

Estudos do Trabalho

Ano I – Número 2 - 2008

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

Terceirização e desidentidade sindical: uma (ou mais uma?) estratégia ideológica do capital¹

Andresa Silva de Amorim²

Resumo

Com o escopo de enfraquecer e desarticular o Movimento Sindical, o Capital tem se utilizado de estratégias ideológicas. Uma delas é a terceirização de serviços que cria uma nova categoria de proletários (subcategoria, subproletariados) e atinge, principalmente, a identidade da classe trabalhadora.

Abstract

With the aim of weakening and desarticulating the Trade Union Movement, the capital has been used for ideological strategies. One is the outsourcing of services that creates a new category of proletarian (subcategory, subproletariados) and reaches, above all, the identity of the working class.

Palavras-chave: Movimento Sindical, Precarização, Mundo do Trabalho, Terceirização, Flexibilização, Desidentidade Sindical, Ideologia do Capital, Estratégia Ideológica.

Introdução

Por entender que o sistema capitalista é um sistema de produção³, acredito que podemos conquistar transformações através do trabalho, pois, é este, a força motriz do Capitalismo. A presente discussão tem a importância de fortalecer o movimento sindical e será abordada da seguinte maneira: discutiremos inicialmente o novo panorama do mundo do trabalho e sua ideologia, e depois a consequência da terceirização no sindicalismo.

O aumento do desemprego estrutural, o avanço tecnológico, a globalização, o aumento da pobreza, o enfraquecimento das relações públicas, a flexibilização das leis trabalhistas, o crescimento do subproletariado e a consequente diminuição do proletariado industrial, a crise

¹ O presente texto é o resultado do trabalho de Iniciação Científica do grupo de pesquisa “Mundo do Trabalho”, no ano de 2007, da Faculdade Ruy Barbosa em parceria com a Fundação de Amparo à Pesquisa do Estado da Bahia (FAPESB).

² Atualmente é aluna do 6º semestre do curso de Direito da Faculdade Ruy Barbosa, ex-aluna do Programa de Iniciação Científica – PIBIC.RUY 2007.

³ Ação que tem por objetivo criar ou transformar um bem ou assegurar um serviço.

Estudos do Trabalho

Ano I – Número 2 - 2008

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

do movimento sindical, e tantos outros acontecimentos, compõem o novo “verniz” do mundo do trabalho. Esse quadro nos mostra que o Sistema Capitalista de Produção tem se reinventado sem, contudo, transformar a lógica do capital, o lucro.

A terceirização, por suas “vantagens” em obter um lucro ainda maior, tem sido uma estratégia da moderna expropriação da força de trabalho no capitalismo, essencialmente, de cunho ideológico e que tem na desarticulação do movimento sindical sua mais odiosa consequência, pois alimenta uma diferença, falsa, entre os trabalhadores efetivos e terceirizados, deixando estes à mercê da própria sorte na defesa dos seus interesses.

A flexibilização das leis trabalhistas é o porquê deste “ataque” aos sindicatos, pelo sistema capitalista. “A flexibilização das normas do Direito do Trabalho visa assegurar um conjunto de regras mínimas ao trabalhador e, em contra partida, a sobrevivência da empresa, por meio da modificação de comandos legais, procurando outorgar aos trabalhadores certos direitos mínimos e ao empregador a possibilidade de adaptação do seu negócio, mormente em épocas de crise econômica. Para fiscalizar essa flexibilização, essa maleabilidade, o sindicato passa a deter o papel principal, ou seja, a participar das negociações coletivas que irão conduzir ao acordo ou à convenção coletiva de modo a permitir também a continuidade do emprego do trabalhador e da sobrevivência da empresa, assegurando um lucro razoável à última e certas garantias mínimas ao trabalhador. É uma forma de adaptação das normas vigentes às necessidades e conveniências de trabalhadores e empresas.”⁴ Essa fala elucida a afirmativa feita, embora discorde de Sergio Pinto em seu último período, pois acredito que essa flexibilização é uma forma de adaptação das normas vigentes às necessidades e conveniências das empresas.

O trabalho precário, aqui na modalidade de terceirizado, é pouco regulamentado e, por isso sua condição é inferior. Daí a importância dos sindicatos já existentes abarcarem os terceirizados como companheiros de luta. Também os trabalhadores efetivos precisam da força dos terceirizados, pois é fato que não só a classe trabalhadora se tornou mais heterogênea e complexa, como o movimento sindical tem se esvaziado pela falsa impressão

⁴ MARTINS, Sergio Pinto. *A Terceirização e o Direito do Trabalho*. 8ª Ed. São Paulo: Atlas, 2007.

