÃO E A AÇÃO SINDICAL

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS

DEPARTAMENTO PRIVADO E SOCIAL

CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO

PROFESSOR ORIENTADOR: REINALDO PEREIRA E SILVA

A Exma. Dra. Lillian Akem,
para exame e avaliação.
Data de Defesa: 12.07.96
Reinaldo Pereira Fil.
Fl. Lis, 26.06.96

Florianópolis, 27 de julho de 1996

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	04
1. O FENÔMENO DA TERCEIRIZAÇÃO	08
1.1. Conceito	08
1.1.1. Natureza Jurídica	09
1.2. Denominação	09
1.3. Dos modelos de organização da produção	11
1.3.1. Do modelo fordista de organização da produção	11
1.3.2. Do modelo toyotista de organização da produção	11
1.3.3. Da relação do processo de terceirização com o modelo toyotista de organização da produção	11
1.4. Dos requisitos do processo de terceirização	12
1.5. Formatação Jurídica	13
1.6. Origem e Evolução	13
1.7. A Terceirização em alguns países	15
2. A TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL	20
2.1. Histórico no Brasil	20
2.2. Aspectos Sócio-Econômicos	22
2.3. Experiência Brasileira (A Terceirização à Brasileira)	25
2.4. A Terceirização e seus Aspectos Jurídicos	28
2.4.1. Aspectos legais sobre a terceirização	28
2.4.2. Enunciados do TST sobre a Terceirização	31
2.4.2.1. O Enunciado 239 do TST	31
2.4.2.2. O Enunciado 256 do TST	33
2.4.2.3. O Enunciado 257 do TST	34

2.4.2.4. A Lei nº 6.019 de 3 de janeiro de 1974, e as Empresas de Trabalho Temporário	35
2.4.2.5. O Enunciado 331 do TST	36
2.4.3. Tribunal Superior do Trabalho	41
2.4.4. Tribunais Regionais do Trabalho	43
2.4.5. Tribunal Regional do Trabalho em Santa Catarina	45
3. O MOVIMENTO SINDICAL DIANTE DA TERCEIRIZAÇÃO	47
3.1. Contratação de Terceiros: O Movimento Sindical Contra a Precarização das Condições de Trabalho	47
3.2. O Movimento Sindical Diante da Terceirização na Produção	50
3.3. Cláusulas sobre Terceirização nas Pautas de Reivindicação e nos Acordos Coletivos	54
3.3.1. Cláusulas Sobre Terceirização em Pautas de Reivindicação	55
3.3.2. Cláusulas sobre Terceirização nos Acordos Coletivos	56
4. PROPOSTAS DE ATUAÇÃO SINDICAL	59
4.1. A ação sindical frente ao fenômeno da terceirização	59
4.2. Propostas dos Metalúrgicos Frente à Terceirização (1992)	61
CONSIDERAÇÕES FINAIS	64
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	67

INTRODUÇÃO

A chamada “terceirização” pode ser entendida como a “horizontalização” da atividade econômica, segundo a qual muitas grandes empresas estão transferindo para outras uma parte das funções até então por elas diretamente exercidas, concentrando-se progressivamente em rol de atividades cada vez mais restrito e ligado ao negócio principal.

Nos Estados Unidos, na Europa de um modo geral, e no Japão principalmente, é muito difundida e largamente utilizada, não só como forma de descentralização de comandos e operações, mas também, e sobretudo, como forma bastante eficaz de redução de custos.

Os efeitos da terceirização sobre o emprego e as condições de trabalho, no Brasil, têm sido na maioria dos casos os seguintes:

- aumento do desemprego, atingindo principalmente o pessoal menos qualificado;
- degradação das condições de trabalho nas empresas de terceiros (corte de benefícios sociais diretos ou indiretos, precarização das condições de saúde e segurança no trabalho);
- degradação salarial;
- ausência de legislação que proteja os trabalhadores quanto às formas e efeitos da terceirização;
- terceirização a domicílio;
- transformação do trabalho permanente em “autônomo” (com correspondente precarização das relações de trabalho);
- desorganização sindical pelo esfacelamento e fragmentação do coletivo de trabalhadores (que se espalham pelas empresas fornecedoras, o que influi diretamente sobre as possibilidades de organização sindical e de manutenção e ampliação de conquistas trabalhistas e organizativas).

A questão da adoção do processo de terceirização é bastante complexa no tocante ao campo das relações trabalhistas, com conseqüências nos níveis de emprego, de remuneração, de benefícios sociais e de estrutura sindical, fundamentalmente porque são muito estritos os limites entre a terceirização e a delinquência patronal. Por isso, não se pode admitir que os trabalhadores saiam

prejudicados com o desrespeito aos seus direitos e garantias individuais e coletivas, em nome da chamada “modernização” que valoriza os mecanismos de flexibilização e terceirização e que constantemente acarretam a precarização das condições de trabalho, diminuição do número de empregos e outras conseqüências danosas e anti-sociais.

O Estado tem interesse no que diz respeito a política de emprego em suas diversas manifestações, como a colocação de trabalhadores, a repressão ao “merchandage”, a intermediação de trabalho temporário e a prestação de serviços por empresas, pois isto constitui objeto da atividade estatal no domínio da ordem econômica e social, que conjuga os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, fundamento do Estado democrático de direito.

Quanto à intervenção do Estado nas relações trabalhistas, nos países de primeiro mundo, em que os sindicatos e associações de trabalhadores têm grande poder de negociação, faz-se menor a sua necessidade. No entanto, em países subdesenvolvidos como é o caso do Brasil, o Estado ainda necessita interferir para proteção dos direitos trabalhistas, visto que são poucos os sindicatos que possuem poder de negociação, e, apesar da existência de uma legislação trabalhista vasta e altamente protecionista, ainda estamos longe de atingir a igualdade entre o capital e o trabalho.

Contudo, o Direito do Trabalho, em face de sua natureza dinâmica, deve acompanhar os avanços estruturais da empresa, não podendo ser contra o aperfeiçoamento das técnicas de produção, como é o caso da terceirização, pois as necessidades da especialização e do aperfeiçoamento exigem extrema concentração nas operações básicas e interligadas, porque do resultado destas decorre o sucesso dos negócios. As empresas modernas tendem à integração e unificação na busca indispensável da unidade real. Em tais condições, a preocupação maior ou única deve ser a perseguição do objetivo principal - o aperfeiçoamento da qualidade de seus produtos, tornando rentáveis os negócios.

Porém, o que não se pode admitir é a empresa que terceiriza apenas com o intuito de reduzir custos, sem levar em conta os trabalhadores que estão envolvidos no processo, sem estabelecer uma cadeia de qualidade, e visando à obtenção de resultados imediatos, sendo que na maioria dos casos o que estimula a interferência do Judiciário Trabalhista é a contratação indevida.

No que diz respeito aos sindicatos, estes significam essencialmente a organização dos trabalhadores para seu avanço na sociedade e no modelo capitalista através de melhores salários e condições de trabalho, e também de resistência para a preservação das conquistas duramente obtidas, visando assim à plena cidadania.

Acontece que o Brasil é um país desigualmente desenvolvido, onde existem regiões plenamente desenvolvidas, regiões em via de desenvolvimento e outras subdesenvolvidas. Somente nas primeiras existem sindicatos fortes e autenticamente representativos dos trabalhadores, por causa das grandes concentrações operárias que são próprias das regiões economicamente desenvolvidas. Justifica-se, desse modo, o intervencionismo básico da legislação brasileira do trabalho, sendo que além desta deve operar a negociação coletiva, onde esta tiver condições de êxito.

O movimento sindical tem um papel fundamental na regulação e redefinição das estratégias empresariais, impedindo que estas se concretizem à revelia e contra os interesses dos trabalhadores.

Atualmente, existe pouca coisa sobre convenções coletivas, cláusulas e acordos sobre terceirização, pois o volume da ação sindical face a questão organizacional é ainda extremamente reduzida, se considerarmos o conjunto da indústria brasileira, sendo que na maioria dos casos o processo se dá sem a participação dos trabalhadores. Isto ocorre devido a uma postura autoritária por parte das empresas, que se recusam a discutir a questão organizacional, e também ao fato dos sindicatos não possuírem uma tradição em termos de negociação; no entanto, já existem avanços nesta área.

O presente trabalho começa apresentando aspectos conceituais a respeito da terceirização. Analisa este processo dentro do modelo de organização em que se insere, tratando ainda da origem e evolução desse processo, além de referir-se ao fenômeno em vários outros países.

O segundo capítulo procura demonstrar como a terceirização vem ocorrendo no Brasil, referindo-se aos fatos históricos que gradualmente foram implantando o processo em nosso país. Demonstra os alcances e consequências sócio-econômicas que o referido processo vem causando,

bem como os seus aspectos jurídico-legais, demonstrando também como vem sendo a experiência brasileira em relação ao processo de terceirização.

O terceiro capítulo faz uma abrangência ao modo como vem ocorrendo a ação sindical frente a terceirização, analisando as estratégias e experiências sindicais. O capítulo também apresenta algumas cláusulas sobre terceirização.

O quarto capítulo refere-se às propostas de atuação sindical e demonstra a luta dos sindicatos contra o controle de produção e do trabalho através de ampla rede de cooperação empresarial. Os sindicatos vêem o processo de terceirização como combate às organizações sindicais, causando a desestruturação da identidade e da unidade entre os trabalhadores, e também a desmobilização e promoção de maiores dificuldades para movimentos grevistas e/ou reivindicatórios.

Face ao que normalmente vem ocorrendo em nosso país em relação ao processo de terceirização, este trabalho objetiva apresentar, não uma posição contrária à modernização dos meios de produção e das relações de trabalho, mas sim uma posição que, em nome dessa modernização, não tolere o prejuízo do trabalhador; cabendo desse modo aos sindicatos de trabalhadores buscar à garantia de direitos no sentido mais amplo.

1. O FENÔMENO DA TERCEIRIZAÇÃO

1.1. CONCEITO

Conforme Amauri Mascaro Nascimento, “na linguagem da administração empresarial ganhou corpo a palavra terceirização para designar o processo de descentralização das atividades da empresa, no sentido de desconcentrá-las, para que sejam desempenhadas em conjunto por diversos centros de prestação de serviços e não mais de modo unificado numa só instituição”.¹

Este fenômeno vem sendo difundido na prática das empresas no sentido de atribuição a outras empresas de alguns procedimentos, ou operações, de caráter acessório em relação ao seu objetivo principal: a chamada “atividade-fim”. Portanto, são transferidos a terceiros atividades que possam ser havidas como “atividade-meio”, ou seja, aquelas que concorrem para a elaboração final do produto, ou do serviço, sendo procedimentos paralelos, acessórios e secundários. Com isso, visa-se maior especialização da produção, respeitando aos critérios da finalidade estratégica.

A terceirização não está definida em lei, conseqüentemente não há norma jurídica tratando até o momento do tema. Na prática, com este processo, busca-se não só a redução de custos, mas também trazer maior agilidade, flexibilidade e competitividade à empresa, transformando custos fixos em variáveis. Portanto, trata-se de uma estratégia na forma de administração de empresas, que tem por objetivo organizá-las e estabelecer métodos da atividade empresarial.

Segundo o Boletim do DIEESE, terceirização “é o ato de transferir a responsabilidade por um serviço ou por determinada fase da produção ou comercialização, de uma empresa para outra, por isso chamada de terceira”.²

A terceirização é um processo que pode ter duas faces independentes:

1) A desativação, parcial ou total, de setores produtivos. A empresa que terceiriza deixa de “produzir” e passa a “comprar” produtos de outras empresas;

¹ NASCIMENTO, AMAURI MASCARO. Subcontratação ou Terceirização. São Paulo, Periódico Repertório IOB de Jurisprudência Trabalhista e Previdenciário, N. 23, 1. quinz. Dez. 1993. p. 417.

² SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC. Os Trabalhadores e a Terceirização: diagnósticos e propostas dos metalúrgicos do ABC. São Bernardo do Campo: s/ed., 1993. p. 19.

2) A contratação de uma ou mais empresas que alocam trabalhadores para execução de algum serviço no interior da empresa cliente. Os casos típicos são: guarda, limpeza, restaurante, serviço médico, certos tipos de manutenção, construção civil e outros.³

1.1.1. NATUREZA JURÍDICA

A natureza jurídica da terceirização é tema controvertido, sendo difícil dizer qual seja, pois existem várias concepções a serem analisadas. Segundo Sérgio Pinto Martins, “dependendo da hipótese em que a terceirização for utilizada, haverá elementos de vários contratos, sejam eles nominados ou inominados. Assim, poderá haver a combinação de elementos de vários contratos distintos: de fornecimento de coisas ou serviços, de empreitada, em que o que interessa é o resultado; de locação de serviços, em que o que importa é a atividade e não o resultado; de concessão; de consórcio, de tecnologia, Know how, com transferência da propriedade industrial, como inventos, fórmulas, etc”.⁴

1.2. DENOMINAÇÃO

Para denominar a contratação de terceiros pela empresa para a execução de “atividade-meio”, podem ser usadas várias denominações, tais como, terceirização, subcontratação, terciarização, reconcentração, desverticalização, exteriorização do emprego, focalização, parceria, entre outras, porém o termo mais adotado na prática hoje é terceirização.

Assim, o expediente de confiar a terceiros tudo o que não constitui atividade essencial de um negócio, denomina-se “terceirização”.

³ DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SÓCIO-ECONÔMICOS. Os Trabalhadores frente à Terceirização. São Paulo: s/ed., n. 7, maio 1993. p. 5.

⁴ MARTINS, SÉRGIO PINTO. A Terceirização e o Direito do Trabalho. São Paulo: Malheiros editores, 1995. p. 24.

O termo terceirização deriva da palavra terceiro, que é um estranho dentro de uma relação entre duas pessoas, que no caso é o terceirizante e o seu cliente. A terceirização, entretanto, não fica restrita a serviços, podendo ser feita também em relação a bens ou produtos.

Esse termo recebe a crítica de vários autores, dentre eles Arion Saião Romita, que ensina “que terceiro em determinada relação é todo aquele que dela não participa, ou que nela não é parte, e que na parceria entre empresas, não há que se falar em terceiro mas em sujeito ativo e em sujeito passivo”.⁵

Alguns autores, dentre eles Arion Saião Romita, preferem o termo terciarização, em função de que o setor terciário na atividade produtiva seria o setor de serviços, pois o primário corresponderia à agricultura e o secundário à indústria. É de se lembrar, entretanto, que a terceirização pode também ocorrer através da transferência da produção entre fábricas, como no exemplo de uma empresa que deixa de produzir algum produto internamente, essa produção vai migrar para uma fábrica fornecedora. Tudo fica no âmbito do setor industrial, não promovendo nesse caso o crescimento do setor terciário.

⁵ Terceirização no Direito do Trabalho e na Economia. Coord.: Marly A. Cardone e Floriano Corrêa Vaz da Silva. São Paulo: Ltr, 1993. p. 47.

1.3. DOS MODELOS DE ORGANIZAÇÃO DA PRODUÇÃO:

1.3.1. Do modelo fordista de organização da produção:

Este modelo possui como principal característica a verticalização da produção, em que se vê a empresa como entidade auto-suficiente, responsável por todas ou quase todas as operações a ela referentes direta ou indiretamente, não se preocupando com a diferença existente entre as operações ligadas à finalidade estratégica que é a razão de ser da empresa (atividade-fim) e as operações secundárias e auxiliares (atividade-meio).

1.3.2. Do modelo toyotista de organização da produção:

Este modelo possui como principal característica a horizontalização da produção, ou seja, no modelo toyotista há um rompimento com a concepção autárquica de empresa, sendo que no lugar dos grandes conglomerados há as alianças inter-empresariais, e no lugar da organização vertical da produção há a transferência de parte da produção e dos serviços a outras empresas.

