



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE EDUCAÇÃO – CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E APLICADAS
MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO EM ORGANIZAÇÕES APRENDENTES

SEBASTIÃO MARTINS LOPES

**JUSTIÇA E TRABALHO PRECARIZADO:
um estudo sobre as condições de trabalho em Vitória da Conquista - BA**

JOÃO PESSOA
2014

SEBASTIÃO MARTINS LOPES

**JUSTIÇA E TRABALHO PRECARIZADO:
um estudo sobre as condições de trabalho em Vitória da Conquista - BA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Gestão em Organizações Aprendentes da Universidade Federal da Paraíba, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre.

Orientadora: Prof^a. Dra. Emília Maria da Trindade Prestes

**JOÃO PESSOA
2014**

L864j	<p>Lopes, Martins Sebastião</p> <p>Justiça e trabalho precarizado: um estudo sobre as condições de trabalho em Vitória da Conquista – BA./ Sebastião Martins Lopes.- João Pessoa: UFPB, 2014. 69 f; il.</p> <p>Orientadora: Dra. Emília Maria da Trindade Prestes Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal da Paraíba</p> <p>1. Emprego. 2. Legislação. 3. Lei 4. Terceirização 5. Trabalho precarizado. I. Título.</p> <p>CDD: 344.8101</p>
-------	---

Catalogação na fonte: Biblioteca da Fainor



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE EDUCAÇÃO – CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E APLICADAS
MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO EM ORGANIZAÇÕES APRENDENTES

A Dissertação de **Sebastião Martins Lopes**, intitulada “**JUSTIÇA E TRABALHO PRECARIZADO: UM ESTUDO SOBRE AS CONDIÇÕES DE TRABALHO EM VITÓRIA DA CONQUISTA – BA** foi aprovada pela banca examinadora.

Prof.^a DSc. Emília Maria da Trindade Prestes

Prof.^º DSc. Guilherme Ataíde Dias

Prof.^º DSc. Stênio Fernando P. Duarte

JOÃO PESSOA

março/2014

Dedico este trabalho a Deus, a minha família, aos amigos, aos colegas de trabalho, aos professores e orientadores pelo apoio, força, incentivo, companheirismo e amizade, porque sem eles nada disso seria possível.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, todo poderoso e causa primária de todas as coisas, por permitir que tudo isso tenha acontecido.

A minha família que me ajudou na construção desse sonho: a minha esposa Cida Falcão, aos meus filhos Eduardo e Lucas, a minha irmã Ducarmo, aos meus pais, Pedro Lopes e Margarida Santos, que mesmo à distância intercederam por mim.

À Prof.^a DSc. Emília Prestes, minha orientadora, pela sua competência e especialmente pela paciência que teve para comigo durante todo o processo de construção da minha dissertação. Para sempre: muito obrigado!

Aos meus amigos e colegas de trabalho que direta ou indiretamente me ajudaram de alguma forma no cumprimento desse projeto de vida, a exemplo de Taysa Matos, Carla Lopes, Adriana Lopes, Deginane Morais, Rosana Brito, Rozana Martins, Ronaldo Soares, Poliana Policarpo, Stênio Fernando, dentre outros.

Aos professores do programa MPOGA/UFPB, a exemplo de Guilherme Ataíde, Edna Brennand, Eládio Brennand e Márcia Costa, que através das suas aulas fizeram-me ver o mundo de forma diferente. Ao secretário do MPOGA, Cijame Jr., que com a sua competência e habilidades facilitou os nossos contatos com a UFPB e com os professores.

Ao professor Argemiro Ribeiro, colega de trabalho, que tanto me ajudou na função de co-orientador deste trabalho.

À FAINOR, na pessoa de Edgard Larry, Edvaldo Gama, Maria Auxiliadora, Raymundo Vianna e Tayrone Félix, que me incentivaram incessantemente a concluir esse mestrado.

A todos o meu muito obrigado!