Estudos do Trabalho

Ano I – Número 2 - 2008

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

de que com os benefícios hoje alcançados já não há mais pelo que lutar, garantindo aos empresários uma manifestação sindicalista dispersa e desorganizada.

Os trabalhadores, terceirizados e efetivos, têm lutado por seus respectivos objetivos, reconhecimento e emancipação, porém se nos concentrarmos no foco de suas reivindicações, veremos que há uma convergência entre elas, qual seja a tentativa de se libertar enquanto classe dominada. Daí a importância de trabalhar com conceitos para identificar dialeticamente o cerne da questão, da razão de tal diversidade

Segundo Lênin, temos que tomar um partido. Se esse partido é o coletivo temos também a chamada consciência de classe (Karl Marx), se sim o é, teremos uma força unida para lutar contra os ditames individualistas de uma classe dominante com um sindicalismo forte e não excludente.

Os terceirizados precisam se organizar e os efetivos, já sindicalizados, da força para reascender a chama da luta sindical, cuja solução é a identificação da força de trabalho.

1. Ideologia da globalização, mundo do trabalho (precarização e resistência).

É de extrema importância a formulação conceitual de ideologia para melhor entendimento do que será apontado daqui em diante. O conceito de ideologia, a qual se refere o presente artigo, é o formulado por Karl Marx, e é de caráter pejorativo, crítico. A ideologia é uma consciência falseada (deturpada) da realidade dada pela classe dominante. A ideologia serve para explicar e legitimar de forma conservadora e deformada a ordem social da classe dominante.

O desenvolvimento da ideologia vem atrelado às circunstâncias de ordem política, social (de classes), histórica, e principalmente, econômica, pois esta tem força de modificar àquelas⁵. Portanto, para entender a ideologia da globalização, desenvolvida no tempo

⁵ “É impossível entender o desenvolvimento de uma ideologia, de uma forma de pensamento, seja religiosa, científica, filosófica ou outra, desvinculadamente do processo mesmo do desenvolvimento das classes sociais, da história, da economia política. Não existe uma história pura da ideologia, da filosofia, da religião ou da ciência social, essas histórias têm que ser vistas como elementos de uma totalidade e é só em sua relação com a totalidade social, com o conjunto da vida econômica, social e política que se pode entender o significado das

Estudos do Trabalho

Ano I – Número 2 - 2008

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

presente, precisamos visualizar o que esta acontecendo neste contexto de globalização, no mundo do trabalho.

Desde a década de 80 experimentamos novas consecuições que norteiam a forma de produção capitalista. Mudanças com conseqüências materiais que implicam na subjetividade do trabalhador e, de uma forma ou de outra, todas elas são de uma sutileza que deixam enojados os “olhares” mais atentos.

Num “corte” histórico, inicialmente temos o modelo Taylorista que propunha a divisão, a especialização e centralidade do trabalho (diferenciando o trabalho manual do intelectual). Logo após temos o modelo Fordista, e seus operários, em massa, que trabalhavam atentando ora para o cronômetro, ora para “a máquina” que determinava o seu ritmo de trabalho. A finalidade era produzir mais em menos tempo.

É na década de 90, com a multiplicação dos espaços de lucro, que se consolidou o fenômeno da globalização. Este fenômeno torna o mundo um mercado explorado pelas grandes corporações industriais, dos países desenvolvidos, que uniformiza o consumo a nível planetário e impõe novas necessidades, dia após dia. Estreitamento de culturas, economias, de informação, de comunicação? A globalização veio com a promessa de uma futura equidade entre os países desenvolvidos e subdesenvolvidos, promessa esta que não se cumpriu e, pelo contrário, é nítido que as desigualdades só aumentaram.

Os intensos avanços tecnológicos (informática, cabos de fibra óptica, telecomunicações, química fina, robótica, biotecnologia) alcançados possibilitam uma crise de desemprego estrutural aumentando o exército de reserva e individualismo, pois o que antes era preciso fazer nas grandes fábricas com máquinas pesadas e trabalhadores em grande número, hoje é possível fazer em pequenas empresas (fora até do eixo geográfico econômico dos países desenvolvidos) com um número reduzido de operários, às vezes, em suas próprias casas. O trabalho extrapolou as fronteiras do descanso mais uma vez, só que agora de forma dissimulada, ideológica.

informações e das mudanças que vão se dando, por exemplo, no terreno das ideologias.” (LÖWY, Michael. *Ideologias e ciência social: elementos para uma análise marxista*. 17ª ed. São Paulo: Cortez, 2006. p. 12).