1.3.3. Da relação do processo de terceirização com o modelo toyotista de organização da produção:

O modelo de organização da produção no qual se insere a tendência à terceirização é o modelo toyotista, pois neste há a parceria entre empresas independentes, além de se afastar da expansão empresária no sentido conglomerador, que ocasiona um aumento de departamentos ou de empresas controladas próprio do modelo de organização da produção fordista. Além da independência das empresas parceiras, estas, no modelo de produção toyotista, são adeptas da produção especializada, sempre obedecendo aos critérios da finalidade estratégica.

A análise desses modelos de organização da produção colabora para uma melhor compreensão acerca do processo da terceirização, fenômeno este que busca a concentração de

esforço na razão de ser da empresa, ou seja, na sua atividade-fim, transferindo, para terceiros especialistas, tudo aquilo que faz parte das atividades-meio.

1.4. DOS REQUISITOS DO PROCESSO DE TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização enquanto tendência à horizontalização da produção, pressupõe a ocorrência de alguns requisitos gerais, que são:

- 1) A independência entre as empresas que irão celebrar a parceria. Havendo a fragmentação das operações entre várias empresas especializadas, porém dentro de um mesmo grupo econômico, não haverá o processo de terceirização, tendo em vista não haver a multiplicidade de direção e controle, nem a devida independência entre as empresas, não ensejando, assim, uma efetiva horizontalização da produção.
- 2) Que a empresa parceira seja especialista na atividade para a qual foi contratada.
- 3) Que a transferência de operações entre as empresas seja norteadada pelo critério da finalidade estratégica, sendo indispensável que se considere a natureza da operação em face das atividades normais da empresa, porque, como ensina Délio Maranhão, “se a necessidade é normal, tendo em vista os fins da empresa, a força do trabalho há que ser obtida pela via normal: o contrato de trabalho”.⁶

Além desses três requisitos, Luiz Carlos Amorim Robortella acrescenta mais dois requisitos, que são: 1) a boa-fé na celebração do contrato e 2) A idoneidade econômica da empresa parceira, no ato da contratação.⁷

⁶ Direito do Trabalho. Rio de Janeiro: Saraiva, 1978. p. 175.

⁷ O Moderno Direito do Trabalho. São Paulo: Ltr., 1994. p. 262.

1.5. FORMATAÇÃO JURÍDICA

A formatação jurídica da terceirização, para Amauri Mascaro Nascimento, “trata-se de uma subcontratação”, sendo que para ele cabe também falar-se “em locação de serviços e compra e venda”, conforme o objeto subcontratado”.⁸

Já para Luiz Carlos Amorim Robortella, “a formatação jurídica da terceirização pode ser chamado de subcontratação, sendo que uma classificação quanto ao objeto apresenta a locação de serviços e a empreitada como os espécimes contratuais possíveis”. Dessa forma, para Robortella, “o simples contrato de compra e venda não caracteriza modalidade jurídica de terceirização”.⁹

Arnoldo Sussekind admite que “os contratos de empreitada e de locação de serviços regulados pelo Código Civil podem ser ajustados quando a situação fática os justificar, como seria o caso, por exemplo, de um contrato de empreitada para a execução de uma obra quando esta execução não corresponda a qualquer das operações compreendidas pela empresa subcontratante. O contrato de locação de serviços de outra empresa deve ser admitido apenas por exceção, para misteres que não se enquadrem entre as operações normais da empresa subcontratante e cujas condições especiais de execução justifiquem o apelo à empresa subcontratada”.¹⁰

1.6. ORIGEM E EVOLUÇÃO

A terceirização é originária dos Estados Unidos da América e surgiu por volta de 1940, quando este país aliou-se aos países europeus para combater as forças nazistas e o Japão durante a Segunda Guerra Mundial. As indústrias bélicas envolvidas precisaram concentrar-se na produção, deixando de lado as operações secundárias e auxiliares que poderiam ser transferidas a outras empresas.

⁸ Subcontratação ou Terceirização. In: Revista de Direito do Trabalho. São Paulo: n. 83, setembro de 1993. p. 20

⁹ ob. cit. p. 240

¹⁰ Utilização de Mão-de-Obra Temporária ou Estranha a Empresa. In: Revista Ltr. São Paulo: ano 44, março de 1980. p. 273

Porém, foi no Japão que a terceirização mais se desenvolveu, principalmente no final dos anos sessenta. Quando as empresas nos anos setenta se agigantaram e começaram a se tornar disfuncionais foram criadas novas formas de gestão empresarial. Nessa nova forma, cada unidade da empresa passou a ser analisada individualmente como se fosse uma empresa independente, aferindo-se seus custos, seu faturamento e sua produtividade. Se algumas dessas unidades eram ineficientes, iniciou-se a substituição da produção interna dessa unidade pela produção externa. Consagrava-se o princípio da terceirização com a compra não só de insumos de fora, mas também a contratação de terceiros para parte do processo de produção.

A transferência de atividades para terceiros não é algo novo. Tem-se notícia, por exemplo, do sistema “putting out”, o doméstico, já antes do surgimento das grandes fábricas nos séculos XVIII e XIX na Europa. No século XVIII, muitos dos trabalhadores trabalhavam a matéria-prima em sua própria casa e depois entregavam aos mercadores seus futuros patrões. Assim ocorreu com o processo de tecelagem, no qual inúmeros teares manuais domésticos serviam aos núcleos de fiações mecanizadas.¹¹

Uma variante do sistema “putting out” permanece sendo praticada na indústria de informática, através da montagem domiciliar de componentes em placas de circuitos impressos por famílias inteiras, inclusive crianças, como noticiado em Santa Catarina a partir de 1987,¹² e como ocorre em países asiáticos. Também no setor de confecções este fato é comum e crescente, o que foi até mesmo denunciado pelo empresário André Ranchsburg, presidente do Sindiroupas.¹³

A terceirização como prática de administração empresarial se consolidou nos Estados Unidos a partir da década de 50, com o desenvolvimento acelerado da indústria. Um pouco mais tarde foi introduzida no Brasil pelas fábricas de automóveis, que adquiriam as peças de várias outras empresas, guardando para si a atividade fundamental de montagem dos veículos.¹⁴

¹¹ Os Trabalhadores e a Terceirização: diagnósticos e propostas dos metalúrgicos do ABC. ob. cit. p. 20

¹² Os Trabalhadores e a Terceirização: diagnósticos e propostas dos metalúrgicos do ABC. ob. cit. p. 21

¹³ Os Trabalhadores e a Terceirização: diagnósticos e propostas dos metalúrgicos do ABC. ob. cit. p. 21

¹⁴ LEIRIA, JERÔNIMO SOUTO. Terceirização passo a passo: O Caminho para a Administração pública e Privada. Porto Alegre: Sagra. DC Luzatto, 2ª ed. rev., 1993. p.22.

Atualmente, em nosso país, já são várias as atividades que vem sendo entregues a terceiros, principalmente nas atividades de apoio (vigilância, asseio e conservação, restaurante), porém, algumas atividades ligadas à produção direta já estão sendo terceirizadas, embora em menor escala, o que indica um crescimento do processo de terceirização no Brasil.

1.7. A TERCEIRIZAÇÃO EM ALGUNS PAÍSES

Na Europa, o processo de terceirização vem causando a fragmentação da filiação sindical. Este processo vem sendo chamado de especialização flexível e significa o surgimento de empresas altamente especializadas na produção de algum item, mas com alta flexibilidade para atender mudanças de pedidos de seus clientes. Também se encontra a terceirização em inúmeras cadeias de produção rígida e em alta escala.¹⁵

Na França, o artigo L, 125.1, primeira alínea, do Código de Trabalho francês, de acordo com a Lei 6.773 sobre repressão ao tráfico de mão-de-obra, proíbe qualquer operação com finalidade lucrativa de fornecimento de mão-de-obra que acarrete prejuízo ao empregado ou fraude a aplicação da lei, regulamento ou convenção coletiva do trabalho. O art. L, 125. 1 a 3, do Código de Trabalho fala em “marchandage” e subempreitada, sendo o “marchandeur” aquele que explora a mão-de-obra, mas que não tem capital ou outras garantias que possam ser dadas aos trabalhadores, ao contrário do subempreiteiro, que tem o material e o capital. O artigo L, 125. 3, proíbe a intermediação de mão-de-obra que tenha por objetivo exclusivo a cessão de mão-de-obra diversa do trabalho temporário. É bom ressaltar que a legislação francesa não veda a intermediação de mão-de-obra, mas a exploração do trabalhador (“marchandage”). Essa legislação trata também da responsabilidade solidária. A terceirização dos serviços tem sido feita mediante contratos de cooperação entre as partes, sendo que a subcontratação é utilizada até mesmo para as atividades-

¹⁵ Os Trabalhadores e a Terceirização: diagnósticos e propostas dos metalúrgicos do ABC. ob. cit. p. 25

fim da empresa, sendo que a jurisprudência considera válida a terceirização desde que o poder de direção seja efetivamente do terceirizado. Adota-se também uma forma de criação de filiais, chamando esse processo de filialização, com personalidade jurídica autônoma daquela de que foi desmembrada. A filial normalmente admite funcionários com salários inferiores, gerando menores encargos sociais.¹⁶

Na Espanha, o artigo 42, do Estatuto do Trabalhador, permite a subcontratação, porém há a responsabilidade solidária pelos encargos trabalhistas e da seguridade social entre o tomador e o prestador de serviços, quanto aos valores não recolhidos, e a responsabilidade quanto aos salários dos trabalhadores subsistirá em relação ao tomador por um ano a contar do término do seu encargo, quanto ao período em que os trabalhadores lhe prestaram serviços.¹⁷

Na Alemanha, não há uma lei específica sobre o tema e tem-se terceirizado sob a forma de subempreitada, sendo que muitas relações são resolvidas pelos contratos coletivos.¹⁸

Na Itália há a proibição da terceirização, sendo que a Lei nº 1.369/60, no seu artigo terceiro, estabelece que “os empresários arrendatários de obras ou serviços, inclusive os trabalhos de porte, limpeza ou conservação normal das instalações, que tenham de ser executados no interior de sua propriedade sob organização e gestão do arrendador, serão solidários a este no pagamento dos trabalhadores que deste dependem, de um salário mínimo não inferior ao que percebem os trabalhadores que daquele dependam, bem como lhes assegurará condições de trabalho não inferiores às que desfrutem esses seus trabalhadores”.¹⁹

Mo México, a Lei Federal de Trabalho estabelece que é intermediário aquele que contrata os serviços de outras empresas para executar algum trabalho em benefício de um empregador,

¹⁶ MARTINS, SÉRGIO PINTO. *A Terceirização e o Direito do Trabalho*. São Paulo: Malheiros, 1995. p. 25.

¹⁷ *A Terceirização e o Direito do Trabalho*. ob. cit. p. 26.

¹⁸ *A Terceirização e o Direito do Trabalho*. ob. cit. p. 26.

¹⁹ *A Terceirização e o Direito do Trabalho*. ob. cit. p. 26.

considerando fraudulenta a contratação e responsável o tomador.²⁰ Entretanto, a legislação mexicana diz que “não serão considerados como intermediários, e sim como patrões, as empresas estabelecidas que contratem trabalhos para executá-los com elementos próprios”. No art. 13, a LFT, declara que, caso as empresas fornecedoras não possam arcar com os encargos relativos a seus próprios empregados, “serão solidariamente responsáveis com os beneficiários diretos das obras e serviços, pelas obrigações contraídas pelos trabalhadores”²¹

Na Venezuela, a constituição, em seu artigo 89, esclarece que a lei determinará a responsabilidade da pessoa natural ou jurídica em cujo proveito se preste o serviço mediante intermediário ou contratista, sem prejuízo da responsabilidade solidária deste. O artigo 54, da Lei Orgânica de dezembro de 1990, diz que é intermediário a pessoa que, em nome próprio e em benefício de outra, utiliza os serviços de um ou mais trabalhadores, sendo que a responsabilidade é solidária do intermediário e do beneficiário do serviço quando este houver autorizado expressamente o recebimento da obra executada. O artigo 57, dessa Lei, quando assevera que se o contratista realiza habitualmente obras ou serviços para uma empresa em volume tal que constituam sua maior fonte de renda se presumirá que sua atividade é inerente ou conexa, parece dar a idéia de que a terceirização em relação à atividade-fim do tomador implica solidariedade com a empresa prestadora de serviços.²²

Na Argentina é coibida a intermediação da mão-de-obra admitindo apenas a locação temporária de trabalhadores, prevendo solidariedade entre a empresa prestadora de serviços e a tomadora, para efeitos trabalhistas e previdenciários.²³

No direito argentino, no caso da subcontratação para atividade principal da tomadora, não se forma o vínculo do trabalhador com esta. Apenas se estabelece uma responsabilidade solidária para maiores garantias e para inibir a fraude.²⁴

²⁰ A Terceirização e o Direito do Trabalho. ob. cit. p. 27.

²¹ O Moderno Direito do Trabalho. ob. cit. p. 250.

²² A Terceirização e o Direito do trabalho. ob. cit. p. 27.

²³ A Terceirização e o Direito do trabalho. ob. cit. p. 28.

Na Lei de contrato argentino de 1976 está previsto no art. 30 a contratação entre empresas desde que não se trate de atividade normal ou específica da tomadora e que a fornecedora tenha efetiva organização produtiva e empresarial própria, sendo assim, a empresa fornecedora do serviço ou da obra será considerada a empregadora, inexistindo qualquer laço jurídico com a tomadora.²⁵

No Japão foi criada a “Worker Dispatching Law” de 1985, com o objetivo de disciplinar e regulamentar a subcontratação. Os “Dispatched Workers” estão sujeitos à direção da empresa tomadora de serviços. Inexistirá vínculo de emprego com a empresa tomadora se observados os requisitos da lei de subcontratação. Não são incluídos no âmbito da citada norma as atividades de transporte portuário e construção. Não há uma oposição dos sindicatos à subcontratação e à terceirização, por entenderem haver uma maximização dos resultados das empresas. A terceirização tem sido utilizada para todas as atividades estranhas à atividade-fim da empresa. No setor siderúrgico existe inclusive um sindicato dos trabalhadores subcontratados.²⁶

No países do sudeste asiático (Coréia do Sul, Taiwan, Hong Kong, Cingapura etc.) é comum se usar muito a terceirização, a subcontratação e o emprego temporário com o objetivo de cumprir contratos de produção de mercadorias quanto a encomendas esporádicas, normalmente feitas pelas pequenas empresas. A subcontratação é feita muitas vezes pelos próprios membros da família, pois o homem muitas vezes leva o serviço para casa para ser feito por sua mulher e filhos.²⁷

Nos Estados Unidos, a busca de redução de custos nos anos setenta ocasionou o crescimento da participação das pequenas e médias empresas no setor automotivo. A produção de autopeças foi progressivamente transferida das montadoras e grandes fábricas para a unidade nos estados sulistas, onde os salários são mais reduzidos. Também cresceram as importações do México, onde há maior grau de flexibilização via contrato de trabalhadores temporários e também houve incremento da

²⁴ O Moderno Direito do Trabalho. ob. cit. p. 252.

²⁵ O Moderno Direito do Trabalho. ob. cit. p. 252.

²⁶ A Terceirização e o Direito do Trabalho. ob. cit. p. 28.

²⁷ A Terceirização e o Direito do Trabalho. ob. cit. p. 29.

compra de autopeças do Brasil. A produção de autopeças no sul dos Estados Unidos passou de 15% para 30%²⁸

O estilo e forma da terceirização e demais formas de flexibilização do trabalho pode ter seu espaço aberto ou não pela legislação do trabalho. Assim, na Alemanha, Canadá e Estados Unidos, existe regulamentação do processo de terceirização (“outsourcing”) através dos contratos coletivos de trabalho ou estatutos de comissão de empresa.²⁹

²⁸ Os Trabalhadores e a Terceirização: diagnósticos e propostas dos metalúrgicos do ABC. ob. cit. p. 26.