RESUMO

A precarização do trabalho tem sido um fenômeno marcante nas últimas décadas e tem afetado a vida dos trabalhadores em todos os setores seja público ou privado. Essa tendência é determinada pelo capitalismo, globalização e avanços tecnológicos que provocam mudanças na estrutura produtiva, reorganizando o mercado de trabalho. Assim, este trabalho tem como foco principal analisar a relação de trabalho precarizado e suas consequências na Cidade de Vitória da Conquista. Para atingir o objetivo proposto, a pesquisa foi especialmente documental. O estudo revelou que o processo de precarização do trabalho em Vitória da Conquista resultou inicialmente de uma migração em massa do campo em direção à cidade e também de cidades circunvizinhas. A busca pelo lucro desmedido contribui para essa situação. Os direitos dos trabalhadores explorados são usurpados e geram vários processos trabalhistas. Mas muitos trabalhadores se submetem às condições precárias de trabalho por ser sua fonte de renda e sobrevivência.

Palavras-chave: Emprego. Legislação. Lei. Terceirização. Trabalho precarizado.

ABSTRACT

The precarization of labor has been a remarkable phenomenon in recent decades and has affected the lives of workers in all sectors whether private or public. This trend is determined by capitalism, globalization and technological advances that cause changes in the production structure reorganizing the labor market. This study focuses primarily on analyzing the precarious working relationship and its consequences in the City of Vitória da Conquista - Bahia. To achieve the proposed objective for the study, research is a bibliographic nature. Thus, the study revealed that the process of precarization of labor in Vitória da Conquista is the result of a mass migration from the countryside to the city and also the surrounding towns. The search for the unconscionable profits contributes to this situation. The rights of these workers are exploited and usurped improving numerous lawsuits. But many workers are subjected to poor working conditions to be your source of income and survival.

Key-words: Employment. Legislation. Law. Outsourcing. Precarious labor.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ADC	Ação Declaratória de Constitucionalidade
ASSERTEM	Associação Brasileira das Empresas de Serviços Terceirizáveis e de Trabalho Temporário
BA	Bahia
BA 262	Rodovia Estadual da Bahia 262
BA 415	Rodovia Estadual da Bahia 415
BID	Banco Interamericano de Desenvolvimento
BR 116	Rio-Bahia 116
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CRFB	Constituição da República Federativa do Brasil
CUT	Central Única dos Trabalhadores
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
DL	Decreto – Lei
EC	Emenda Constitucional
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
FNT	Fórum Nacional do Trabalho
GRT	Gerência Regional do Trabalho
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
JCJ	Junta de Conciliação e Julgamento
MPT	Ministério Público do Trabalho
MTe	Ministério do Trabalho e Emprego
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OJ	Orientação Jurisprudencial
ONGs	Organizações Não-Governamentais
OSCIP	Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público
PEA	População Economicamente Ativa
PRRC	Programa Nacional de Recuperação e Renovação dos Cafuzais
PST	Prestadores de Serviço Temporário
PT	Partido dos Trabalhadores
RJ	Rio de Janeiro
RTOrd	Recurso Ordinário
SEBRAE	Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas
SEI	Superintendência de Estudos Econômicos e Sociais da Bahia
STF	Supremo Tribunal Federal
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	10
1.1 A justificativa do tema da dissertação	13
1.2 A inserção regional da Justiça do Trabalho	13
1.3 Objetivos	16
1.3.1 Objetivo geral	16
1.3.2 Objetivos específicos.....	16
1.4 Metodologia da pesquisa.....	17
2 ESBOÇO HISTÓRICO SOBRE O TRABALHO HUMANO	19
2.1 Evolução histórica da relação de trabalho precarizado no Brasil	30
3 O TRABALHO PRECARIZADO NA CONTEMPORANEIDADE	35
3.1 Novas formas de contratação do trabalhador	38
3.1.1 A terceirização.....	38
3.1.1.1 A terceirização no serviço público.....	41
3.1.2 O trabalho temporário.....	49
3.1.3 O estágio.....	51
3.1.4 As cooperativas de trabalho	53
3.1.5 A pejutização	55
4 A JUSTIÇA E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO EM VITÓRIA DA CONQUISTA.....	59
5 TRABALHO PRECÁRIO E DIGNIDADE HUMANA	62
6 CONCLUSÕES	64
REFERÊNCIAS.....	66