Estudos do Trabalho

Ano I – Número 2 - 2008

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

Aliado ao avanço tecnológico, temos a palavra chave desse novo “verniz” capitalista, flexibilização. Essa flexibilização aliena ao trabalhador um universo diferente do dado pelo modelo Fordista. A impressão é que o trabalhador não está produzindo, mas cooperando para o desenvolvimento da empresa e de sua vida (de um futuro melhor). O cronômetro e produtividade deram lugar às promoções e ao desafio pessoal, construindo uma espécie de hierarquia entre/do proletariado que, em verdade, não existe.

É nítida a flexibilização nas relações de produção, de direito dos trabalhadores e, portanto, de trabalho. O surgimento e aumento dos chamados subproletariados, fruto das subcontratações e do crescimento do mercado de prestação de serviços, preconiza o trabalhador precarizado. Criaram-se várias subcategorias de trabalhadores o que dificulta a unificação dos mesmos na luta sindical, daí o seu enfraquecimento. Nesse contexto, extraímos a figura do terceirizado, uma precarização.

Ao gerar um maior lucro para os donos dos meios de produção, a terceirização difundiu-se como elemento de modernização nas estratégias das empresas, especialmente nas de grande porte. Porém é o seu aspecto como estratégia ideológica da estrutura capitalista incidindo na organização sindical, que mais assusta. A ideologia da classe dominante diz aos terceirizados que os mesmos não se identificam com os trabalhadores efetivos. Oferece, portanto, um maior controle para os capitalistas. A luta desses trabalhadores está comprometida, se mobilização sindical continuar enfraquecida e sectarista.

As palavras “perfumadas” da ideologia da globalização, na verdade, tornam a classe trabalhadora debilitada, pois atua com a finalidade de não permitir a formação de uma consciência de classe entre os trabalhadores.

2. A ideia da terceirização: retroalimento do capital.

A terceirização nos tem sido apresentada como uma estratégia para melhor aproveitamento do trabalho, mas há uma contradição entre esse conceito ideológico e a realidade (dialética materialista). Para melhor delinear a discussão iremos trabalhar dialeticamente o conceito, ou ideia da terceirização.

Estudos do Trabalho

Ano I – Número 2 - 2008

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

Entregar à terceiros atividades meio, ou seja, aquela atividade que não é a essencial, o principal objetivo da empresa, esse é o conceito empresarial de terceirização. É uma estratégia para que a empresa se concentre mais em sua atividade fim. O problema desse conceito é se ocupar muito com a relação entre a empresa fornecedora do serviço e a empresa que a contrata, esquecendo os seus trabalhadores.

A realidade é que a terceirização é um tipo de trabalho precarizado que atende ao anseio capitalista da maximização do lucro. A estratégia ideológica consiste, na verdade, em desvincular a classe dominante do ônus de ter que contratar e ficar sob a égide de uma consolidação de leis que protegem (ainda que pouco) mais o trabalhador, já que os terceirizados ainda não contam com uma regulamentação jurídica forte da sua condição enquanto trabalhador (no Brasil, por exemplo, os trabalhadores terceirizados ficam sob a regulamentação do Código Civil de 2002), como se houvesse igualdade nas relações de prestação de serviços. Sua ideiação consiste também em promover a não consciência de classe entre os trabalhadores efetivos e terceirizados, para enfraquecer a tentativa de emergência da classe trabalhadora na luta sindical.

A terceirização é a conservação do capitalismo, ou melhor, é mais uma forma de retroalimento do capital.

2.1. Surgimento da terceirização.

A terceirização surge em meio a Segunda Guerra Mundial, nasce em 1940 nos Estados Unidos - que se aliou aos países Europeus contra a Alemanha nazista e, posteriormente, o Japão. Para dar conta da necessidade de armamento e sua melhoria, manter a superioridade, as indústrias bélicas Norte-Americanas tiveram de se concentrar na sua atividade fim e deixar as atividades de suporte a essa produção para outras empresas prestadoras de serviços.