²⁹ Os Trabalhadores e a Terceirização: diagnósticos e propostas dos metalúrgicos do ABC. ob. cit. p. 26.

2. A TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

2.1. HISTÓRICO NO BRASIL

Nos anos 50, houve um acelerado ritmo de industrialização no país, oportunidade em que a política industrial tinha como eixo a proteção do mercado para a indústria nascente e a concessão de créditos e subsídios ao setor privado. Neste período as grandes empresas tendiam a integrar todas as etapas necessárias à elaboração do produto final, desenvolvendo desde produção de insumos até os serviços auxiliares.³⁰

No Brasil, esse processo de verticalização foi favorecido pela pequena abertura para a produção externa, que restringiu as possibilidades de suprimento das empresas instaladas no país, reforçando a tendência de concentrar as diversas faces da produção.³¹ Também o descompasso tecnológico entre as empresas multinacionais e as nacionais foi um dos fatos que contribuiu com o processo de verticalização, pois os fornecedores não tinham condições de assegurar fatores como qualidade, prazos e quantidade.³²

Nos últimos anos, a tendência à verticalização da produção industrial do país vem sendo substituída por um processo de desverticalização. A abertura do mercado brasileiro está ocorrendo num quadro extremamente recessivo, provocando um acirramento da concorrência e da necessidade de redução de custos e melhoria da qualidade das empresas aqui instaladas.³³

Em 1966, os Decretos-lei ns. 1.212 e 1.216, permitiram aos bancos dispor de serviços de segurança prestados por empresas particulares, gerando a prestação de serviços por empresas de segurança bancário.

³⁰ DIEESE. Os Trabalhadores frente à Terceirização. ob. cit. p. 9

³¹ DIEESE. Os Trabalhadores frente à Terceirização. ob. cit. p. 9

³² DIEESE. Os Trabalhadores frente à Terceirização. ob. cit. p. 10

³³ DIEESE. Os Trabalhadores frente à Terceirização. ob. cit. p. 10

O Decreto nº 62.756, de 22 de maio de 1968, estabeleceu regras para o funcionamento das agências de colocação ou intermediação da mão-de-obra, revelando que a partir do referido momento havia licitude na contratação de funcionários por meio de mencionadas agências.

O Decreto-lei nº 1.034, de 21 de outubro de 1969, que tratava de medidas de segurança para instituições bancárias, caixas econômicas e cooperativas de crédito, já dava a entender sobre a possibilidade de se contratarem terceiros para vigilância ostensiva, desde que o serviço de guarda fosse composto de elementos sem antecedentes criminais, mediante aprovação de seus nomes pela Polícia Federal (art. 2º). O artigo 4º, da referida regulamentação, era claro no sentido de que os estabelecimentos de crédito poderiam admitir diretamente ou contratar por intermédio de empresas especializadas os elementos necessários à sua vigilância.

Em 1967, o Decreto-lei nº 229 autorizou o contrato a termo, mas somente quando o objeto estivesse de fato limitado no tempo, e foi aprovado pelo IV Congresso Ibero-Americano de Direito do Trabalho e Previdência Social.

Com a restrição ao uso abusivo do contrato de trabalho a prazo, multiplicaram-se as empresas com o objetivo de fornecer mão-de-obra a outras empresas para atividade permanente ou transitória, ora por intermédio de contrato de locação de serviços, ora via empreitada, fenômeno hoje denominado tercerização.³⁴

Posteriormente, surge a Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983, tratando da segurança dos estabelecimentos financeiros e permitindo a exploração de serviços de vigilância e de transporte de valores no setor financeiro, revogando o Decreto-lei nº 1.034. A Lei nº 7.102 foi regulamentada pelo Decreto nº 89.056, de 24 de novembro de 1983.

Os conflitos decorrentes da tercerização são, em geral, relacionados à existência ou não da relação de emprego, dando ensejo a definição de uma posição pelo TST, consubstanciada inicialmente no En. 256, e hoje revisada pelo En. 331.

³⁴ Terceirização no Direito do Trabalho e na Economia. ob. cit. p. 52

2.2. ASPECTOS SÓCIO-ECONÔMICOS

A atual política econômica se enfatiza na questão da competitividade, fazendo com que muitas empresas repensem seus custos e procurem reduzi-los, sendo que uma das formas é tentar livrar-se licitamente dos ônus sociais, tendo maior número de colaboradores autônomos ou empresários.

A maneira de se fazer isso é através da terceirização, palavra usada como a tradução do inglês "*outsourcing*" ("*fornecimento vindo de fora*"), que dá a idéia da produção que passa a ser feita na unidade da empresa contratada. Porém, em certos casos, a atividade dos terceiros é feita "dentro" da própria unidade da empresa que contrata.

O "*global sourcing*" é uma etapa posterior da terceirização, sendo uma palavra de origem inglesa que significa comprar no mundo, ou seja, buscar fornecedores em outros países. Nessa etapa, busca-se uma maior qualidade dos produtos ou serviços, ou preços mais competitivos.

Dados estatísticos sobre o processo de terceirização no Brasil ainda são precários para que se tenha um quadro real da sua expansão. Os dados do PIB (média anual de índice de base fixa do PIB trimestral/1980=100) mostra a expansão do setor de serviços, que tem como uma de suas causas a terceirização. Comparando-se com os setores agropecuário, industrial e serviços, os dados são os seguintes:

- Em 1981, de um PIB total de 97,75, a agropecuária participava com 107,98; a indústria com 91,17 e os serviços com 97,51. (Fonte: IBGE)

- Em 1991, de um PIB total de 118,93, a agropecuária participava com 129,98; a indústria com 103,08, e os serviços com 134,21. (Fonte: IBGE)³⁵

Pesquisa realizada em julho de 1992 junto a empresas situadas em São Paulo, Rio de Janeiro, Minas Gerais, Rio Grande do Sul e Bahia demonstra que os principais setores já entregues a terceiros são: preparação e distribuição de refeições, limpeza, vigilância patrimonial, transporte

³⁵ Os Trabalhadores e a Terceirização. ob. cit. p. 31.

de empregados, serviços médicos e processamento de dados. No que tange a serviços jurídicos, 39,6% das empresas já confiaram estes serviços a terceiros.³⁶

O processo de terceirização permite à empresa acelerar sua capacidade de produção sem a necessidade de investimentos de novos capitais, na medida em que transfere para terceiros atividades consideradas acessórias e secundárias, buscando desse modo objetivos que são próprios do sistema capitalista.

Esse processo pode gerar a desburocratização na estrutura organizacional da empresa, simplificando-lhe a estrutura, sendo que a empresa adotando esse processo poderá concentrar seus recursos e esforços na sua própria área produtiva, na área em que é especializada, melhorando a qualidade e a sua competitividade no mercado, com o aprimoramento do seu produto.

São inúmeras as vantagens que o processo de terceirização traz às empresas sob o aspecto econômico, pois estas não terão preocupações em modernizar ou substituir suas máquinas e equipamentos ou mesmo ampliar suas instalações. No caso da indústria, suas atividades passam a ser não só de indústria, como também de comércio, com rentabilidade sem nenhum risco, ao mesmo tempo reduzindo seus custos de produção e aumentando seus preços no produto final.

No Brasil, a recessão é fator favorável à terceirização na medida em que, para reduzir custos, as grandes empresas adotam a transferência de algumas atividades para terceiros, transformando os custos fixos em custos variáveis.

Porém, todo esse processo tem atingido de maneira brutal a ação sindical da classe trabalhadora, uma vez que sua atividade está concentrada nas grandes empresas, exatamente aquelas que, além de praticarem, estão ampliando esse processo, gerando conseqüentemente em muitos casos o desmembramento da categoria profissional, não só quantitativamente, como também pelo surgimento de diferentes sindicatos dentro do mesmo parque industrial. Essa política impõe dificuldades para a organização sindical e fragmenta o poder de pressão dos sindicatos de trabalhadores, além de desmobilizar para greves, com a redução do quadro direto de empregados.

³⁶ BARROS, ALICE MONTEIRO DE. Terceirização no Direito do Trabalho: Riscos e Conseqüências. São Paulo, Periódico Jornal Trabalhista, vol. 10, N 471, setembro 1993. p. 792.

O fenômeno da terceirização traz também conseqüências anti-sociais, pois é inegável que as vantagens com a redução de custos implicam diretamente no aviltamento de salário, acrescido dos reflexos indiretos representado pela não concessão de transporte, alimentação, cooperativas de crédito e de bens de consumo, bem como de assistência médica e farmacêutica entre outras, pois os lucros da contratação de mão-de-obra permanente por intermédio de locadoras provêm da diferença entre o que recebem da empresa cliente e o salário que pagam ao empregado.

Pesquisa realizada pelo DIEESE mostra que em 68% dos casos de terceirização registrados em 40 empresas se observa a degradação salarial, sendo que essa tendência é justificada pelo fato de que, em geral, as atividades que têm sido terceirizadas passam a ser executadas por firmas menores, com padrões salariais inferiores.³⁷

A terceirização também pode causar desordens no tocante às condições de trabalho, saúde do trabalhador e meio ambiente, trazendo com isso mais efeitos negativos para os trabalhadores, como por exemplo, aumento do estresse em função dos baixos salários, condições adversas de trabalho, baixa expectativa de desenvolvimento profissional e ascensão na carreira, agravando-se esta situação quando os trabalhadores exercem suas atividades nas mesmas condições e lado a lado com empregados do quadro devidamente registrados pela tomadora, que remete à prestadora de serviços o numerário para repassá-los aos obreiros. A situação traduz séria violação ao princípio constitucional da isonomia.

No Japão, que é o maior exemplo atual de economia terceirizada, nas empresas menores os encargos sociais são mais baixos do que nas maiores e a jornada de trabalho e o número de horas extras tendem a ser maiores. Aqueles, por serem fornecedores das grandes empresas, maximizam todas as vantagens e permitem que as empresas cheguem ao produto final a custo muito baixo.³⁷ A remuneração total dos trabalhadores tende a ser mais alta quando se trabalha nas pequenas empresas que fazem parte de um "Keiretsu" (articulação com grande empresa), porém, com

³⁷ DIEESE. Os Trabalhadores frente à Terceirização. ob. cit. p. 15

³⁷ PASTORE, JOSÉ. Relações de Trabalho no Japão. São Paulo: Ltr, 2ª ed, 1994. p.12.

condições de trabalho piores, sendo menos segura a vida dos trabalhadores nas pequenas empresas. (Koike, 1983).³⁸

A recessão que nosso país enfrenta é um dos motivos que leva muitas empresas, com o fim de manter sua rentabilidade global, a não mais investir em atividades produtivas e sim em aplicações financeiras, resultando em terceirização de alguns de seus setores produtivos. A terceirização é favorecida ainda no período recessivo, pois encontra menos resistência sindical.

Num período de grave crise econômica, a terceirização aparece como um fenômeno altamente prejudicial ao movimento sindical, sendo que do ponto de vista empresarial ela significa o combate às organizações e conquistas sindicais e mais uma tentativa do sistema capitalista no sentido de ampliar seu controle da produção e do trabalho. Assim é que dentro de um contexto recessivo as empresas podem buscar acelerar a adoção do processo de terceirização para alcançar a redução de custos, cabendo aos sindicatos um papel essencial no sentido de intervir na dinâmica da implantação de mudanças na organização da produção.

Apesar dos pontos negativos aos trabalhadores, a adoção desse processo vem ganhando adeptos em número cada vez maior, não só em nosso país, mas também em vários países do mundo, sendo um fenômeno que decorre do próprio aperfeiçoamento das técnicas de produção, não podendo em consequência ser ignorado ou repudiado pelo Direito do Trabalho. Porém, devem sempre ser observadas as restrições legais quando da contratação de empresas prestadoras de serviços no sentido de obstar possíveis atos fraudatórios aos direitos trabalhistas.

2.3. EXPERIÊNCIA BRASILEIRA (A TERCEIRIZAÇÃO À BRASILEIRA)

A chamada modernização é a tendência decorrente da grave crise econômica que valoriza os mecanismos de flexibilização e terceirização. Os defensores desta salientam que as relações de

³⁸ Relações de Trabalho no Japão. ob. cit. p. 78.

trabalho deveriam ser resolvidas pela negociação das partes (através dos sindicatos) e que a legislação deveria traçar apenas grandes diretrizes. Porém, embora a legislação seja ampla conseguida pelo esforço dos trabalhadores ou por dádiva do Estado, grande parte dela não é cumprida, visto que muitos empregados sequer são registrados.

Quanto a capacidade de negociação, apenas a possuem os sindicatos fortes, como por exemplo o dos metalúrgicos, já que a maioria das categorias profissionais não tem expressividade nem condições de barganha.

Quanto ao uso dos mecanismos de flexibilização e terceirização no Brasil, é importante alertar para o que diz Anna Maria de Toledo Coelho, segundo a qual “a diversidade de desenvolvimento econômico e social e os diferentes estágios de desenvolvimento tecnológico encontrados nos vários países levam a concluir que a solução para a rigidez de mercado de trabalho, acaso existentes, devem ser procurados dentro de cada um deles, de acordo com suas características e necessidades próprias e, especialmente, com muita cautela”.³⁹

É inegável que em nosso país esta prática envolve também uma forma de superação à grave crise econômica. Os empresários com isso conseguem manter sua rentabilidade ou até mesmo ampliar seus lucros e - o que é mais sintomático - reduzir os riscos de seu empreendimento uma vez que o transferem a terceiros.

É necessário, no entanto, analisar não apenas o que está sendo transferido, mas como está se dando essa terceirização “à brasileira”, pois, pelos dados e opiniões de que se tem conhecimento, o principal objetivo do empresariado brasileiro com a terceirização não é a questão da focalização, mas sim a de redução de custos.

Assim é que para Aparecido de Faria, no Brasil, há duas modalidades de terceirização. Uma vem dos países industrializados e integra uma estratégia relacional. Objetiva alcançar tanto elementos de produtividade quanto condições novas de competitividade. É a imposição das tecnologias gerenciais de qualidade. É o *outsourcing* total. A palavra de ordem é *partnership* (parceria) em todo o fluxo produtivo, nas relações para a frente com o mercado, nas relações para

³⁹ In: *Flexibilização do Direito do Trabalho*, Estudos de Direito do trabalho. Ed. Juruá, 1992. págs. 52 e 59.

trás com os fornecedores e também com os empregados. O posicionamento comportamental adotado é o do ganha-ganha. Pensa-se no longo prazo. Uma outra modalidade mais geral e bem ao gosto do atraso empresarial brasileiro tem embutida uma estratégia de confronto e consiste em apenas reduzir custos. É o *outsourcing tupiniquim*. Esta modalidade de terceirização mantém o antagonismo com os trabalhadores e com o movimento sindical. Impera a desconfiança generalizada. É o posicionamento do ganha perde. Objetiva-se obter lucro no curto prazo.⁴⁰

Quanto ao ato de terceirizar, colocando ex-empregados da empresa na condição de prestadores de serviços autônomos ou de sócios de empresa para executarem a mesma atividade que exerciam anteriormente, deve ser visto como uma relação de emprego mascarada, pois a grande maioria desses trabalhadores não possuem capacidade jurídico-econômico de organização própria através da qual possam desenvolver seu impulso de livre iniciativa.

O consultor de empresas Jerônimo Leiria⁴¹ relata como aspecto positivo da terceirização o seguinte: *“É bom deixar claro que a contratação de terceiros não é sinônimo de desemprego. Pelo contrário, a massa trabalhadora de uma comunidade só tem a ganhar. Novas empresas se formando significam novos empregos, mais qualificados e melhor remunerados”*.