1 INTRODUÇÃO

O Desenvolvimento econômico de um país implica sem dúvida em enormes sacrifícios, exigindo muitas vezes a adoção de medidas extremas, numa sucessão de problemas e soluções. É justamente o desencadeamento de problemas aliado à capacidade de resolvê-los satisfatoriamente que confere a determinado país a confiança de que poderá prosseguir apresentando elevadas taxas de crescimento econômico.

Independentemente do regime político, o desenvolvimento de qualquer país está vinculado ao trabalho de sua população. A mão-de-obra disponível, atuando sobre os recursos naturais e o estoque de capital existente, gera anualmente um volume de bens e serviços, cuja avaliação periódica define o Produto Nacional Bruto. Parte do produto é consumida e parte é economizada e reconduzida ao processo produtivo, na forma de novo estoque de capital, reforçando as disponibilidades para novos investimentos, que geram o crescimento econômico.

O Brasil como um país que busca o desenvolvimento econômico, desde os primórdios da estruturação de sua economia e do mercado de trabalho, vem enfrentando muitas dificuldades como uma dívida pública crescente, estagnação da renda per capita, queda da participação relativa do produto industrial no Produto Interno Bruto, baixas taxas de investimento e de expansão nas importações.

A retração na economia aprofunda tanto as formas tradicionais de exclusão social (subemprego, baixos salários e informalidade) como as novas formas de relações de trabalho fragmentadas (desemprego aberto, ocupações atípicas, condições e relações de trabalho precárias).

A atual Constituição da República Federativa do Brasil (1988) assegura que tudo aquilo que deriva dos princípios, direitos e das garantias constitucionais não pode ser retirado do homem. Do ser humano são invioláveis a vida, a liberdade, a igualdade e a segurança.

No Direito, os princípios fundamentais são as bases que sustentam o ordenamento jurídico. À luz da Constituição, o trabalho, como direito social, encontra-se no mesmo patamar de grau de importância que a educação, a saúde, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade, à infância e à assistência aos desamparados (BRASIL, 1988). Assim, ao qualificar-se o trabalho

como um direito social, comparando-o com direito e garantia fundamental, deve-se considerar a importância das relações de trabalho e com ela as complexas consequências, dentre as quais as injustiças sociais, apresentadas no novo cenário da economia globalizada.

Para não ficarem alheios a esse mercado globalizado, sob pena de precisar abrir mão do seu desenvolvimento econômico, os países tiveram que se adequar à nova realidade. Assim, procuraram adotar medidas de segurança que mesmo possibilitando o avanço, preservam o equilíbrio social e econômico. Entretanto, com a globalização, diminuiu a importância da matéria-prima, da mão-de-obra direta e aumentaram as desigualdades sociais, trazendo como resultado imediato o desemprego e a precarização das relações de trabalho (ANTUNES, 2009).

A realidade do século XXI apresenta-se de forma indisfarçável: crescimento populacional exacerbado, transporte caótico, poluição desenfreada, escassez dos recursos naturais, pobreza, desenvolvimento tecnológico frenético acessível a uma minoria, descontrole de epidemias e aparecimento de novas doenças. Nesse contexto, as relações de trabalho se encontram cada vez mais fragmentado devido à divisão social e técnica, favorecendo assim sua deteriorização (ANTUNES, 2009).