Antes de se consolidar como técnica administrativa aparentemente eficiente e eficaz, a terceirização foi o resultado de um processo de mudanças organizacionais e na estrutura funcional das grandes empresas com o escopo de desburocratização, flexibilidade, maior produtividade, competitividade, especialização, modernização (...), ou seja, diminuir os gastos e aumentar o lucro. A primeira mudança foi a implementação do “downsizing” que significou

Estudos do Trabalho

Ano I – Número 2 - 2008

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

a redução dos níveis hierárquicos, isto para diminuir o número de cargos e agilizar o processo produtivo, em outras palavras, desemprego. A introdução do “downsizing” trouxe uma nova necessidade: a de suprimir as atividades secundárias desenvolvidas internamente e a de concentração da sua atividade principal. O próximo modelo a ser implantado foi “outsourcing”, que significa terceirização, implantado, como estratégia, com intento de alcançar, as necessidades supracitadas. Daí muitos segmentos se especializaram nessa prática como, por exemplo, o setor da indústria gráfica e têxtil.

No Brasil a terceirização foi inaugurada com a vinda das multinacionais, principalmente do setor automobilístico. O exemplo da aplicação da terceirização dessas empresas foi, tão logo, abarcado pelas empresas brasileiras. A terceirização ou contratação de prestação de serviços, como aqui foi inicialmente nomeada, só serviu para que as empresas cortassem gastos com a mão-de-obra, ainda não se concentravam em aperfeiçoar suas atividades fins. As empresas prestadoras de serviços também ainda não se preocupavam em melhorar o serviço que prestavam.

A terceirização também passou a ser adotada pelo setor público, inspirado nos exemplos dos Estados Unidos e países da Europa. Todavia essa adoção ainda é tímida e dispersa aqui no Brasil.

Atualmente a terceirização é encarada como uma visão estratégica, uma técnica administrativa moderna para que uma empresa atue no mercado de forma competitiva.

2.2. Sinônimo de trabalho precarizado.

Segundo alguns doutrinadores da Administração tais como Antônio Giosa, Jerônimo Leiria, Frank Stephen Davis, Carlos Alberto Queiroz, a terceirização é um ótimo negócio para as empresas. Traz a noção de parceria, uma nova visão de relacionamento comercial, entre a empresa prestadora e a empresa que contrata os serviços. Fala-se concentração na atividade fim, o que gera maior produtividade e menos custo. Crescimento para as duas empresas. Redução de despesas, o aumento do faturamento e conseqüente aumento da lucratividade, vantagens incontestáveis! Mas, e quanto à mão-de-obra?

Estudos do Trabalho

Ano I – Número 2 - 2008

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

A terceirização vem atrelada ao conceito de multifuncionalidade, exercício de múltiplas funções pelo indivíduo. O trabalhador tem de exercer suas funções específicas e ao mesmo tempo tornar-se “generalista”, assumir novas e diferentes responsabilidades. Essa noção de multifuncionalidade tem acarretado um aumento do desemprego, pois um trabalhador assume mais de um cargo – “enxuga” quadro de funcionários-, além de agredir sua condição social. A saúde do trabalhador terceirizado é outro ponto importante, Cosmo Palasio em seu artigo “Contratar, mas com cuidado” faz uma alerta quando a segurança do trabalho em relação ao terceirizado. Isto porque no momento que se subcontrata trabalhadores estes, na maioria das vezes, não tem a noção exata da periculosidade e insalubridade da atividade produtiva, pois estão lá apenas para desenvolver atividades meio, como por exemplo, um trabalhador terceirizado que faz a manutenção de máquinas de uma indústria química. A falta de segurança para essa subcategoria de trabalhadores é relapsa, ou descartada, já que os mesmos não são considerados responsabilidade da empresa contratante, nem há uma fiscalização efetiva pelas empresas contratadas - seja do ponto de vista prevencionista, ou do ponto de vista jurídico. Como bem explicita Palasio: “Lamentavelmente e com respeito às raras exceções, o modelo de terceirização brasileiro conduz em muitos casos o nosso trabalhador ao corredor da morte sem que ao menos se garanta a este ou aos seus alguma forma de ressarcimento.”. Cresce o stress, o acidente de trabalho, o suicídio entre os trabalhadores e a violência doméstica.