No entanto, segundo informação divulgada na revista Exame, em agosto de 1992, o que se constata no exemplo da empresa Riocell - empresa produtora de celulose situada no Rio Grande do Sul na qual o autor presta assessoria jurídica, tomada como paradigma do sucesso da terceirização - é que de 3.600 empregados restaram somente 1.100 após o processo de terceirização. É certo que suas prestadoras de serviço absorveram parte desse contingente, juntas empregaram 1.700 pessoas, mas mesmo assim desapareceram 800 empregos, o que se justifica pelo atual contexto recessivo em nosso país, onde o mais provável de ocorrer como resultado da terceirização não é o incremento do emprego nas empresas que passam a ser fornecedoras, mas o incremento do grau de utilização dos equipamentos ociosos, das horas-extras nas empresas e do aumento do ritmo de trabalho.

⁴⁰ Terceirização: Um Desafio para o Movimento Sindical. In: Terceirização, Diversidade e Negociação no Mundo do trabalho. Org.: Heloisa de Martins e José Ricardo Ramalho. São Paulo: Hucitec, 1994. p. 43

⁴¹ LEIRIA, JERÔNIMO SOUTO. Terceirização: Uma Alternativa de Flexibilidade Empresarial. Porto Alegre: Sagra DC Luzzatto, 5ª ed., 1992. p. 99.

A falta de um processo de terceirização mais adequado no Brasil feito de forma mais organizada, negociada com os trabalhadores, com mais investimentos e a existência de uma cultura empresarial fortemente marcada pelo imediatismo dos lucros elevados e pela constante desvalorização do trabalho e do trabalhador, fazem com que a terceirização não seja bem sucedida, ocasionando efeitos danosos não só aos trabalhadores como também para a qualidade e produtividade.

2.4. A TERCEIRIZAÇÃO E SEUS ASPECTOS JURÍDICOS

2.4.1. ASPECTOS LEGAIS SOBRE A TERCEIRIZAÇÃO

A nossa legislação trabalhista (CLT) em seu art. 3º considera empregado toda pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Tem-se aí todas as características de uma relação empregatícia, que são: continuidade, pessoalidade, subordinação e onerosidade.

Empregador, nos termos do art. 2º, da CLT, é a empresa individual ou coletiva que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços.

Tais dispositivos, ao estabelecerem os conceitos de empregador e empregado, afirmam que a relação de emprego ocorre entre aquele que se apropria do trabalho, dirige e remunera esse trabalho e aquele que presta serviços sob essa direção, e, ao se reconhecer a ilegalidade da contratação de trabalhadores por empresa interposta, pressupõe que ela desrespeita tais dispositivos legais.

Entretanto, dentro do Direito Comercial, também é necessário haver uma qualificação jurídica para o processo de terceirização, pois o empresário pretende reduzir seus custos de produção para a obtenção de maiores lucros, sendo que a contratação de terceiros para produzir

certos elementos do seu produto final descarta a mão-de-obra que muitas vezes fica ociosa na empresa em épocas de crises econômicas.

Do ponto de vista do Direito Comercial, a terceirização envolve uma espécie de contrato de fornecimento em que as partes pactuam a entrega de alguma coisa ou a prestação de serviço, sendo que o contrato cessa no momento da entrega da coisa ou a prestação de serviço mediante o correspondente pagamento do preço.

A nossa Carta Magna, em seu art. 170 e parágrafo único, garante a liberdade de iniciativa e declara que a ordem econômica e social tem como finalidade, entre outras, expandir as oportunidades de emprego produtivo com o objetivo de realizar a justiça social, sendo que as empresas denominadas prestadoras de serviços desenvolvem atividades lícitas, inexistindo no ordenamento jurídico nacional qualquer obstáculo a seu funcionamento (**Constituição Federal, art. 5, II**), sendo elas que contratam, assalariam e dirigem o trabalho realizado por seus empregados. O trabalho realizado pelos contratados de tais empresas é lícito e pode ser assim objeto de pactuação, nos termos do art. 1.216, do Código Civil e arts. 442 a 444, do texto consolidado.

Atualmente, o judiciário trabalhista tem entendido que, se a empresa prestadora de serviços for comprovadamente idônea e não havendo lesão econômica ao empregado dessa empresa e se for atendido todos os demais direitos trabalhistas, a contratação dessa empresa reveste-se de legalidade. Portanto, são lícitas as modalidades de contrato das quais não derivam prejuízos para o trabalhador, nem fraude a legislação previdenciária.

É bom ressaltar, no entanto, que a prestação de serviços é diferente do “merchandage”, pois nesse procedimento o intermediário consegue colocação para o trabalhador e lhe toma, com este ato, parte da remuneração, tratando o empregado como mercadoria, sendo que isto é ilegal de acordo com o art. 69, do Código Civil.

À luz dos artigos 9º e 468, da CLT, são nulos os atos que simulam a contratação ou modificam as condições do contrato de trabalho, mascarando o verdadeiro empregador que recebe a prestação.

Assim, o Ministério Público do Trabalho, em Porto Alegre - RS, promoveu em 1991 (processo nº 1927/91) uma ação civil pública contra a empresa Riocell S/A, pelo motivo de que a ré utilizava-se de mão-de-obra locada, através de contratos de prestação de serviços com outras empresas, para a execução de tarefas de limpeza e conservação, telefonista, "office boy", contador, analista de serviços humanos e recepcionista em sua planta industrial, bem como para as tarefas de plantio, corte e descasque em suas atividades florestais e de produção de madeira realizadas em prédios próprios ou arrendados.

O Ministério Público considerou que essas atividades são de natureza permanente e não eventual, são indispensáveis para o funcionamento da empresa e algumas delas inseridas na própria finalidade da empresa. Considerou, ainda, que todos esses serviços são realizados com pessoalidade, sob dependência e mediante salários, pago indiretamente pela ré com lucro injustificável para o intermediário, sendo os trabalhadores que o prestam empregados da ré. Considerou que a ré fraudava toda a legislação de proteção ao trabalho, especialmente o art. 7º, inc. XI da Constituição Federal - impede a participação nos lucros e na gestão da empresa - e a Convenção nº. 122, da OIT (Decreto nº 66.499/70).

Quanto à terceirização nos serviços de plantio, corte e descasque realizados em prédios próprios ou arrendados, seria dado um enfoque diverso se a demandada tivesse, por exemplo, vendido os seus horto-florestais e tivesse passado a comprar madeira dos produtores. Nesse caso, a empresa estaria realizando um autêntico processo da chamada "terceirização", a exemplo das montadoras de veículo que compram as peças de diversas empresas metalúrgicas, sendo que estas possuem pessoal, equipamentos e estabelecimentos próprios.

Quanto aos contratos de prestação de serviços previstos no Código Civil Brasileiro, arts. 1.216 a 1.236, o Ministério Público considerou que não se aplicam aos casos vertentes, pois o Código Civil não prevê estes contratos em caráter permanente, uma vez que os limita, conforme o art. 1.220.

O Acórdão de nº 14.676/92, do Tribunal Regional do Trabalho da Quarta Região, fls. 11, decidiu com base no Enunciado 331, do TST, que revisou o Enunciado 256 dessa mesma corte, a

possibilita a contratação pela ré de serviços de conservação e limpeza e de serviços especializados ligados à atividade-meio desde que inexistindo a pessoalidade e a subordinação direta. Quanto às atividades de telefonistas, “office boy”, contador, analista de recursos humanos e recepcionista, a decisão do TRT foi de que não são possíveis de contratação, via interposta pessoa, na medida em que executadas no interior da planta industrial da empresa ré e, incontroversamente, com pessoalidade e subordinação. Já as funções de plantio, corte e descasque de madeira atendem à própria finalidade empresarial da RIOCELL, que tem por objetivo a fabricação de celulose e papel, não podendo ser consideradas atividades-meio, em consequência, a mão-de-obra correspondente há que ser contratada diretamente com a empresa ré.

2.4.2. ENUNCIADOS DO TST SOBRE A TERCEIRIZAÇÃO

2.4.2.1. ENUNCIADO 239, DO TST

O En. 239, do TST, tem a seguinte redação: “*É bancário o empregado da empresa de processamento de dados que presta serviço a banco integrante do mesmo grupo econômico*”. Está claro que este enunciado buscou proibir a criação de empresas apenas com a finalidade de prestação de serviços de processamento de dados para todo o grupo bancário, tendo por intuito conseguir trabalhador prestando serviços em jornada de 8 horas e não de 6 horas, além da redução de custos. Porém, é necessário que em cada caso seja analisada a real existência de fraude, principalmente se o empregado não era bancário, não sendo enquadrado como bancário, mas como empregado de empresa de processamento de dados, mesmo em se tratando da prestação de serviços a banco integrante do mesmo grupo econômico. Deve-se interpretar cada caso em particular, buscando em cada hipótese concreta se houve ou não fraude.

Se o empregado da empresa prestadora de serviços não desenvolve seus serviços nas dependências do banco, nem o empregado prestava serviços anteriormente a empresa de crédito do grupo do banco, que inclusive não foi desmembrada do setor de processamento de dados do banco,

mas constituída autonomamente, se a empresa de processamento de dados não presta serviços com exclusividade ao banco ou presta serviços a inúmeras outras empresas, não pode se falar que o vínculo se forma com o banco, mesmo pelo fato de sua empregadora prestar serviços a banco do mesmo grupo econômico, porque a solidariedade passiva prevista no artigo 2º, par. 2º, da CLT, prevê a responsabilidade das empresas coligadas para os efeitos da relação de emprego com uma delas, mas não induz a conclusão de que haja relação de emprego entre o empregado de uma das empresas subordinadas e a empresa principal. Assim, cada caso deve ser examinado com cuidado, principalmente sobre a existência de fraude em particular, de modo a se atrair a aplicação do art. 9º, da CLT.

Existem outros enunciados do TST que mostram entendimento diverso do enunciado 239, como o enunciado nº 117, que diz “*não se beneficiam do regime legal relativo aos bancários os empregado de estabelecimentos de créditos pertencentes a categorias profissionais diferenciadas*”, e o en. 119: “*os empregados de empresas distribuidoras e corretoras de títulos e valores mobiliários não tem direito à jornada especial dos bancários*”.

Assim, no que diz respeito às firmas prestadoras de serviços a terceiros, não há norma, lei ou preceito que as proíbam. A prestação de serviços é livre, desde que respeitada a lei. Aí têm-se os exemplos da empreitada (art. 1.237, do Código Civil), da locação de serviços (art. 1.217, do Código Civil), da prestação de serviços a terceiros por meio de sociedades regulares que pagam o ISS (Decreto-lei nº 406/68), da contratação pela administração pública de prestadora de serviços para obras públicas, ou de natureza especializada, como já era previsto no Decreto-lei nº 200/67, sendo que nenhum desses serviços é proibido e nem implicam dizer que o empregado das empresas prestadoras é empregado da firma tomadora dos serviços.

O TST vem moderando a aplicação do En. 239, fazendo-o incidir apenas nos casos de fraude, como se evidencia pela seguinte ementa:

“O verbete sumular nº 239 deve ser interpretado restritivamente, não podendo ser alargado de modo a alcançar a particularidade do empregado da empresa de computação que além de prestar serviços a banco integrante do mesmo grupo econômico, fá-lo a terceiros também”(Ac. un. da SDI

do TST E-RR 1.370/90.0 - 2. R., Rel. Min. José Luiz Vasconcellos, j. 17.3.93, DJU I 25.3.94, p.6.124).”

2.4.2.2. O ENUNCIADO 256, DO TST

O En. 256, do TST, tem a seguinte redação: “Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância previsto nas leis ns. 6.019 de 3.1.74 e 7.102 de 20.6.83, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços”.

Um dos precedentes que deu origem ao referido verbete foi o seguinte acórdão : “contratação de empresa para execução de serviços inerentes à atividade da reclamada. Ou há fraude ou mão-de-obra locada em situação não prevista na Lei 6.019/74”(Ac. 3º. T. , 3.874/81, Proc. RR 402/81, j. 4.12.81, Rel. Min. Guimarães Falcão, Recorrente: Ripasa S/A Celulose e Papel, e Recorridas: Moacir de Oliveira e outros, transportadora Rurotran Ltda e Madeireira Patriarca Ltda.).

O objetivo do enunciado foi o de não permitir o “*merchandage*”, no sentido da exploração do homem pelo próprio homem mediante contratação de trabalhadores por empresa interposta.

Porém, esse enunciado, visto sob o prisma legal, torna-se exemplificativo e não taxativo, pois a própria Constituição, em seu artigo 170 parágrafo único, assegura a todos o livre exercício de qualquer atividade econômica (princípio da livre iniciativa). Além do mais, a locação de serviços e a empreitada são autênticos contratos de prestação de serviço, com previsão legal no Código Civil (art. 1.216 a 1.236 e, arts. 1.237 a 1.247, respectivamente). O art. 226, do Código Comercial, também revela que a locação mercantil é livre inclusive em relação a locação do trabalho.

O Decreto-lei nº 406, de 31 de dezembro de 1968, estabelece as regras gerais para a instituição pelo legislador ordinário do ICM e do ISS, demonstrando a licitude das atividades das empresas prestadoras de serviços a terceiros, que inclusive recolhem o imposto municipal (ISS).

O Decreto-lei nº 200 de 1967, modificado pelo Decreto-lei nº 2.300 e outras alterações, deixa claro a legalidade da prestação de serviços por empresas particulares ao Estado, como ocorre com as concessionárias e permissionárias de serviço público.

Desse modo, houve um abrandamento da aplicação rigorosa do En. 256 do TST, passando-se a adotar o entendimento de que o referido verbete só se observaria em casos de fraude: “locação de mão-de-obra - Aplicação do Enunciado 256. O Enunciado não pode ser aplicado indiscriminadamente, mas apenas naqueles casos em que fica demonstrado que a intermediação teve objetivo fraudulento. Recurso de revista conhecido e improvido”(TST, RR 5.078/89, Rel. Min. Almir Pazzianotto, Ac. 1. T., 757/90).

Houve então a necessidade de revisão desse Enunciado, o que foi feito pelo enunciado 331, do TST.

2.4.2.3. O ENUNCIADO 257, DO TST

O En. 257, do TST, tem a seguinte redação: “O vigilante contratado diretamente por banco ou por intermédio de empresas especializadas não é bancário”.

A lei 7.102/82 regula as atividades das empresas de segurança e vigilância e em seu art. 3º, prevê que a vigilância ostensiva e o transporte de valores sejam feitos: a) por empresa especializada para esse fim contratada; b) pelo próprio estabelecimento financeiro, desde que organizado e preparado para tal fim e com pessoal próprio. No art. 4º, do Decreto-lei nº 1.034/69, também estabelece de forma alternativa uma faculdade da contratação pelo banco dos vigilantes ou diretamente por meio de empresas de vigilância ou segurança.

A orientação do En. 257, do TST, está totalmente de acordo com a orientação legal, pois a Lei nº 7.102 permite a terceirização de serviços de vigilância e transporte de valores e o fato do vigilante trabalhar no banco e não na empresas de vigilância não desnatura o contrato, pois o que importa é que a subordinação do vigilante seja com a empresa de vigilância e não com a instituição bancária.

Assim, o vigilante bancário será contratado por empresa prestadora de serviços, mas seu contrato não irá sofrer a precarização (diminuição de direitos) a que está exposta por lei a mão-de-obra temporária.

2.4.2.4. A LEI 6.019, DE 3 DE JANEIRO DE 1974, E AS EMPRESAS DE TRABALHO TEMPORÁRIO.

Aponta a Lei 6.019 que “as empresas intermediadoras poderão propiciar aos clientes pessoal para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou para atender à necessidade de acréscimo extraordinário de serviços”.

A relação de emprego que se forma é entre o trabalhador e a empresa de trabalho temporário. Enquanto que a contratação de serviços é feita entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora.