A precarização dessas relações trabalhistas se configura em razão dos fenômenos ou efeitos resultantes de algumas práticas existentes no mercado, tais como: o trabalho em condições análogas à escravidão, que se difere das demais formas de trabalho precário por possuir como uma de suas características basilares a presença de cerceamento do direito de livre locomoção do trabalhador, seja através da violência física, seja por meio da coação econômica; a subtração de direitos fundamentais dos trabalhadores cooptados nas espécies de trabalho flexibilizadoras, a exemplo da terceirização de serviços, cooperativas de trabalho, estágios, pejutização, trabalho temporário, aprendizagem, entre outros; a fragmentação da classe trabalhadora, devido à perda do poder organizacional coletivo, ou seja, a forma de sindicalização, que sob o manto de um princípio de unicidade sindical, gera mais afastamento e desagregação dos sindicatos do que a associação; a degradação do meio ambiente de trabalho, tendo em vista que as empresas não demonstram preocupação com a saúde e segurança do trabalhador (DRUCK; FRANCO, 2007).

Com o processo de transição global, aprofundado a partir dos anos de 1990, além do surgimento da precarização, as empresas, assim como os Estados, para

acompanharem esse processo, tiveram que se adequar a métodos eficientes de competitividade econômica em um cenário de livre fluxo dos mercados. Isso proporcionou o surgimento da discussão sobre a necessidade de flexibilização das relações do trabalho.

Em razão disso, a precarização das relações trabalhistas, fator maior da insatisfação e preocupação dos empregados, seja pelas condições do meio ambiente de trabalho, seja em função das formas atípicas de contratação, gera uma série de implicações e consequências nos processos de aprendizagem organizacional (SILVA, 2009), seja de forma individual, seja mesmo coletiva, porque a aprendizagem “baseia-se na disciplina do desenvolvimento da visão compartilhada” (SENGE, 2002, p. 263). Essa visão compartilhada ou mesmo o estímulo – elementos indispensáveis para a aprendizagem – ficam prejudicados quando grande parte da equipe de trabalho é formada de estagiários, terceirizados, cooperativas de trabalho, contratos de experiência, contratos temporários, pejutização, meio ambiente de trabalho degradante, dentre outros (DRUCK; FRANCO, 2007).

No que concerne especificamente à cidade de Vitória da Conquista, entre os anos de 2003 a 2010, essa realidade não se diferencia das demais regiões do País. Com base em informações obtidas nos julgamentos da Justiça do Trabalho, constatam-se, no Município, casos concretos de estágios fraudulentos, terceirização ilegal – tanto no setor público quanto no privado –, contratos de aprendizagem, contratos temporários, cooperativas de trabalho, entre outros, que tornam evidentes o quadro de precarização das relações trabalhistas e do emprego nas empresas e no serviço público. Outros indicadores também evidenciam esse processo, a exemplo do nível mais baixo de qualificação da mão-de-obra; as políticas de gestão de pessoal discriminatórias, dispensando um tratamento diferenciado entre os empregados fixos, temporários e prestadores de serviços; os níveis de remuneração mais baixos; o descumprimento das obrigações trabalhistas mais elementares, como o registro de empregados.

Diante de tamanha diversidade de requisitos suscitados para identificar e comprovar o processo de flexibilização e precarização das relações de trabalho nas empresas do Município de Vitória da Conquista, é fundamental a realização de um estudo mais aprofundado sobre a dimensão dessas relações no âmbito jurídico e empresarial, assim como seus efeitos e desdobramentos nas áreas sócio-político-

econômica do Município.

1.1 A justificativa do tema da dissertação

Há vinte anos atuando na magistratura trabalhista, sempre me inquietou o fato de os maiores empregadores serem exatamente aqueles que mais precarizam as relações de trabalho, seja na forma de terceirização ou de outras maneiras, a exemplo de contrato de estágio, pejutização, menor aprendiz, cooperativas de trabalho, dentre outros instrumentos legais que são utilizados com a intenção de ampliação crescente das margens de lucro ou retenção de custos em detrimento dos trabalhadores.