O trabalhador terceirizado não tem estabilidade quanto ao seu emprego. É complicada e frágil a sua situação, observemos que se trata de um empregado de uma empresa que presta sua atividade laboral para outra, mais do que uma relação estranha é extremamente confusa para o trabalhador, que indaga: para quem trabalho? A quem recorrer? Afinal, duas empresas fazem uso de um mesmo trabalhador!

O trabalhador terceirizado também não conta com os mesmos benefícios legais dos trabalhadores efetivos, e até mesmo benefícios alcançados pelo sindicato desses últimos trabalhadores. São considerados subcategoria, subproletariados.

A terceirização, como bem denomina Ricardo Antunes, é sinônima de trabalho precarizado, já que as condições destes trabalhadores são deficientes, inferiores.

Estudos do Trabalho

Ano I – Número 2 - 2008

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

A terceirização, na realidade, é: uma (mais uma) forma de reduzir os custos com a mão-de-obra, enxugando alguns quadros de atividade e transferindo para terceiros, que embora exerça a mesma atividade (ou até mais), recebem salários inferiores; além de atingir a classe trabalhadora como um todo quando impõe um sectarismo mascarado.

Assinala Sergio Pinto, quanto ao assunto, que “A terceirização também surge como forma de compatibilizar a eficácia econômica com novos métodos de gestão de mão-de-obra e também com inovações tecnológicas. Assim, verifica-se que a contratação de terceiro para prestar serviços à empresa também é uma forma de flexibilização dos direitos trabalhistas. É incentivado, portanto, o trabalho em tempo parcial, ocasional ou precário. Entretanto, na terceirização muitos direitos trabalhistas são perdidos, principalmente a carteira assinada e os benefícios decorrentes do contrato de trabalho, o que não deixa de ser uma forma de flexibilização desses direitos (...). Daí se verifica a importância da participação do sindicato nesse aspecto (...)”

3. Terceirização e identidade sindical.

“Os sindicatos, porém, não simpatizam com a terceirização, pois há perda de postos de trabalho, inibição do sindicalismo, com a desagregação dos filiados da categoria, o que pode afetar as bases sindicais, reduzindo a dimensão da categoria e a representatividade do sindicato. O sindicato tem perda de receitas, tanto em relação à mensalidade dos associados, que deixam de sê-lo, como à menor cobrança de contribuição confederativa, sindical e assistencial.”⁶

É nítida a crescente desigualdade dentro da própria classe trabalhadora e há uma evidente lógica, por trás disso, articulada por uma classe dominante. Algumas dessas “subcategorias” foram elencadas por Raquel Maria Rigotto, são elas: os empregados das empresas de ponta; os empregados das “terceiras”; os trabalhadores do mercado informal; e os excluídos do mercado de trabalho e políticas públicas. A consequência dessa desigualdade é o enfraquecimento do movimento sindical. O presente artigo trata da relação entre os

⁶ MARTINS, *op. cit.*.

Estudos do Trabalho

Ano I – Número 2 - 2008

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

empregados efetivos e os terceirizados, sem, no entanto, desprezar a importância da consciência da classe trabalhadora como um todo.

A terceirização se apresenta não só como uma forma de precarização das condições dos trabalhadores, é também a precarização das relações entre os mesmos na medida em que estabelece segmentação e dificulta a sua mobilização agravando a crise do sindicalismo.

Desde o seu surgimento e emancipação, o movimento sindical atualmente vive uma crise ampla que, concordando com Everaldo Augusto, tem natureza política, ideológica e organizativa. A identidade sindical é a base sólida de um sindicato forte e atuante e é sobre ela que incide a estratégia ideológica da terceirização.

3.1. Sindicato no mundo globalizado.

O sindicato nasce para ser “o grito” da classe operária contra as condições de trabalho e sociais que lhes imputavam os “donos dos meios de produção”. Desde suas primeiras manifestações ainda sem forma, o movimento sindical desponta como expressão e força na luta de classes, entre dominantes e dominados.⁷

Dizer do mundo globalizado é dizer o neoliberalismo, a flexibilização, o desemprego. O neoliberalismo ataca diretamente o movimento sindical.