A lei restringe os direitos dos trabalhadores temporários em relação às garantias contidas na CLT. Assim, não há o direito ao aviso prévio, FGTS e cláusulas de acordos e convenções da categoria preponderante.

O trabalho temporário previsto na Lei 6.019 deve ser bastante restrito com característica de provisoriedade (máximo de três meses em relação a um mesmo empregado) e transitoriedade (unicamente para substituição eventual de pessoal regular ou para satisfazer demanda extra de serviço).

O legislador, ao editar esta lei, teve cuidado de garantir ao trabalhador temporário salário igual ao do empregado de empresas de trabalho temporário. Por isto não se pode admitir que um trabalhador permanente, só porque é empregado da prestadora de serviços, não tenha garantido todas as conquistas asseguradas aos trabalhadores diretamente vinculados a empresa tomadora.

2.4.2.5. O ENUNCIADO 331, DO TST

Este Enunciado é uma revisão feita pelo TST ao Enunciado de nº 256, e tem a seguinte redação:

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 n. 6.019, de 3.1.74),

II- A contratação irregular de trabalhador através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional (art. 37, II, da Constituição da República).

III- Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei n. 7.102, de 20.6.83), de conservação e limpeza, bem como a de serviços ligados à atividade-meio do tomador desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

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

A fundamentação para a edição do verbete teve por base o Decreto-lei nº 200/67; artigo 10º, par. 7º, Lei nº 5.645/70, art. 3º, par. único; Lei 6.019/74; Lei nº 7.102/83; Constituição Federal de 1988, artigo 37, inciso II.

Um dos precedentes deste enunciado foi o seguinte julgado:

“o que veda o verbete 256/TST é a contratação do trabalhador e não do serviço por interposta pessoa, pelo que, para que se reconheça o vínculo laboral entre o obreiro e a empresa contratante há que se perquerir da existência de subordinação direta daquele a esta e de personalidade na prestação de serviços sob a ótica da empresa contratante” (RR 24.086/91.7, Ac. 2. T. 806/92, Rel. Min. Vantuil Abdala, DJ 8.5..92)

O inciso I, ratificou a regra do En. 256, excepcionando a legalidade do “trabalho temporário”(Lei 6.019/74).

O inciso II contém exceção radical à regra do Enunciado 256, pois tão somente considera irregular a contratação de trabalhador de empresa interposta, e, se realizada, “não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional (art. 37, II, da Constituição da República)”

Essa irregularidade deve ser entendida em termos, restrita à impossibilidade do trabalhador ser estatutário senão mediante concurso público.

A contratação de mão-de-obra mediante empresa interposta, em se tratando de órgão público, está autorizada pelo Decreto-lei nº 200/67 e pela Lei nº 5.645/70.

Quanto a terceirização na Administração Pública, o par. 7º, do artigo 10, do Decreto-lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, permite que *“Para melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle, e com o objetivo de impedir o crescimento desmensurado da máquina administrativa, a administração procurará desobrigar-se da realização material de tarefas executivas, recorrendo sempre que possível à execução indireta, mediante contrato, desde que exista na área iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução”*.

A Administração Pública pode contratar serviços de conservação, transporte e assemelhados, pois assim o permite a Lei 5.645, de 10 de dezembro de 1979, referindo-se apenas à Administração direta e autárquica (arts. 1º e 3º, par. único), não abrangendo as empresas públicas e sociedades de economia mista. Reza o parágrafo único, do art. 3º, da Lei nº 5.645, que *“as atividades relacionadas com transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outros assemelhados serão de preferência objeto de execução indireta, mediante contrato, de acordo com o art. 10º, par. 7º, do Decreto-lei nº 200, de 25.2.67.”*

O inciso III ratifica a exceção aberta pelo En. 256 de que *“não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei 7.102, de 20/06/83)”*, e também encerra grandes exceções à regra do En. 256, abrindo muito a possibilidade de terceirização, embora a restrinja quando diz que não pode existir os requisitos da pessoalidade e de subordinação direta, pois estes equivalem ao vínculo empregatício. Com essa restrição, e com a evidente não

eventualidade dos serviços terceirizados, sem dúvida reduz muito a possibilidade de ampliação do fenômeno da terceirização em nosso país. Este inciso não permite formar vínculo de emprego com o tomador dos empregados da firma contratada para serviços ligados à atividade-meio, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta. Atividade-meio são as atividades da empresa que não coincidem com seus fins principais, já a atividade-fim é aquela em que a empresa é especializada, e que se constitui na sua finalidade estratégica.

Porém, há certas atividades que, ao contrário do que prevê o inc. III, do Enunciado 331, são terceirizadas mesmo sendo atividades-fim, principalmente envolvendo a produção como ocorre na indústria automobilística que repassa a fabricação das partes dos veículos a terceiros que lhe devolvem o produto já acabado, mas o trabalho é realizado no próprio estabelecimento do prestador dos serviços, ou então, na compensação de cheques, em que a compensação é conferida a terceiros por envolver operações interbancárias.

No enunciado 331, do TST, em seu inciso III, prevaleceu o entendimento de que, se os serviços terceirizados forem na atividade-fim da empresa, não haverá especialização mas a delegação da prestação de serviços da própria atividade principal da empresa.

Porém, para Luiz Carlos Amorim Robortella, inexistindo fraude, a empresa pode terceirizar ou subcontratar determinado ciclo do processo produtivo, que pela evolução da tecnologia se tenha tornado desinteressante técnica e economicamente, mesmo que componha sua atividade-fim. A rápida mutação das técnicas de produção pode transformar em acessória uma atividade tradicionalmente integrada aos objetivos empresariais.⁴²

A própria lei permite, em hipótese única, a terceirização da atividade-fim da empresa, no caso da empreitada e da subempreitada, pois, no artigo 455, da CLT, mais especificamente na relação entre o empreiteiro primitivo e o subempreiteiro, existe o requisito da independência entre estes dois parceiros e o requisito da especialização do subempreiteiro, porém inexistente o requisito do resguardo da finalidade estratégica do subcontratante, eis que as operações que restam

⁴² O Moderno Direito do Trabalho. ob. cit. p. 260

subcontratadas se cingem à atividade-fim do empreiteiro primitivo, confundindo-se o acessório e o principal.⁴³

Carlos Alberto de Queiroz ensina que, para se identificar a atividade-fim de uma empresa, pode-se constatar no contrato social o seu objeto econômico, para o qual ela foi criada e organizada, alocando pessoal, custos e definindo as operações. As operações ligadas ao objeto econômico da empresa não podem ser terceirizadas uma vez que fazem parte da sua atividade-fim, as demais operações caracterizadas como acessórias podem ser transferidas a terceiros.⁴⁴

O TST, no inc. IV, do En. 331, fala acertadamente em responsabilidade subsidiária do tomador de serviços quanto ao inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte do empregador, desde que o tomador tenha participado da relação processual e conste também do título executivo judicial. Isto aplicando por analogia o artigo 455, da CLT, que não trata de responsabilidade solidária, pois a solidariedade não se presume, mas sim resulta da lei ou da vontade das partes (art. 896, do Código Civil). A eficácia da “responsabilidade subsidiária do tomador” instituída neste inciso é inegável, pois acarretará em maiores cuidados do tomador ao celebrar o contrato interempresário.

A segunda parte deste inciso é exclusivamente processual, a responsabilidade subsidiária está prevista a dois requisitos: 1) Se o tomador houver “participado da relação processual” de cognição; 2) Se constar “do título executivo judicial”, ou de acordo extintivo do processo (de conhecimento) (CLT, art. 831, parágrafo único, e 876).

Wilson Ramos Filho faz severas críticas a esse enunciado. Afirma que como o judiciário trabalhista não considera ilegal a locação de mão-de-obra através de interposta pessoa jurídica para a Administração Pública, isto acarreta na volta do clientelismo e no uso dos empregados públicos para fins eleitoreiros, e com isso o TST autoriza o “*merchandage*” na Administração Pública. Considera autorizado o “*merchandage*” em relação aos serviços de limpeza e conservação por

⁴³ SILVA, REINALDO PEREIRA. Os Modelos de Organização do Trabalho e da Produção. Florianópolis, mimeo, 1996.

⁴⁴ QUEIROZ, CARLOS ALBERTO RAMOS SOAREZ DE. Manual de Terceirização. São Paulo: STS, 1992. p. 47

serem estes trabalhadores penalizados pela precarização de seus direitos. Afirma que o Enunciado remete aos juizes de primeiro grau averiguar: a) se a atividade do ex-empregado era “meio” ou “fim” da tomadora de serviços, b) se havia a pessoalidade, c) se havia a subordinação e d) se a subordinação era “direta” ou não. Considera que, desse modo, o TST na prática alterou o artigo terceiro, da CLT, incluindo mais um requisito para a configuração da relação de emprego, subvertendo toda a doutrina vigente. Considera, ainda, que nessa averiguação, as decisões dos juizes podem ser impregnadas ideologicamente, ou seja, este Enunciado permite por exemplo uma conceituação subjetiva de atividade-meio e atividade-fim por parte do condutor dos processos. Considera, também, que para não se penalizar ainda mais os hipossuficientes contra a delinquência patronal, a responsabilidade dos tomadores de serviços deveria ser solidária, orientando-se contra estes as execuções, como aliás a jurisprudência sempre admitiu, ao invés disso a responsabilidade passou a ser subsidiária, de acordo com o inciso IV, do Enunciado 331, do TST.⁴⁵

Diante de tudo o que foi exposto até agora é de se chegar à conclusão que a terceirização legal ou lícita é a que observa os preceitos legais relativos aos direitos dos trabalhadores, não pretendendo fraudá-los, distanciando-se da existência da relação de emprego, já a terceirização dita ilegal ou ilícita é a que se refere a locação permanente de mão-de-obra, que pode dar ensejo a fraudes e a prejuízos em relação aos trabalhadores.

Recorde-se que a luz dos arts 9º e 468, da CLT, são nulos os atos que simulam a contratação ou modificam as condições do contrato de trabalho, mascarando o verdadeiro empregador que recebe a prestação.

Diante dessa questão delicada acerca do fenômeno da terceirização e que hoje dá ensejo a tantas controvérsias aos juristas, seria preferível que houvesse uma legislação que regulasse o fenômeno para que os conflitos concernentes a essa questão fossem mais facilmente dirimidos. Assim, nessa nova lei seriam exigidos requisitos mínimos para a criação das empresas terceirizadas, principalmente exigindo suporte econômico, capital mínimo e idoneidade. Essa regulamentação

⁴⁵ FILHO, WILSON RAMOS. A Terceirização e a Delinquência Patronal. Curitiba, Periódico Jornal Trabalhista, vol. 11, N.493, Fev. 1994. p. 172.

deveria sobretudo buscar evitar tipos de fraudes aos direitos trabalhistas. Uma eventual regulamentação do fenômeno da terceirização deve fixar parâmetros a serem detalhados em cada situação específica da qual obrigatoriamente façam parte os sindicatos através da negociação coletiva.

A seguir, procura-se demonstrar como o fenômeno da terceirização é tratado no Poder Judiciário, através de ampla jurisprudência dos tribunais trabalhistas:

2.4.3. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

“Trabalho temporário é aquele e tão-somente aquele de que trata a Lei 6.019. Qualquer tipo de locação de mão-de-obra ultrapassando os limites temporais da referida lei importa em vinculação direta de trabalho com o tomador do serviço. Confusão que se estabeleceu na área do trabalho com a proliferação de contratos espúrios para trabalhos nitidamente permanentes. Marchandagem legalmente condenada. (TST, Pleno, AG E RR 343/83, DJ n. 27/86, Rel.: Min. Barata Silva).

“Enunciado 256 do TST. Exegese. O enunciado em epígrafe cuida da hipótese em que o obreiro é contratado por pessoa interposta e não da contratação meramente da prestação de serviços a uma empresa outra. Na primeira hipótese, há vínculo de personalidade na prestação de serviços (isto é, à empresa contratante interessa que o trabalho seja executado por pessoa específica dado o grau de conhecimento desta dos procedimentos de trabalho na empresa contratante). Na segunda hipótese, tal não ocorre, vale dizer, ao tomador de serviço interessa apenas o resultado material contratado, sendo irrelevante que o labor seja executado por este ou aquele obreiro. Revista da reclamada Caixa Econômica Federal conhecida e provida. (TST, 2. T., TT 52.139/92.6, DJU 03.09.93, Rel.: Min. Vantuil Abdala).

“A Lei 5.645 autoriza em determinadas circunstâncias à Administração pública contratar prestação de serviços a empresa privada. Ao assim proceder, não se atrita a administração com o Enunciado 256, pois a Súmula de Jurisprudência não pode ser contra a lei nem a esta prevalecer. (TST, RR 7.113/89.2, 2. T., 2.353/90.1, Rel.: Min. Hylo Gurgel).”

“Serviço de vigilância. Empresa especializada. Solidariedade da empresa tomadora dos serviços. Em se tratando de atividade especializada que conta com empresas organizadas especialmente para o seu desempenho, justifica-se a contratação dessas empresas para a execução dos serviços, no caso de vigilância. Solidariedade da empresa tomadora dos serviços que se afasta. (TST, SDI 3.270/89, E RR 2.190/84, DJU 23.02.90, Rel.: Min. Almir Pazzianotto Pinto).”

“O empregado de empresa de processamento de dados que presta serviços a banco do mesmo grupo econômico é bancário para todos os efeitos legais, inclusive para o reconhecimento de vantagens devidas à categoria dos bancários por força de cláusula de convenção coletiva, uma vez que a definição de categoria profissional nos moldes da legislação vigente se faz considerando a atividade preponderante do empregador ou da entidade que se beneficia com os serviços prestados. (TST, RR 2.208/88.8, 3. T., 503/89, 09.03.89, Rel.: Min. Ermes Pedrassani)”

“Solidariedade trabalhista. Não se pode olvidar a natureza de ordem pública das normas contidas na CLT. Deve o titular do empreendimento a quem o serviço é prestado responder solidariamente com os atravessadores do mercado de trabalho. (TST, 3. T., RR 513/86, DJ n. 238/86, Rel.: Min. Norberto Silveira de Souza).”

“Contrato de prestação de serviços - Legalidade. Existindo legalmente empresas prestadoras de serviços é ilegal que se lhes negue a qualificação de empregadores, salvo as hipóteses de fraude. A enumeração contida no enunciado 256 da Súmula desta Colenda Corte há que ser considerada de

forma exemplificativa, não taxativa, comportando, assim, o reconhecimento da legalidade do vínculo formado entre o empregado e o prestador de serviços em hipóteses outras que não as expressamente elencadas no verbete sumulado. O intérprete há que buscar na aplicação dos próprios precedentes jurisdicionais, interpretação compatibilizadora daqueles com a legislação em vigor. Recurso de revista conhecido, a que se nega provimento (TST, RR 226/89.3, José Vasconcellos, Ac. 1. T. 2.608/89).”

2.4.4. TRIBUNAIS REGIONAIS DO TRABALHO

“É destituída de eficácia a locação de mão-de-obra que ultrapassa os limites temporais das Leis 6.019/74 e 7.102/83, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços. A delegação de tarefas vinculadas a atividade-fim do usuário das mesmas, além dos limites previstos na legislação citada merece repúdio da melhor doutrina e dos Tribunais que denunciam as conseqüências anti-sociais dessa contratação em face do aviltamento das relações laborais. ‘É que os empregados perdem as possibilidades de acesso a carreira e salário da categoria, vantagens incompatíveis com o merchandage, exploração do trabalho alheio, sendo a mais condenável forma de comércio, representando um retrocesso legal onde os mais prejudicados são os próprios trabalhadores. (TRT da 3ª Reg. , RO 9.445/90, 2. T., MG 25.10.91, Rel.: Juíza Alice Monteiro de Barros).”