A atualidade do tema e a sua relevância social também justificam a realização deste trabalho, porque há normas legais e constitucionais flexibilizando as formas de contratação de empregados, sendo que existe um grande número de empregadores, incluindo-se neste contexto o setor público, sem a mínima preocupação com as consequências legais, certamente acreditando na impunidade, continua lesando os trabalhadores, que formam a parte mais frágil da relação capital/trabalho.

No âmbito da Justiça do Trabalho, no Município de Vitória da Conquista, evidencia-se a precarização das relações de trabalho em razão do elevado número de autuações/multas aplicadas pelo Ministério do Trabalho, através da Superintendência Regional do Trabalho – órgão encarregado da fiscalização – onde são apontados altos índices de irregularidades nas empresas da região, tais como: trabalhadores sem registro, empresas que não recolhem o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), trabalhadores que se encontram em situação análoga a escravos, trabalho infantil, órgãos públicos que contratam de forma irregular, além de outros casos considerados como infrações decorrentes da irregularidade na contratação de pessoas.

1.2 A inserção regional da Justiça do Trabalho

A Justiça do Trabalho está localizada na Cidade de Vitória da Conquista,

que é a sede da jurisdição¹ da microrregião, cujo município tem uma área de 3.743 km², situada a 510 km da capital do Estado – Salvador, e a 300 km do Porto de Ilhéus, sendo a terceira maior cidade do Estado da Bahia, com uma população de aproximadamente 400 mil habitantes, considerada a terceira maior cidade do Estado da Bahia.

A Região Sudoeste, onde se encontra o Município de Vitória da Conquista, caracteriza-se por uma estrutura de produção tradicional, baseada na agropecuária, com sistemas de criação em estágios diferenciados – da extensiva à pecuária melhorada. Além da agropecuária, indústria e mineração, a economia regional conta ainda com um comércio dinâmico e um setor de serviços promissores que são disponibilizados por Jequié e Vitória da Conquista aos demais municípios, especialmente, os serviços nas áreas de saúde, educação, transporte e comunicação.

No setor terciário, o Município continua cumprindo seu papel tradicional, abastecendo um mercado inter-regional e mesmo interestadual de cerca de dois milhões de consumidores, principalmente com a oferta de serviços na área educacional, que vem se ampliando e se diversificando tanto na esfera pública como na privada. Os serviços de saúde – hospitais, clínicas e laboratórios se propagam a olhos vistos nessa cidade. Inclusive já foi citada como a sétima cidade de grande porte que mais cresce no País, destacando-se no comércio e como promissor pólo de serviços.

O Distrito Industrial, constituído no início da década de 70, localiza-se a, aproximadamente, 5km do centro de Vitória da Conquista, às margens da BR 116, numa área construída que evoluiu de 850.000m² para 1.700.000m² – fase atual. O ramo de produção mais representativo é o de composto de PVC, produtos de limpeza, cerâmica, pré-moldados, colchões, movelearia e bebida engarrafada. Entre as empresas do Distrito Industrial de Vitória da Conquista, destacam-se a unidade da NORSA Refrigerantes (Coca-Cola) e a Teiú Indústria e Comércio. Atualmente, existem 32 indústrias nesse distrito, gerando, aproximadamente, 1.200 empregos. Ademais, em todo o Município, é possível identificar outras indústrias, com destaque para empresas de micro e pequeno porte.

¹ O Fórum da Justiça do Trabalho tem a sua sede na Cidade de Vitória da Conquista - BA, razão porque se fala que nessa cidade fica a sede da jurisdição, mas a competência para julgar ações trabalhistas abrange 12 municípios da microrregião, cujo raio se estende a uma distância de aproximadamente 150 quilômetros.

O segmento econômico de maior destaque pelo seu ritmo de crescimento encontra-se no setor terciário, que corresponde a 50% da renda capitalizada no Município e na geração do maior contingente de novos empregos. Levantamento feito pelo SEBRAE, em 1998, aponta a existência, de 2.842 estabelecimentos comerciais no Município.