Muito das condições que gozamos, ditas sociais, tais como: saneamento básico, saúde educação, higiene, luz, água, foram deliberações e conquistas do movimento sindical que as exigiram que o Estado cumprisse, entretanto, o capitalismo e sua política neoliberal tem transformado em mais um campo de investimento e lucro tomando essas atividades que antes estavam totalmente “nas mãos” do Estado, privatizou e lhes conferiu um caráter censitário

⁷ “Dessa forma, pautando-se na análise dos estudiosos, pode-se vislumbrar três fases na trajetória do sindicalismo cutista. Primeiramente, aquela que vai de 1978/83 até aproximadamente 1988 que se caracteriza por uma ação sindical combativa e de confronto. A segunda, cujo período aproximado é de 1988 a 1991, que pode ser classificada como a fase de transição e, por último, a mais recente, caracterizada por um sindicalismo propositivo e negociador. Trata-se, portanto, de uma mudança política substancial, de um sindicalismo combativo e de confronto, de cunho classista e com uma perspectiva socialista, para uma ação sindical pautada pelo trinômio proposição/negociação/participação dentro da ordem capitalista que, gradativamente, perde o caráter classista em troca do horizonte da ‘cidadania’”. (TUMOLO, Paulo Sergio. *O Novo Padrão de Acumulação de Capital e a Formação Sindical da Central Única dos Trabalhadores*. Disponível em: <www.ced.ufsc.br/gtteeaped/20ra/GT09/Trabalho/tumolo.pdf>. Acesso em: 22/09/2007 às 23:00).

Estudos do Trabalho

Ano I – Número 2 - 2008

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

(quanto mais dinheiro, melhores são as condições sociais). O Estado Mínimo é uma das facetas do neoliberalismo.

A flexibilização retira do movimento sindical a natureza de ser una, uma classe só. Cria novas categorias, atribuindo-lhes a alcunha de subcategorias, preconiza a desigualdade dentro de uma mesma classe.

O desemprego não é mais uma consequência, é, todavia, uma política da globalização. O desemprego enfraquece e diminui o número de trabalhadores sindicalizados e faz crescer o número de trabalhadores excluídos.

A natureza sindical está em crise. O movimento sindical deveria servir de contrapor as necessidades da classe trabalhadora às do patronato e principalmente a de conscientizar os trabalhadores. Acontece que a ideologia dominante da globalização desnaturalizou o movimento sindical, reduzindo-o a mero interlocutor, mediador, dos ditames do patronato, que impõe, e os trabalhadores, que obedecem. O sindicato precisa sair da posição defensiva.⁸

3.2. Terceirizados X Efetivos: massa operária sob o jugo do capital.

A flexibilização, surge como o meio para solucionar o problema do desemprego, mascarando a real intenção de diminuir os gastos com a mão-de-obra e os encargos legais. A flexibilização inaugurou o trabalho precário, entre os quais está a terceirização. A terceirização não trouxe grandes modificações na estrutura funcional das empresas, mas incidu na sua estrutura organizacional e gravemente nas relações entre os trabalhadores.

⁸ “O desdobramento disso é perceptível na diminuição acentuada do campo de atuação dos sindicatos, principalmente no que tange às atividades sindicais que lhes são próprias e específicas, tais como, as mobilizações e ações grevistas, a luta por melhores salários e melhores condições de trabalho e pelo incremento dos postos de trabalho para absorção dos novos membros da PEA, a luta pela diminuição da jornada de trabalho e do tempo de vida ocupado com o trabalho, melhoria nas condições de trabalho e de vida — saúde, educação, previdência, lazer, etc., o que significa que este novo padrão se torna cada vez mais incompatível com o sindicalismo combativo e tem dificuldades de convivência até com o sindicalismo de corte socialdemocrata. A destruição ou pelo menos a neutralização de formas organizativas dos trabalhadores, particularmente aquelas de cunho combativo, têm sido uma das condições necessárias e primeiras dos diversos processos de trabalho que vêm sendo implementados na atualidade, cujo desdobramento é sua substituição por alternativas sob total controle dos empresários, como é o caso do *sindicato-casa* no Japão, ou por sindicatos que *vestem a camisa* do atual projeto do capital.” (TUMOLO, *op. cit.*).

Estudos do Trabalho

Ano I – Número 2 - 2008

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

Antes de adotar um o sistema de terceirização, a empresa conta com funcionários ditos efetivos, são funcionários que guardam certo vínculo permanente, além de impor as empresas normas trabalhista. Quando a empresa terceiriza um setor de atividades meio, ela desemprega a massa efetiva e coloca no lugar uma massa de trabalhadores terceirizados. É aparente o impacto que a terceirização traz nas relações entre os trabalhados, faz da massa terceirizada uma massa alienígena. Para retirar os “olhares” da dos trabalhadores efetivos do corte de pessoal, agregam aos trabalhadores efetivos a falsa impressão de pertencerem a categorias superiores. Dois medos assombram a classe trabalhadora: o desemprego, e a subcategoria.