“O Direito Brasileiro não obstacula o negócio jurídico entre as empresas visando a contratar serviços técnicos, serviços especializados, sob a forma de empreitada, contrato de risco ou contrato de trabalho autônomo, executado estes por técnicos ou especialistas da empresa prestadora de serviços. O que o Direito Brasileiro obstacula é a empresa que aluga trabalhadores ou intermedia serviço para facilitar a tomadora de serviço. (TRT da 5ª Reg., RO 011.876.0883-50, 3. T. , 5.829/90, 09.10.10, Rel.: Juiz Washington da Trindade).”

“Contrato de trabalho. Reconhecimento de formação do vínculo empregatício diretamente com a tomadora de serviços. Aplicabilidade do Enunciado 256 do E. TST, em face do Dec -lei 200/67 e art. 1.216, do Código Civil Brasileiro - Se a Súmula 256 não referiu o DL 200/67 como exceção à orientação uniforme que representa é porque visa aquela Corte impedir a fraude trabalhista. Não se enquadrando a hipótese dos autos nas conjunturas específicas previstas na Lei 6.019/74 e 7.102/83 não há, também, que se invocar o Código Civil (art. 1.216), uma vez que, em envolvendo a situação jurídica de trabalhadores prevalecerá a lei trabalhista orientando-se segundo a jurisprudência já consagrada pelo E. TST. Recurso a que se nega provimento. (TRT da 9ª Região., 2. T., RO 789/89, DJ PR 04.05.90, Rel.: Juiz Lauro Stellfeld Filho).”

“Empresas prestadora de serviço. Relação de emprego. As empresas prestadoras de serviços desenvolvem atividades lícitas formando com o empregado a relação de emprego já que elas que contratam, assalariam e dirigem os trabalhos realizados, além de assumirem a responsabilidade pelas obrigações assumidas em virtude da atividade desenvolvida. O contrato realizado com a empresa tomadora dos serviços é de índole civil prevista na legislação vigente. Inaplicável o Enunciado 256 do Col. TST. (TRT da 10ª Reg., RO 5.367/90, 1. T., 1.095/92, 19.05.92, Rel.: Juiz Franklin de Oliveira).”

“Empresas prestadoras de serviços e intermediadoras de mão-de-obra: Diferenciação. Distingui-se a empresa prestadora de serviços da empresa de mão-de-obra, porque a primeira faz para outra empresa trabalhos que esta por sua condição ou estrutura, não pode realizar, enquanto que a segunda coloca trabalhadores para suprir sem vínculo empregatício as necessidades ligadas à atividade-fim da empresa tomadora de serviços. (TRT da 12ª Reg., RO V 0687/91m 2., T., Ac. 1.681/92, DJ SC 29.06.92, Rel.: Juiz José Luiz Moreira Cacciari).”

“Não se pode exigir da empresa industrial, que mantenha quadro funcional permanente para proceder a limpeza, recuperação e revisão de equipamentos nas “paradas” que se realizam periodicamente, remunerando mão-de-obra ociosa o resto do período. A contratação para a espécie está prevista no art. 2º da Lei 6.019/74. Não há qualquer nulidade na contratação e nem afronta a lei. (TRT da 2ª Reg., 4. T., Ac. 2910109393, DJ SP 28.06.91, Rel.: Juiz Francisco A. de Oliveira).”

“Acórdão RO 9337/88

Ementa: A intermediação de mão-de-obra em atividades permanentes não é vedada por lei, e nem proclama a legislação a responsabilidade solidária do tomador e do intermediário. Situação que não se confunde com a prevista na Lei 6.019 que se refere apenas a serviços temporários. (...) (08.02.90 Rel.: Juiz José Luiz Ferreira Prunes).

2.4.5. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO EM SANTA CATARINA

“Acórdão nº 2800/93 data da decisão: 14.04.93, publ. DJ-SC 25.06.93 pag. 51 Rel.: Juiz Luiz Garcia Neto.

Ementa: Empreitada de mão-de-obra. Ilícitude. Terceirização só é lícita em serviços auxiliares, tais como, limpeza e conservação. A contratação de empregado por empresa interposta para serviços permanentes de manutenção de maquinário essencial a atividade-fim da empresa caracteriza a marchandagem de mão-de-obra e, se inexistente óbice legal a contratação, leva ao reconhecimento do vínculo empregatício direto com a empresa tomadora de serviços.”

“Acórdão nº 3270/93, data da decisão: 22.06.93, publ. DJ-SC 21.07.93 pág. 71 Rel.:

Juiz Victorio Ledra.

Ementa: Terceirização e serviço público. vínculo empregatício. O Reconhecimento de Vínculo empregatício entre os órgãos públicos e de economia mista e os empregados contratados por empresas prestadoras de serviços caracteriza flagrante violação das normas constitucionais que proíbem a admissão de servidores públicos sem concurso e sem prévia dotação orçamentária e acoberta a fraude e a burla a lei maior.”

“Acórdão nº 133/94, data da decisão: 18.11.93, publ. DJ/SC 01.02.94 . p.23.

Rel.: Juiz Luiz Garcia Neto.

Ementa: Marchandagem de mão-de-obra. Serviço Público. Terceirização. O entendimento contido no enunciado n. 256 da Súmula do C. TST é inaplicável no serviço público, em primeiro lugar, porque a terceirização é expressamente prevista no Decreto-lei n. 200/67, e, em segundo, porque inexistente contratação tácita ou contrato-realidade em direito administrativo, devendo prevalecer os princípios da legalidade e da capacidade do agente para contratar.”

3. O MOVIMENTO SINDICAL DIANTE DA TERCEIRIZAÇÃO

3.1. CONTRATAÇÃO DE TERCEIROS: O MOVIMENTO SINDICAL CONTRA A PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Os textos produzidos pelas assessorias sindicais e divulgados pelas entidades dos trabalhadores ligados à CUT indicam que, com relação às transformações que estão ocorrendo na indústria brasileira e, também, com respeito a terceirização, não há uma postura conformista e submissa, nem há uma rejeição radical ao debate e à negociação. Estes textos vêm demonstrando que os trabalhadores estão dispostos a interferir e influenciar no desenvolvimento da indústria e discutir a respeito da produção, da modernização, das inovações tecnológicas ou das novas formas de gestão empresarial como a terceirização.⁴⁶

No processo de terceirização o que se tem evidenciado é que, com a transferência de vários setores da empresa para terceiros, o contingente de empregados da empresa principal diminui e na mesma proporção o poder de força e barganha daqueles que permanecem, sendo que os que saem e conseguem ser contratados pelas empresas terceiras normalmente de menor porte não têm os mesmos benefícios concedidos pela empresa anterior, tais como assistência médica, transporte, alimentação e ainda têm seus padrões salariais rebaixados.

A redução do quadro direto de empregados, a desmobilização para greves e a dificuldade imposta à organização sindical, são vistos como objetivos básicos buscados pelo empresariado com o processo de terceirização.

O trabalho temporário tem sido também hostilizado pelos sindicatos de trabalhadores como meio de divisão e controle da classe trabalhadora. Os sindicatos condenam as condições irregulares em que o trabalho temporário é, em muitos casos, executado, bem assim as fraudes que freqüentemente abre espaço.

⁴⁶ Terceirização: Diversidade e Negociação no Mundo do Trabalho. ob. cit. p. 60.

Em seminário nacional realizado em janeiro de 1993 sobre “terceirização no setor metalúrgico”, os sindicatos ligados à “Força Sindical” concluíram que ela tem facetas “que desmistificam um suposto caráter de modernidade”, pois causa desemprego, subemprego, redução salarial, piora as condições de saúde e segurança no trabalho, além de eliminar benefícios diretos e indiretos. Consideram a terceirização um instrumento para combater o movimento sindical e as conquistas do conjunto dos trabalhadores.⁴⁷

O DIEESE, depois de reconhecer que a terceirização se desenvolve entre as empresas mais organizadas, competitivas e líderes do mercado, afirma que tem muitas armadilhas, assim explicadas:

- a) serve de instrumento de combate às entidades sindicais;
- b) reduz o número de empregos;
- c) permite a degradação do ambiente de trabalho e das condições de segurança e higiene, já que as subcontratadas geralmente não tem a estrutura das empresas contratantes;
- d) gera o paradoxo de existir dois patrões a comandar o processo, ou, em certos casos, de inexistir patrão definido;
- e) desintegra a identidade da classe dos trabalhadores;
- f) dificulta a filiação, organização e militância sindical.⁴⁸

Desse jeito, os sindicatos dos trabalhadores não simpatizam com a terceirização, argumentando que há a perda da carteira de trabalho assinada, dos benefícios previstos para a categoria, do próprio emprego, além de outros reflexos, como o enfraquecimento da agremiação ou da categoria a nível negocial. Ponderam que existe a inibição do sindicalismo, com a degradação dos filiados da categoria, podendo afetar as bases sindicais e reduzir a dimensão daquela e a representatividade do sindicato. Asseveram que há também a perda de receitas sindicais, tanto em relação à mensalidade dos associados que deixam de sê-lo, quanto no tocante às contribuições confederativa, sindical e assistencial.

⁴⁷ Os Trabalhadores Frente à Terceirização. ob. cit. p.33.

⁴⁸ Terceirização, arma contra o movimento sindical? Brasília, Jornal Trabalhista, n. 418, p. 905.

Além da tentativa de negociar em acordos coletivos limites ao trabalho de terceiros, os sindicatos têm recorrido freqüentemente à Justiça do Trabalho, denunciando suas irregularidades.

Quanto à redução do montante das contribuições, Cid José Sitrângulo explica que “se o terceiro que surgiu por iniciativa da empresa passa a pertencer a outra categoria econômica, desvincula os empregados da sua antiga entidade sindical, reduzindo eventualmente o número de filiados e, em consequência, de sua expressão ou força de representatividade. Nesse caso, o núcleo de empregados que não mais pertence à empresa, deixa de ter descontadas a favor do antigo sindicato a contribuição sindical, a contribuição para o custeio da organização confederativa e, eventualmente, da chamada taxa assistencial”⁴⁹

O sindicalista Heitor Luiz Lermen afirma que “a terceirização faz parte de um contexto brasileiro que tenta passar uma imagem de modernidade. Mas, na realidade a pergunta é: para que está sendo utilizada a terceirização? No Brasil real, ela tem sido usada para fraudar os interesses dos trabalhadores através de empresas que agem como contrabandistas de mão-de-obra (...). A maioria das empreiteiras que intermediam mão-de-obra servem para superexplorar seus funcionários, não pagando férias, FGTS, INPS, e simplesmente sumindo num determinado momento para em seguida reaparecer com outra razão social. Os trabalhadores por sua vez, não entram na justiça para obter seus direitos por medo de não conseguirem mais trabalhar na sua área. Também a atuação sindical é prejudicada, uma vez que nos contratos os trabalhadores geralmente ficam filiados a sindicatos localizados fora da área do Pólo”⁵⁰

Os sindicatos dos trabalhadores têm demonstrado interesse em influir no processo de terceirização, no sentido de que a empresa lhes informe ou os consulte sobre a intenção de iniciar o processo de terceirização, o que é feito mediante cláusula em acordo ou convenção coletiva. Exemplo foi o da comissão de fábrica da Volkswagen, que firmou com a empresa um acordo garantindo a negociação de qualquer transferência de atividades para terceiros.⁵¹

⁴⁹ SISTRÂNGULO, Cid José. Terceirização no Direito do Trabalho e na Economia. São Paulo: LTr, 1993. p. 42.

⁵⁰ Heitor Luiz Lermen, presidente do Sindicato dos trabalhadores nas Industrias Química e Petroquímica de Triunfo/RS - Sindipolo, no debate promovido em 9 de abril de 1992, pela Associação Brasileira de Recursos Humanos - ABRH/RS, em Porto Alegre.

⁵¹ A Terceirização e o Direito do Trabalho. ob. cit. p. 38.

Para que ações deste tipo se repitam, se ampliem e possibilitem negociações e conquistas reais, são necessárias algumas condições básicas, como o fortalecimento das comissões de fábrica, enquanto organizações que teriam como missão o mapeamento e o controle local do processo de terceirização.

Porém, em vista de uma tradição de negociação fortemente concentrada na questão salarial, e uma ideologia empresarial que de forma predominante não permite a interferência nos assuntos “da fábrica”, são restritos os espaços para uma interferência massiva por parte dos sindicatos brasileiros a curto prazo dentro do processo de terceirização, tanto que, à exceção de alguns poucos acordos, não existe contratação específica sobre a terceirização entre empresas e trabalhadores.

3.2 O MOVIMENTO SINDICAL DIANTE DA TERCEIRIZAÇÃO NA PRODUÇÃO

Diante da necessidade de enfrentar crescentemente a competição de mercado, as empresas buscam implantar novos sistemas de organização e gestão do trabalho, hoje disseminados nos países avançados, entre os quais está a constituição de novas relações com os fornecedores (externos ou internos).

A principal vantagem do processo de terceirização é a de se ter alternativa para melhorar a qualidade do produto ou serviço vendido e também a produtividade. Com este processo haverá a descentralização na empresa com o objetivo de obter economia de escala e redução do custo final do produto ou do serviço produzido. A empresa irá buscar a especialização e centralização de seus esforços na sua razão de ser. Não deixa a terceirização de ser um aperfeiçoamento das técnicas de produção com vistas ao barateamento do produto final da empresa, sendo que essa situação não pode ser ignorado pelo direito, mormente o Direito do Trabalho.

Porém, todo este processo traz várias consequências danosas aos trabalhadores, sendo que um dos objetivos básicos dos administradores de empresas no Brasil tem sido a diminuição de encargos trabalhistas e previdenciários. Como desvantagem aos trabalhadores pode-se indicar a

perda do emprego e dos benefícios sociais decorrentes do contrato de trabalho e das normas coletivas da categoria, a rotatividade de mão-de-obra, degradação do ambiente de trabalho que muitas vezes ocorrem nas empresas subcontratadas que não tem a mesma estrutura das empresas tomadoras de serviços. O trabalhador também pode ser deslocado para empresas que são instaladas em regiões ainda não industrializadas, o que importa em reduzida organização sindical ou sindicatos fracos que não têm poder de negociação, causando o enfraquecimento dos sindicatos e a desestruturação da categoria a qual pertencia anteriormente. Além disso, muitas vezes se contrata com empresa que não tem idoneidade financeira, não tendo suporte financeiro para adimplir com suas obrigações, e que não tem condições de cumprir as regras legais e convencionais, não pagando o piso salarial da categoria ou não registrando o funcionário desde o momento em que começa a trabalhar na empresa.

É interessante a visão do sindicalista Ruy Costa, diretor do Sindiquímica da Bahia, que diz que, “na verdade, a terceirização vem trazendo grandes prejuízos aos trabalhadores. Em primeiro lugar, verificamos a redução do número de empregos que acontece de início na empresa que terceiriza. A mão-de-obra dispensada não é totalmente absorvida pelas empreiteiras, já que o trabalho é organizado de forma a necessitar de um menor número de funcionários para o mesmo nível de produção. Em segundo lugar, percebemos a degradação generalizada das condições de trabalho, ou seja, salários menores, inexistência de benefícios como alimentação, assistência à saúde e transporte, falta de uma política de treinamento, ritmo de trabalho mais intenso, e até ausência de vínculo empregatício oficial, o que priva o trabalhador de direitos essenciais como o recolhimento de FGTS e INSS.”⁵²

Diante de tais possibilidades de prejuízos aos trabalhadores, devem os sindicatos ~~diante~~ da terceirização mobilizarem-se para que haja o respeito à conquista do enquadramento sindical. Basta, para tanto, que se faça figurar entre as cláusulas do contrato com a terceira que o enquadramento sindical ocorra segundo a natureza do serviço desenvolvido pelo trabalhador.

⁵² Terceirização passo a passo. ob cit. p. 97.