O município é atendido por nove hospitais, sendo seis particulares e três públicos, oferecendo um total de 988 leitos; sete centros de saúde e quatro postos de saúde. Além desses serviços, o Município atua nas áreas de consultoria e assessoria contábil e empresarial, telecomunicações, informática e engenharia.

Fator que concorre para seu lugar de destaque regional é a localização geográfica. Sua rede urbana articula-se em torno de dois grandes eixos rodoviários. No sentido Norte-Sul, a BR 116 (Rio-Bahia) permite o acesso tanto ao Centro-Sul como ao Norte e Nordeste do País. No sentido Leste-Oeste, a BA 415 (Conquista-Itabuna), permite acesso ao litoral, e a BA 262 (Conquista-Brumado) permite acesso ao Oeste do Estado. Esta última é a principal rota de entrada para a Região Centro-Oeste brasileira. Em função de sua privilegiada localização geográfica, o Município pode integrar-se a outras Regiões do Estado e ao restante do País. Essa integração à economia nacional e estadual possibilitou sua consolidação como um centro comercial regional.

Esse contexto contribui para a existência de várias empresas de transporte rodoviário de grande e médio porte, que viabilizam o deslocamento de cargas e passageiros pela região e por todo o país. A figura 1 mostra os acessos rodoviários à Cidade de Vitória da Conquista.

Figura 1 - Acessos rodoviários à Cidade de Vitória da Conquista.



1.3 Objetivos

1.3.1 *Objetivo geral*

Analisar a relação de trabalho precarizado e suas consequências na Cidade de Vitória da Conquista.

1.3.2 *Objetivos específicos*

- Identificar os processos de organização do trabalho que determinaram a precarização do trabalho;
- Avaliar as implicações do trabalho precarizado no Brasil;
- Constatar a evolução do processo de precarização do trabalho em Vitória da Conquista, especialmente no setor público.

1.4 Metodologia da pesquisa

Para atender os objetivos deste estudo, firmou-se uma pesquisa crítico-bibliográfica e documental concernente às relações de trabalho no mundo contemporâneo, priorizando, especialmente, as abordagens centradas no desenvolvimento das relações trabalhistas no Brasil, com a perspectiva de compreender como a precarização do trabalho tem encontrado lugar para se afirmar neste cenário e mais diretamente no serviço público. Neste sentido, o recorte espacial da pesquisa abarcou a região do Município de Vitória da Conquista, no Estado da Bahia, e teve como marco temporal os anos de 2003 a 2010.

O *corpus documental* foi constituído de autos findos, sob a guarda da Justiça do Trabalho, situada no Município de Vitória da Conquista-BA. Procedeu-se nesse tribunal a um levantamento e sistematização dos processos findados e já disponíveis ao público em geral, para o período de 2003 a 2010. Na análise documental foram ainda contempladas as decisões dos Tribunais do Trabalho que permitiram a afirmação de jurisprudências que auxiliam no entendimento do objeto central da pesquisa, qual seja a crescente precarização das relações trabalhistas que tem como agente tomador de serviços órgãos públicos atuantes no Município e região de Vitória da Conquista.

Foram consultados e sistematizados 30 (trinta) processos findos (julgados) pela Justiça do Trabalho, tendo como réu/reclamado o Município de Vitória da Conquista e outros órgãos públicos que atuam na região. Tratou-se, portanto, de *amostragem documental típica* (exemplar) e, por isso, *não probabilística*, haja vista que os processos analisados foram selecionados a uma média de 03 (três) processos anuais. Assim, os critérios de seleção, classificação e análise priorizaram a incidência de informações consideradas importantes na medida em que lidaram com temática relativas às terceirizações, cooperativas de trabalho, formas de contratação por estágio de trabalhos, OSCIPs, pejotização, contratações sem concurso, dentre outras conceituações que, no âmbito do Judiciário Trabalhista foram julgadas como lesivas às leis trabalhistas vigentes no Brasil.