Os empresários se utilizam da diferença salarial, de uniformes, até mesmo na elaboração de festas diferentes para os efetivos e terceirizados, seja em jogos em que competem de um lado os efetivos e do outro os terceirizados, todas as formas ideológicas de fomentar desigualdades e discórdias estabelecidas entre os trabalhadores. Favorecendo a vinculação do sindicato como um órgão de negociação (de pacificação) e enfraquecendo a luta entre trabalhadores e patrões.

Há uma crescente idéia de sindicalizar, e já existem sindicatos neste sentido, o trabalho precarizado, aqui a terceirização, porém cometeremos o mesmo erro de consciência de classe e a desnecessária formação de outro sindicato que incorrerá na mesma crise.

A ideologia que há por traz da terceirização é desumana, com a maior carga pejorativa que essa palavra possa ter. Algo que se propõe a levantar uma bandeira de desigualdades entre trabalhadores que só tem de diferente o alcunha para obter lucro e liberdade na especulação do capital (flexibilização das normas trabalhistas), isso dá origem a grandes conseqüências para a sociedade como um todo, pois quando se fere o movimento sindical, fere-se na luta de classes o pólo majoritário e carente, os dominados.

4. O papel do Direito.

Quando foram editadas as leis trabalhistas e sistematizadas na CLT (esta na década de 1940), a terceirização ainda não era um fenômeno de abrangência mundial e consolidado, por isso não foi matéria da CLT. Em 1973 a terceirização tinha alcançado um índice alto de mão-

Estudos do Trabalho

Ano I – Número 2 - 2008

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

de-obra, havia mais de 50.000 trabalhadores terceirizados na cidade de São Paulo, que prestavam serviços a 10.000 empresas - dados elucidados por Sergio Pinto. As empresas queriam mão-de-obra mais barata e se libertar da lei de proteção ao trabalhador. Neste contexto surge a primeira norma que efetivamente tratou da terceirização, Lei 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Esta lei regulava o trabalho temporário. Em 1980 é elaborado mais um diploma legal sobre a terceirização a Lei 7.102, de 1983 que era também era restrita em seus efeitos e se dirigia diretamente aos trabalhadores que eram vinculados a segurança bancária. Hoje as situações da terceirização bem como sua forma lícita e ilícita estão normatizadas na súmula 331 do TST.

“Súmula 331 do TST:

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

II – A contratação irregular de trabalhador, 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 (L. 7102, de 20.6.83), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados 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 na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da Administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas, da sociedade de economia mista, desde que este tenha participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.”

A súmula divide em quatro grandes grupos as situações que autorizam a subcontratação de serviços e são elas: “situações empresárias que autorizem contratação de trabalho temporário” (súmula TST 331, I); “atividades de vigilância” (súmula TST 331, III); o que envolve atividades de conservação e limpeza (Súmula TST 331, III); e os serviços

Estudos do Trabalho

Ano I – Número 2 - 2008

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

especializados ligados a atividade meio do tomador, o que não está devidamente aclarada pela referida súmula.

O que importa ressaltar aqui é a situação nova que a terceirização trouxe: o modelo trilateral de relação. Essa relação trilateral rompeu a hegemonia clássica do modelo bilateral expressa nos artigos 2º, caput⁹, e 3º, caput¹⁰, da CLT. Mauricio Godinho Delgado esclarece essa relação trilateral quando afirma: “O modelo trilateral de relação socioeconômica e jurídica que surge com o processo terceirizante é francamente distinto do clássico modelo empregatício, que se funda em relação econômica de caráter essencialmente bilateral. Essa dissociação entre a relação econômica do trabalho (firmada com a empresa tomadora) e relação jurídica empregatícia (firmada com a empresa terceirizante) traz graves desajustes em contra ponto aos clássicos objetivos tutelares e redistributivos que sempre caracterizaram o Direito do Trabalho ao longo de sua história.”¹¹

Neste sentido as normas criadas somente nos dizem qual modalidade é lícito ou ilícito, afinal o problema de regularização da terceirização é amplo. O empregado terceirizado fica excluído dos Direitos Trabalhistas alcançados na CLT. O papel do Direito tem sido o de ratificar os ditames capitalistas.