Assim, por exemplo, se o trabalho é a compensação, não existe outro enquadramento sindical que não seja o da categoria bancária.

Cabe também aos sindicatos dos trabalhadores diante do fenômeno não apresentarem uma postura de rejeição ao debate e a negociação em torno do assunto, pois a vitória seria pouco provável neste caso, além de significar uma fuga da responsabilidade de classe que objetiva influenciar nos rumos do desenvolvimento da indústria, com crescimento da produção, modernização, inovações tecnológicas e recuperação da competitividade. Assim, devem os sindicatos congregar os inúmeros elementos relacionados aos aspectos organizacionais, econômicos, jurídicos e relativos às condições de trabalho. Desse modo, a estratégia dos sindicatos frente ao problema da terceirização pode se basear em alguns elementos básicos, que são:

RESISTÊNCIA - Não aceitar a implantação do processo de terceirização do modo como vem sendo feito, na medida em que deixa um rastro nítido de rebaixamento salarial, retração no nível de emprego e degradação das condições de trabalho. Os sindicatos também não podem aceitar que as decisões sobre o processo de terceirização sejam tomadas de maneira autoritária pelos empresários, como vem ocorrendo na maioria das empresas que já adotaram esse processo.

FLEXIBILIDADE - Deve haver flexibilidade na discussão e negociação da questão, com propostas realistas, porém que respeitem princípios sindicais como a defesa do emprego, salários, melhores condições de trabalho e democratização das relações de trabalho. Desse modo, os sindicatos de trabalhadores devem agir de maneira que, sem abrir mão da greve e de outros instrumentos similares de pressão, procure sempre um horizonte mais amplo do que os interesses corporativos da categoria.

MOBILIZAÇÃO DE BASE - O êxito da resistência sindical depende e muito do comportamento assumido pelo conjunto de trabalhadores atingidos ou ameaçados pelo avanço da terceirização, sendo fundamental o lançamento de um amplo trabalho de conscientização e mobilização de base em torno da questão, de modo a se evitar uma postura conformista desses trabalhadores.

PLATAFORMA DE PROPOSTAS - A resistência e a flexibilidade podem ser materializados numa mesma plataforma de pontos básicos, de modo que esta não impeça a introdução de mudanças modernizantes no sistema produtivo e ao mesmo tempo resguarde interesses essenciais aos trabalhadores. Tal plataforma deve ser divulgada amplamente em toda a categoria e debatida minuciosamente em cada fábrica onde o problema se coloque, e pode se converter num instrumento de convencimento da própria base sobre o acerto e a maturidade da posição adotado pelo sindicato.⁵³

O processo de terceirização e a busca de modernização tecnológica pelas empresas, realizados em pleno processo recessivo, têm sido feita de modo não negociado com os sindicatos. Estudos feitos pelo **IBGE/DEINDE** indicam que o ajuste à crise realizado pelas empresas concretizou-se por meio de uma redução do emprego bem maior que a queda da produção. Em 1991, por exemplo, enquanto o nível de emprego industrial no Brasil reduziu-se em 10,2% - a maior queda dos últimos anos - a produção física manteve-se praticamente estável em comparação com 1990, reduzindo-se em apenas 0,5%.⁵⁴

Os sindicatos diante do fenômeno da terceirização devem buscar a negociação e a contratação da forma pela qual a terceirização se dará concretamente, colocando suas condições dentro de um espírito de efetiva modernização industrial e melhoria também da qualidade de vida dos trabalhadores. Entretanto, pode-se, além de condicionar o processo de terceirização, contrapor alternativas concretas e mais abrangentes em termos de política industrial, sob o ponto de vista dos trabalhadores.

Na verdade, o poder de negociar e contratar é fruto da capacidade sindical de regular determinadas mudanças sociais e econômicas na vida da sociedade. No caso da terceirização, estabelecer com as empresas o modo e condições para a realização deste processo é fundamental para que os trabalhadores assegurem formas de controle sobre a gestão do trabalho. Nesse sentido, firmou-se o acordo entre os trabalhadores da Autolatina e a empresa, garantindo que a transferência

⁵³ Os Trabalhadores e a Terceirização: diagnósticos e propostas dos metalúrgicos do ABC. ob cit. p. 17.

⁵⁴ Os Trabalhadores e a Terceirização: diagnósticos e propostas dos metalúrgicos do ABC. ob cit. p. 33.

de atividade para terceiros será necessariamente negociada. O texto do acordo na íntegra é o seguinte:

“A companhia desenvolve estudos de “outsourcing” (terceirização) dentro da sua rotina de trabalho.

Os estudos feitos para a Fábrica da Anchieta ficam sem validade. As eventuais implantações de “outsourcing” na Fábrica Anchieta somente se darão após informação, discussão, análise e avaliação em conjunto com os membros da Representação interna de Empregos e Sindicato”⁵⁵

A adoção da terceirização sem negociação significa prejuízo aos trabalhadores. Neste sentido, conhecer seus determinantes tanto nos serviços de apoio como na produção se coloca como um esforço necessário para o movimento sindical.

3.3. CLAUSULAS SOBRE A TERCEIRIZAÇÃO NAS PAUTAS DE REIVINDICAÇÃO E NOS ACORDOS COLETIVOS.

O processo de terceirização vem causando o aumento do setor terciário no Brasil e provocando com isto o aparecimento de novos sindicatos correspondentes às categorias surgidas após a descentralização, enfraquecendo os sindicatos antigos considerados fortes e debilitando assim o sindicalismo clássico, ou seja, aquele sindicalismo que historicamente é vinculado à grande indústria. A terceirização prejudica o sindicalismo em nosso país, na medida em que reduz as dimensões do efetivo representado e desbasta o montante das contribuições arrecadadas. Desse modo, esse processo é visto com maus olhos pelos sindicatos, pois prejudica qualquer processo de negociação coletiva com os efeitos da pulverização de empresas.

Assim é que os sindicatos obreiros costumam incluir na “pauta de reivindicações” cláusula destinada a inibir a contratação de empresas, como se vê no estudo de CID JOSÉ SITRÂNGULO: “Em algumas negociações coletivas, os sindicatos já têm conseguido sustar pela pressão ou ameaça

⁵⁵ Os Trabalhadores e a Terceirização: diagnósticos e propostas dos metalúrgicos do ABC. ob cit. p. 43.

de greve o processo de terceirização, principalmente quando o setor do qual a empresa quer desvincular-se vai deixar de pertencer à antiga categoria econômica. Estão conseguindo também, e por isso mesmo, que dos acordos constem cláusulas em que os empregadores se comprometam a não terceirizar setores nela relacionados”.⁵⁶

Mesmo com a maioria dos defensores da terceirização alegando que esse processo só seria possível com relação aos setores que não digam respeito à atividade-fim da empresa, com respaldo inclusive da jurisprudência, hoje se observa inúmeros exemplos de terceirização feito por empresas em suas atividades-fim, sendo isso mas um motivo de preocupação para os sindicatos que devem mobilizarem-se para terem mais poder de interferência nas decisões referentes a esse processo.

A luta dos sindicatos em suas pautas de reivindicações e nas negociações não deve ser somente contra o enfraquecimento sindical, mas também contra o desemprego que a terceirização vem causando, num momento de recessão econômica e contra a perda de condições de trabalho já conquistadas.

Algumas das queixas sindicais estão na terceirização de setores da empresa em que existe organização sindical, inexistência de prévia negociação com os trabalhadores e sindicatos, a resistência patronal em inserir cláusulas normativas que assegurem discussão e acompanhamento do processo de terceirização, e, por fim, seu estudo “como parte integrante de um amplo processo de reestruturação industrial que envolve a introdução de novos métodos gerenciais, reorganização do trabalho e do processo produtivo e inovações tecnológicas e científicas”.⁵⁷

A seguir se exporá algumas cláusulas sobre terceirização em pautas de reivindicação e acordos coletivos:

3.3.1. CLÁUSULAS SOBRE TERCEIRIZAÇÃO EM PAUTAS DE REIVINDICAÇÃO

1. Petroleiros-RJ, em setembro de 1988 (nº da cláusula: 8)

⁵⁶ Sitrângulo, Cid José. In. Instituto Brasileiro de Direito Social. *Terceirização no Direito do Trabalho e na Economia*, cit. p. 44.

⁵⁷ Seminário Nacional realizado em janeiro de 1993, sobre “A terceirização no setor metalúrgico”.

conteúdo da cláusula: fim das empreiteiras contratadas.

2. . Petroleiros-RJ, em setembro de 1989 (nº da cláusula: 8):

conteúdo da cláusula: substituição de toda mão-de-obra empreiteira em atividades permanentes e preenchimento de vagas abertas por aposentadorias, demissões e transferências.

3. Petroquímicos Triunfo-RS em setembro de 1992 (nº da cláusula: 8):

conteúdo da cláusula: -As empresas restringirão a contratação de terceiros, limitando-se a 10% do efetivo direto da empresa e restringindo-se àquelas atividades concedidas pela legislação, comprometendo-se para isso a enviar cópia dos contratos de mão-de-obra firmados com terceiros até 30 dias após a sua pactuação.

- As vantagens salariais de que trata este acordo serão repassadas aos empregados em atividades iguais ou similares às exercidas pelos empregados das empresas, diretos ou indiretos.

4. ST Metalúrgicos-SP, em novembro de 1982 (nº da cláusula: 8):

conteúdo da cláusula: - Na execução dos serviços de sua atividade produtiva fabril ou atividade principal, no segmento representado pela categoria profissional abrangida por este Contrato Coletivo de Trabalho, e ainda, nos serviços rotineiros de manutenção mecânica e/ou elétrica, as empresas não poderão se valer senão de empregados por elas contratados sob o regime da CLT, salvo nos casos de empreitada cujos serviços não se destinem à produção propriamente dita.⁵⁸

3.3.2. CLÁUSULAS SOBRE TERCEIRIZAÇÃO NOS ACORDOS COLETIVOS

- S. Metalúrgicos Norte de Minas Gerais em outubro de 1991 (nº da cláusula: 8):

conteúdo da cláusula: - Na execução de serviços de sua atividade produtiva meio-fim, as empresas não poderão valer-se senão de trabalhadores por ela contratados sob regime da CLT, salvo nos casos previstos em lei.

⁵⁸ Os Trabalhadores Frente à Terceirização. ob. cit. p.25.

- Engenheiros-MG em novembro de 1991 (nº da cláusula: 8):

conteúdo da cláusula: - As empresas orientarão os sub-empregadores ou fornecedores de mão-de-obra no cumprimento das obrigações legais perante o IAPAS, assim como no cumprimento dos entendimentos coletivos aplicáveis aos trabalhadores.

- Sind. Metal Santos/SP - Cosipa em maio de 1992 (nº da cláusula: 8):

conteúdo da cláusula: - a Cosipa compromete-se a exercer fiscalização visando a melhoria das condições de trabalho dos empregados das empresas contratadas, assim como diligenciar no sentido de garantir para esses empregados o seu piso salarial. Quando do recrutamento de candidatos a preenchimento de vagas existentes no quadro funcional da empresa, será dada preferência aos empregados de empreitada cujos serviços não se destinem à produção propriamente dita.

- Sind. do Vestuário São Paulo em julho de 1992 (nº da cláusula: 8):

conteúdo da cláusula: - Na execução dos serviços de atividade produtiva fabril ou atividade principal, no segmento representado pela categoria profissional abrangida por esta convenção, as empresas só poderão se valer de empregados por elas contratados sob regime da CLT, salvo nos casos definidos na lei 6.019/74 e nos casos de empreitada cujos serviços não se destinem à produção propriamente dita.

- SINDIÁGUA-CE em julho de 1992 (nº da cláusula: 8):

conteúdo da cláusula : - A CAGECE restringirá ao necessário a utilização dos serviços de terceiros.

- SINDIMETAL-ES em agosto de 1992 (nº da cláusula: 8):

conteúdo da cláusula: - Quando da contratação de terceiros para execução de serviços em suas dependências, a empresa exigirá o cumprimento por parte dos Prestadores de Serviços, do Acordo, Convenção ou Contrato Coletivo de Trabalho em vigor no período da prestação, respectivamente

com o sindicato a que pertençam os trabalhadores de cada Prestador. Será exigido o registro em carteira imediato à contratação do trabalhador, nos termos da lei, assim como a comprovação por parte dos Prestadores do recolhimento do FGTS, INSS, PIS, Finsocial e qualquer outras contribuições sociais em vigor. O descumprimento dos termos estabelecidos nos contratos implicará na sua imediata ruptura.

- STI Metalúrgicos Norte de Minas Gerais em outubro de 1992 (nº da cláusula: 8):

conteúdo da cláusula: - No caso de contratação de mão-de-obra de terceiro ou temporária para execução de serviços de sua atividade produtiva ou fabril ou atividade principal, os trabalhadores das empresas contratadas deverão receber durante o período em que prestem esses serviços, pelo menos o mesmo salário pago na função aos trabalhadores da empresa tomadora, passando a pertencer à categoria desta.⁵⁹

Para que os sindicatos possam assegurar o cumprimento de cláusulas convencionais relacionados à terceirização, estes devem incentivar a criação das comissões de Fábrica, pois os sindicatos não dispõem de mecanismo de fiscalização e controle que tornem possível impedir a ação ilegal das empresas.

Apesar da existência de uma série de pautas sindicais sobre a terceirização, ainda é pequeno o número de cláusulas e acordos efetivos (mesmo que “tácitos”) sobre terceirização, se considerarmos o conjunto da indústria brasileira, sendo portanto, exceções.

Diante desse quadro, devem os sindicatos buscar uma maneira de interferirem mais nas decisões relativas à terceirização, não se pondo totalmente em posição contrária a esse processo, mas mostrando-se dispostos à negociação e ademais apresentando propostas alternativas. Cabe ainda aos sindicatos buscar incentivar o movimento no interior das fábricas, de modo que as tentativas de negociação tenha com isso maior probabilidade de êxito.

⁵⁹ Os Trabalhadores Frente à Terceirização. ob. cit. p.26.

4. PROPOSTAS DE ATUAÇÃO SINDICAL

4.1. A AÇÃO SINDICAL FRENTE AO FENÔMENO DA TERCEIRIZAÇÃO

A Constituição Federal, em seu art 8º, III, atribui aos sindicatos a defesa dos interesses e direitos coletivos e individuais da categoria. Portanto, cabe aos sindicatos lutar pela preservação dos empregos e pela manutenção da própria categoria, sendo esta vista como o conjunto de trabalhadores que se integram na representação do sindicato.

No sistema corporativo vigente no país, o enquadramento sindical se dá pela atividade preponderante do empregador. Ocorre que, principalmente na área de prestação de serviços, terceirizando algumas atividades o sindicato majoritário perde o direito de representar os trabalhadores terceirizados, diminuindo a capacidade de mobilização dos trabalhadores.

A CUT (Central Sindical), atenta a essa problemática, defende a imediata ratificação da Convenção 87, da OIT, que prevê a ampla liberdade sindical, acabando com o “enquadramento” corporativo, para que o sindicato escolhido pelo conjunto dos trabalhadores (diretamente contratados ou através de terceirização) represente toda a coletividade obreira.

Os sindicatos não podem ser meramente contra o processo de terceirização, mas cabe a estes a postura de analisar os reflexos que tal processo tem acarretado às conquistas dos trabalhadores, pois quaisquer mudanças nas relações de trabalho por parte dos empresários tem levado invariavelmente ao aumento de jornada, redução de salários e à drástica eliminação de benefícios. É a terceirização à brasileira.

Alguns sindicatos têm-se mobilizado a respeito do problema e sugerido algumas propostas, como as apontadas pelos sindicalistas químicos que, em síntese, são as seguintes:⁶⁰

⁶⁰ Terceirização: Diversidade e Negociação no Mundo do Trabalho. ob cit. p. 60.