Por fim, convém ainda registrar que o presente trabalho também deve ser considerado, quando relacionado às técnicas e aos instrumentos de coletas de dados, a partir do aporte metodológico da pesquisa participante, posto que o autor

exerce há 21 (vinte e um) anos a função de juiz do trabalho, e no transcurso da pesquisa esteve lotado no Fórum da Justiça Trabalhista de Vitória da Conquista. Essa condição de agente observador, dotado de habilitada competência jurídica sobre os atos julgados, permitira a inserção de comentários descritivos ou analíticos do participante ao longo do texto sempre que considerou serem pertinentes ao assunto abordado, mas procurando incessantemente manter-se o mais imparcial possível e fiel aos dados factuais que melhor informassem sobre a situação de pesquisa observada.

2 ESBOÇO HISTÓRICO SOBRE O TRABALHO HUMANO

Ao fazer-se um retrospecto na história da humanidade, pode-se observar que a ideia de que o trabalho significa o homem veio muito tempo depois da necessidade de o homem trabalhar para se autossustentar. Considerando que o trabalho, como consta na Bíblia, era uma forma de punição, após comer o fruto proibido, Adão teria que trabalhar para sustentar a sua família. A própria origem da palavra nos remete à noção de castigo, vem do latim *tripalium*, uma espécie de instrumento de tortura ou uma canga que pesava sobre os animais (MARTINS, 2012).

Na Grécia antiga, os filósofos consideravam a atividade laboral por esforço físico como sendo pejorativo, porque destinado para pessoas que não tinham capacidade de raciocínio e lógica; os trabalhadores eram as pessoas não-pensantes da sociedade. Não existia o caráter de realização pessoal e profissional. Em Roma, antes e depois de Cristo, o trabalho era visto como algo desonroso. Assim, percebe-se claramente o desvalor desse tipo de atividade, o que hoje é considerado como o impulso do planeta, antes era visto como algo vergonhoso e destinado às pessoas inferiores. Conforme menciona Barros (2009, p. 54), “ao escravo era confiado o trabalho manual, considerado vil, enquanto os homens livres dedicavam-se ao pensamento e à contemplação, para os quais os escravos eram considerados incapazes”.

Num segundo momento, têm-se o Feudalismo e a Servidão: o trabalho ainda mantinha a ideia de castigo, punição e inferioridade. Os nobres não trabalhavam, eram servidos.

Numa terceira etapa, encontram-se as corporações de ofício, que gravitavam em torno de três figuras: os mestres, os companheiros e os aprendizes (BARROS, 2009). Havia, nessa fase da História, um pouco de liberdade para os trabalhadores, porém, ainda estavam bastante desprotegidos legalmente; a jornada de trabalho era extremamente cansativa, chegando a atingir 18 horas diárias. As condições de trabalho eram regulamentadas por normas alheias à vontade dos trabalhadores (DELGADO, 2011). As corporações de ofício tiveram fim com a Revolução Francesa, em 1789, por serem incompatíveis com os ideais de igualdade, liberdade e fraternidade. Na lição de Cairo Jr. (2009, p. 56), aprende-se que nessa época “era

reconhecida a liberdade dos cidadãos frente ao Estado, o que lhe possibilitava exercer seus direitos da forma que fosse mais interessante".

Com o advento da Constituição Francesa de 1791, foi reconhecido o direito ao trabalho. Esse novo regime inaugurou a liberdade individual para o exercício das profissões, artes ou ofícios e, por conseguinte, para as livres contratações. Consequentemente, logo após a Revolução Francesa, pode-se observar uma liberdade contratual (BARROS, 2009).

Mas, foi a Revolução Industrial, ocorrida no século XVIII, o principal fator para o surgimento do Direito do Trabalho. A Revolução Industrial transformou substancialmente as relações de trabalho. A invenção da máquina a vapor, como fonte de energia para mover a máquina têxtil e a de fiar, substituiu a força humana, consequentemente impôs a necessidade de pessoas para operar essas máquinas, sendo necessário substituir o trabalho escravo, servil e corporativo pelo trabalho assalariado. Portanto, com o advento da Revolução Industrial, a invenção da máquina a vapor pode ser considerada como um marco histórico nas transformações das relações sociais, o que acarretou mudanças no setor produtivo e fez surgir o Direito do Trabalho (GARCIA, 2008).