Conclusão

A atividade de terceirização é uma estratégia ideológica para a desidentidade da classe trabalhadora. Essa fragmentação acaba por desestruturar a base de sustentação do movimento sindical desenvolvendo e aprofundando sua crise.

A terceirização é mais um passo no sentido de flexibilização das leis trabalhistas. Para Sergio Pinto “Flexibilizar não tem, portanto, por sinônimo, desregulamentar, pois é possível,

⁹ Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

¹⁰ Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

¹¹ DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2005.

Estudos do Trabalho

Ano I – Número 2 - 2008

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

flexibilizar por meio da legislação, como o faz a constituição (art. 7º, VI, XIII e XIV¹²). Consiste a flexibilização exatamente em menor rigidez da legislação, proporcionando adaptações no trabalho, em razão das modificações sociais e econômicas”, porém, na verdade, é nítida a luta do capitalismo para ter liberdade, liberdade de contratar, de remunerar, de tratar o trabalhador como uma mercadoria, de coisificar os mesmos. A lógica do capitalismo é o lucro, quanto maior a liberdade de produção, maior o lucro. A premissa do capital é ser livre para explorar.

O presente artigo é uma tentativa de esclarecer um pouco a realidade da terceirização e a identidade sindical, para ser um contraponto do que nos é apresentado por terceirização e por motivo da crise no sindicalismo. Concordando com Marx, temos de compreender a realidade para transformá-la revolucionariamente sob a ótica da classe dominada.

O movimento sindical não deve ser entendido simplesmente como um movimento que quer melhorias de condições para os trabalhadores, ele é muito mais, é um movimento que incide diretamente na luta de classes, é um movimento que tem força de luta de classes.

Referências Bibliográficas

ANTUNES, Ricardo. *Adeus ao Trabalho: ensaio sobre a metamorfose do trabalho*. 11ª ed. São Paulo: Cortez Editora, 2006.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, aprova a *Consolidação das Leis do Trabalho*.

DAVIS, Frank Stephen (princ.). *Terceirização e Multifuncionalidade: idéias práticas para a melhoria da produtividade e competitividade da empresa*. 1ª ed. São Paulo: STS Publicações, 1992.

¹²Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo; XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho; XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva.

Nota da autora: Agradeço a Deus (digno de toda glória, honra e louvor) a quem consagro todas as minhas conquistas. Agradeço aos meus pais pelo estímulo, compreensão e exemplo. Agradeço a minha orientadora, Jaíra Capistrano, por me tornar um ser humano mais sensível.

Estudos do Trabalho

Ano I – Número 2 - 2008

Revista da RET

Rede de Estudos do Trabalho

www.estudosdotrabalho.org

DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2005.

GIOSA, Livio Antonio (*princ.*). *Terceirização: uma abordagem estratégica*. 1ª ed. São Paulo: Pioneira, 1993.

GOMES, Álvaro (*org.*). *O trabalho no século XXI: considerações para o futuro do trabalho*. 1ª Ed. São Paulo: Anita Garibaldi, 2001.

JÚNIOR, Cosmo Palasio de Moraes. *Contratar, mas com cuidado*. **In:** Proteção, Revista Mensal de Saúde e Segurança do Trabalho, ed. 106, Ano XIII. Outubro, 200.

LEIRIA, Jeronimo Souto (*princ.*). *Terceirização: uma alternativa de flexibilidade empresarial*. 8ª ed. São Paulo: Gente, 1995.

LÖWY, Michael. *Ideologias e ciência social: elementos para uma análise marxista*. 17ª ed. São Paulo: Cortez, 2006.

MARTINS, Sergio Pinto. *A Terceirização e o Direito do Trabalho*. 8ª Ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MÉSZÁROS, István. *O Poder da Ideologia*. Trad. Paulo Castanheira. São Paulo: Boitempo Editorial, 2004.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2000.

QUEIROZ, Carlos Alberto Ramos Soares de (*princ.*). *Manual de terceirização: quais são os caminhos do sucesso e os riscos no desenvolvimento e implantação de projetos*. 3ª ed. São Paulo: STS Publicações, 1992.

TUMOLO, Paulo Sergio. *O Novo Padrão de Acumulação de Capital e a Formação Sindical da Central Única dos Trabalhadores*. Disponível em: <www.ced.ufsc.br/gtteanped/20ra/GT09/Trabalho/tumolo.pdf>. Acesso em: 22/09/2007 às 23:00.