1. Participação conjunta (empresários, comissão de fábrica e sindicato) na discussão sobre terceirização de atividades não estratégicas de uma empresa. Os trabalhadores e suas organizações devem ter o controle local do processo de terceirização.
2. Que não haja demissão de trabalhadores com a terceirização.
3. Que seja garantido o retreinamento e a requalificação profissional para trabalhadores de áreas que porventura forem extinguidas.
4. Caso haja a necessidade de mudança de vínculo empregatício, que com a mudança:
 - a) não haja redução salarial;
 - b) mantenham-se os benefícios anteriores (transporte, alimentação, creche, serviço médico/odontológico etc.);
 - c) melhorem as relações entre as partes;
 - d) mantenham-se os níveis organizacionais anteriores;
 - e) mantenham-se ou melhorem as condições de segurança e de trabalho.

Para que ações deste tipo se repitam, se ampliem e possibilitem negociações e conquistas reais, devem os sindicatos incentivar a criação das Comissões de Fábrica e o fortalecimento destas enquanto organizações que teriam como missão o mapeamento e controle local do processo de terceirização.

Os sindicatos atualmente têm desenvolvido de maneira progressiva o exercício da negociação coletiva, passando a criticar as decisões dos tribunais trabalhistas e também a codificação dos direitos individuais, trazendo à tona a reivindicação de um novo instrumento denominado Contrato Coletivo de Trabalho, cujo conteúdo ainda não é bem conhecido, mas é tendente à formulação de direitos resultantes da negociação em âmbito nacional.

Por outro lado, os sindicatos sentem também a necessidade de agir de forma integrada numa negociação setorial, reunindo-se sindicato, empresários e governantes, para realizar um acordo com uma amplitude maior. Quanto à terceirização, pode-se, por exemplo, além de condicioná-la, contrapor alternativas concretas e mais abrangentes em termos de política industrial, sob o ponto de

vista dos trabalhadores, como tem se dado na ação dos sindicatos metalúrgicos de São Bernardo e Diadema, Santo André e Betim, na Câmara Setorial do Complexo Automotivo.⁶¹

A seguir serão apresentadas algumas propostas feitas pelos metalúrgicos frente ao tema da terceirização, que resultaram de um amplo trabalho de pesquisa e debate junto às diretorias dos sindicatos, comissões de fábrica, departamentos de assessoria e a militância em geral, que entenderam o processo de terceirização - enquanto transferência de atividades entre empresas - parte do acelerado processo de reestruturação industrial. Entenderam também que a chamada terceirização à brasileira vêm em prejuízo aos trabalhadores, cabendo aos sindicatos defender a manutenção e o avanço dos direitos e conquistas dos trabalhadores.⁶²

Estas propostas elaboradas, pelos metalúrgicos visam a uma intervenção maior dos sindicatos dos trabalhadores sobre o processo de terceirização e partem de uma ampla reestruturação da economia brasileira, sendo que estas propostas passam pela organização sindical, pela negociação coletiva e pela redefinição da política industrial.

4.2. PROPOSTAS DOS METALÚRGICOS FRENTE A TERCEIRIZAÇÃO (1992)

- Investir na conscientização e mobilização da base frente à terceirização ampliando o nível de informação e disseminando propostas dentro das fábricas (campanhas nacionais/regionais, cartilhas, vídeos etc.)
- Lutar pelo enquadramento sindical como metalúrgicos, dos trabalhadores das firmas de "terceiros" que atualmente prestam serviços dentro das empresas contratantes.
- Revisar cláusula da convenção relativa ao tema, e incorporá-la no debate sobre contrato coletivo de trabalho.

⁶¹ Os Trabalhadores e a Terceirização. ob. cit. p. 52.

⁶² Os Trabalhadores e a Terceirização. ob. cit. p. 53.

- Lutar pela garantia de informação (por escrito), discussão, análise e avaliação prévias para toda e qualquer intenção de transferência de atividades da empresa para terceiros.
- Garantia de retreinamento e realocação de pessoal afetado de forma direta e indireta.
- Lutar contra a transferência de atividades da empresa para terceiros, sempre que não houver comprovação de possibilidades efetivas de melhoria de custos, produtividade e qualidade, e quando não houver distribuição dos resultados entre empresas, trabalhadores e sociedade.
- Denunciar e combater toda forma de terceirização ilegal, especialmente quando existir relação gerencial hierárquica entre empresa contratante e empregados de terceiros, ou quando a empresa contratada desrespeitar a legislação ou os acordos coletivos vigentes.
- Lutar pela implementação do salário profissional e pela elevação dos pisos salariais de forma a diminuir as diferenças entre empresas da categoria.

PROPOSTAS COMPLEMENTARES

- Discutir política específica para a ampliação de comissões de fábrica e delegados sindicais, visando aumentar representações de base, mapeamento e negociação do processo de reestruturação;
- Apoiar lutas nas empresas subcontratadas;
- Divulgar experiências que não deram certo, problemas de qualidade e “arranjos”/ “cambalachos” em processos de terceirização;
- Intervir diretamente na política industrial, discutindo entre outros aspectos a necessidade de **políticas geradoras de emprego**;
- Desenvolver debates junto aos poderes públicos (Judiciário, Legislativo e Executivo), visando a análise das causas e efeitos da terceirização, bem como a formulação e aprovação de legislação em defesa dos interesses dos trabalhadores;
- Lutar pela aprovação da Convenção 87, da OIT;

- Articular as negociações nas empresas com a prioritária negociação geral da terceirização na categoria;
- Lutar para garantir aos trabalhadores de “terceiros” os mesmos benefícios dos funcionários da empresa contratante.⁶³

Propostas como estas apresentadas pelos metalúrgicos podem auxiliar muito outras categorias de trabalhadores no tocante a discussão e negociação com as empresas sobre a aplicação do processo de terceirização.

⁶³ Os trabalhadores e a Terceirização. ob. cit. p. 54.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

De modo geral, o que caracteriza a terceirização é a transferência da responsabilidade de um serviço ou de determinada etapa da produção para outra firma, microempresa ou trabalhador autônomo. A terceirização permite às empresas acelerar sua capacidade de produção sem investimentos de novos capitais e ainda reduzir os riscos de seus empreendimentos. A terceirização pode implicar inclusive a própria sobrevivência da empresa, em função da necessidade de redução de custos.

Porém, não raro, a intenção de terceirizar não se coaduna com o verdadeiro significado desse instituto, sendo mera intenção de disfarce do vínculo empregatício, podendo ocorrer, desse modo, abusos e fraudes; o que deve ser radicalmente reprimido pelo Poder Judiciário, pelos sindicatos de trabalhadores e pela própria sociedade.

São vários os aspectos negativos que o processo de terceirização pode acarretar aos sindicatos, entre os principais estão a redução das dimensões do efetivo representado e o desbastamento do montante das contribuições arrecadadas.

Diante de tal fenômeno, e tendo o nosso judiciário a lei como fonte principal de direito, poderia ser criada uma norma cogente que viesse a atender aos anseios dos que preconizam a “modernidade”, visando à criação de novos institutos que disciplinassem as relações de trabalho no tocante ao processo de terceirização, protegendo, desse modo, a classe trabalhadora de eventuais distorções da lei e harmonizando as relações com a classe empregadora.

Tendo em vista a falta de uma legislação específica do fenômeno, cabe ao judiciário esforçar-se para dar soluções adequadas para o atendimento dos interesses em jogo, fazendo a devida interpretação dos contratos e situações concretas postos sob sua análise.

Porém, para que o poder judiciário possa atender de maneira satisfatória a sociedade, é preciso que passe por uma profunda reforma, visando à maior eficácia, rapidez, autonomia política e controle da sociedade sobre ele.

Aos trabalhadores não cabe apenas resistir à aplicação desse processo de terceirização, mas buscar formas e novos caminhos de sua própria ação sindical. Assim, cabe aos sindicatos a defesa da categoria que representa, e, mesmo nos casos considerados legais para se realizar o processo de terceirização, devem os sindicatos mobilizarem-se para que as empreiteiras, fornecedores ou prestadores de serviços que venham a ser contratados, sejam eles ex-empregados ou não, tenham condições estruturais, econômicas e financeiras para arcar com todos os encargos e obrigações trabalhistas, segurança, boas condições de trabalho, e outras garantias trabalhistas de seus empregados.

A melhor maneira de se conseguir isso é através da negociação coletiva, objetivando a Convenção Coletiva ou o Acordo Coletivo como fonte autônoma de criação do direito. Feita de maneira sensata, a negociação coletiva pode propiciar não só a melhoria do padrão de vida dos empregados, como também, o desenvolvimento econômico das empresas, garantindo a continuidade da percepção do lucro e a possibilidade de novos investimentos pelos empreendedores.

Os sindicatos devem, sem abandonar sua ação nas grandes empresas, buscar intensificar seu trabalho nas pequenas e médias empresas para impedir o achatamento salarial, lutando ao mesmo tempo pelo implemento do salário profissional independentemente do porte da empresa, e a médio prazo, sempre que houver conveniência em termos de negociação, procurar estabelecer o contrato coletivo de trabalho como forma de valorizar o trabalhador e coibir o abuso do poder econômico.

A terceirização hodiernamente é tida como inevitável, na medida em que se relaciona com uma transformação do sistema produtivo, sendo que ir de encontro a esse processo seria negar a tendência mundial de gestão que envolve a qualidade e a capacidade de competir no mercado internacional. Face a isso cabe aos sindicatos conhecê-la e procurar definir meios de interferir na maneira pela qual ela está se processando, buscando instrumentar-se técnica e politicamente para interferir neste processo, procurando negociar e contratar as condições de terceirização para evitar que esta se constitua como vem ocorrendo em um fenômeno de enorme prejuízo para os trabalhadores.

Ao contrário do que afirmam empresários e consultores, com a terceirização não se verifica a simples transferência de postos de trabalho entre as empresas, pois o trabalho tem sido organizado de maneira a necessitar de um menor número de funcionários para o mesmo nível de produção. Esta tendência se fortalece ainda mais na medida em que ela faz parte do processo de redução de custos neste longo período recessivo.

De certa forma, a crítica expressa nesse trabalho não é contra a terceirização, pois esta faz parte do modelo de produção que é baseado na qualidade, produtividade e competitividade. A crítica dirige-se ao modo como esta vem, na maioria dos casos, se implantando em nosso país, deformando o verdadeiro processo de terceirização.

Para que os sindicatos tenham mais força em sua ação sindical, devem incentivar uma ampla organização no interior das empresas, para que não fiquem distanciados da prática cotidiana dos trabalhadores.

A mobilização direta, o choque grevista e manifestações do mesmo gênero serão certamente necessários, mas também devem os sindicatos se sustentar com um embasamento teórico consistente, em que cada argumento ou cada mentira do discurso empresarial possa ser contestado.

Ao longo do presente trabalho, procurou-se analisar o processo de terceirização e suas implicações no âmbito trabalhista. Este processo tem afetado não apenas os trabalhadores do setor industrial, mas também os do sistema financeiro, do comércio e assim por diante, atingindo não só as atividades ditas de “apoio”, como também atividades essenciais relativas aos fins últimos das empresas que terceirizam suas atividades.

A inexistência de legislação abrangente como fonte embasadora para a atuação sindical, haja vista que a legislação existente demonstra-se inconsistente e inadequada à realidade social do fenômeno, bem como a coexistência de categorias cobertas por bons acordos ao lado de grandes contingentes de trabalhadores com baixíssima organização sindical e praticamente nenhum direito além dos previstos na legislação, constitui-se num campo aberto à terceirização com propósitos espúrios.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Subcontratação ou Terceirização. São Paulo, Periódico Repertório IOB de Jurisprudência Trabalhista e Previdenciário, N.23, 1ª quin. dez. 1993. P. 413-417.
- SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC. Os trabalhadores e a terceirização: diagnósticos e propostas dos metalúrgicos do ABC. São Bernardo do Campo: s/ed., 1993. 65p.
- TERCEIRIZAÇÃO, no direito do trabalho e na economia. Coord: Marly A. Cardone e Floriano Corrêa Vaz da Silva. São Paulo: Ltr, 1993. 77p.
- SILVA, Reinaldo Pereira e. Os Modelos de Organização do Trabalho e da Produção. Florianópolis, mimeo, 1996.
- ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. O moderno direito do trabalho. São Paulo: Ltr, 1994.
- LEIRIA, Jerônimo Souto. Terceirização passo a passo: O caminho para a administração pública ou privada. Porto Alegre: Sagra. DC Luzzatto, 2ª edição. rev., 1993. 144p.
- MARTINS, Sérgio Pinto. A terceirização e o direito do trabalho. São Paulo: Malheiros, 1995. 119p.
- BARROS, Alice Monteiro de. Terceirização no direito do trabalho: Riscos e conseqüências. Brasília, Jornal Trabalhista, v. 10, n.471, set. 1993. p. 790-792.

- LEIRIA, Jerônimo Souto. Terceirização: uma alternativa de flexibilidade empresarial. Porto Alegre: Sagra, 5ª ed., 1992. 155p.
- FILHO, Wilson Ramos. O Enunciado nº 331 do TST. Terceirização e a delinquência patronal. Curitiba, Periódico Jornal trabalhista, vol. 11, n. 493, fev. 1994. p. 164-175.
- DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SÓCIO-ECONÔMICOS. Os trabalhadores frente à terceirização. São Paulo, s/ed., n. 7, maio 1993. 41p.
- AROUCA, José Carlos. A terceirização e os sindicatos: discurso e prática. Brasília, Jornal trabalhista, v. 11, n. 526, out. 1994. p. 979-980.
- VALE, Gláucia Maria Vasconcellos. Terceirização e competitividade. Rio de Janeiro, Rumos do Desenvolvimento, v. 17, n. 97, set/out. 1992. p. 18-22.
- PACHECO, Iara Alves Cordeiro. Flexibilização e terceirização. Brasília: Centro de Assessoria Trabalhista, Jornal Trabalhista, v. 9, n. 428, nov 1992. p. 1.140-1.141.
- PRUNES, José Luiz Ferreira. terceirização do trabalho. Curitiba: Juruá, 1993. 384p.
- VERÇOSA, Haroldo Malheiros Duclerc. O Direito e a terceirização da economia. São Paulo Revista dos Tribunais, n. 688, fev. 1993. p. 27-37.
- FONTANELLA, Denise. O lado (des)humano da terceirização: O impacto da terceirização nas empresas, nas pessoas e como administrá. Salvador: CASA DA QUALIDADE, 1994. 114p.

PICOLomini, Antônio J. Peres. Terceirização: Uma boa idéia, mas, cuidado! Brasília:

Centro de Assessoria Trabalhista, Jornal Trabalhista., v. 10, n. 438, jan. 1993. p. 3-4.

TERCEIRIZAÇÃO: diversidade e negociação no mundo do trabalho. Org: Heloisa de Souza Martins e José Ricardo Ramalho. São Paulo: Hucitec, 1994. 236p.

CARMO, João do. O processo de terceirização e os abusos que estão sendo cometidos pelas empresas. São Paulo, Revista dos Tribunais, v. 81, n. 685, nov. 1.992. p. 250-252.

ROMITA, Arion Sayão. Política de emprego: intermediação de trabalho temporário, prestação de serviços por empresa. Curitiba: Genesis, 1993. 63p.

BARROS, Alice Monteiro de. A terceirização e a jurisprudência. Periódico Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª região, vol. 22, N. 51, jul. 1991/jun 1992. p. 119 a 131.

ROMITA, Arion Sayão. A terceirização e o direito do trabalho. In: Sindicalismo, Economia, Estado Democrático. São Paulo: Ltr, 1993. p. 32-53.

CATHARINO, José Martins. Terceirização e os Enunciados 256 e 311. Curitiba, Periódico Genesis, vol. 3, N. 18, jun. 1994. p. 569 a 572.