Na lição de Gomes e Gottschalk (2007, p. 01), a origem do Direito do Trabalho está diretamente vinculada à Revolução Industrial. Assim destacam:

De fato, a máquina de Watt nunca se teria tornado uma realidade, se não fosse a procura de uma fonte de energia para mover as pesadas máquinas já inventadas para a indústria têxtil, que se desenvolviam desde há muito nas manufaturas. O desenvolvimento técnico da máquina a vapor, seu aperfeiçoamento, foi, certamente, a causa de um mais rápido processo da industrialização.

Em suma, a Revolução Industrial aqui fez surgir a classe operária e o trabalho tornou-se emprego, e com ele a ideia de dignidade e prosperidade, quebrando assim, os velhos paradigmas, e trazendo à tona uma nova realidade (DRUCK; FRANCO, 2007).

O Estado, naquele momento, defendia a liberdade e a igualdade, em todos os setores da sociedade, inclusive, nas relações de trabalho. Ficou consagrado o princípio da autonomia da vontade, ou seja, empregados e empregadores estavam livres para negociar as regras dos contratos de trabalho. Ocorre que as regras da livre negociação não funcionaram, pois, não existia igualdade entre patrões e empregados, uma vez que os empregados estavam subordinados à vontade dos

patrões, em face da sua condição de miserável (CAIRO JÚNIOR, 2009).

A exploração do trabalhador nesse período do Liberalismo foi excessiva. O trabalhador adulto era substituído por mulheres e crianças, que além de trabalharem mais horas (entre 12 e 16 horas) por dia, recebiam salários menores. Os trabalhadores prestavam serviços em péssimas condições. Os contratos de trabalho eram feitos de forma verbal e sem nenhuma garantia de direitos ao empregado (DELGADO, 2011).

Percebe-se a exploração do ser humano pelo ser humano e o oportunismo de empregar uma parcela da população mais vulnerável – mulheres e crianças que historicamente não tem voz ativa e são mais facilmente manipuláveis.

Nesse diapasão, Cairo Jr. (2009, p.120) preconiza que:

A exploração do labor humano, à época do liberalismo, foi tão intensa, que a manutenção da saúde e da própria vida dos trabalhadores tornou-se insustentável, obrigando os empresários a procurar modificar para não sucumbir diante da possível inexistência de consumidores dos seus próprios produtos.

A exploração sem limites dos trabalhadores no Liberalismo teve consequências devastadoras na saúde dos mesmos. Tiveram que criar um sistema de turnos para manterem a produção e os consumidores já que os operários também consumiam os produtos fabricados.

Segundo Barros (2009, p. 65), “o Estado se portava como simples observador dos acontecimentos e, por isso, transformou-se em um instrumento de opressão contra os menos favorecidos, colaborando para a dissociação entre capital e trabalho”. De fato, àquela época, o Estado não intervinha nas relações de trabalho por mais precárias que fossem as condições econômicas e sociais, o que levou os operários a se unirem, formando o que chamamos de movimento operário.

Entretanto, os trabalhadores começam a se organizar por meio de sindicatos, para reivindicar melhores condições de trabalho e de salário, em decorrência de diversos fatos absurdos que denegriam a dignidade dessas pessoas. Cobravam uma intervenção estatal nas relações entre trabalhador e empregador, principalmente para primar pelo bem-estar social e buscar melhoria nas condições de trabalho.

Assim, na lição de Gomes e Gottschalk (2007, p. 02) constata-se:

O envilecimento da taxa salarial, o prolongamento da jornada de trabalho, o livre jogo da lei da oferta e da procura, o trabalho do menor de seis, oito e dez anos, em longas jornadas e o da mulher em idênticas condições criaram aquele estado de détresse sociale de que nos fala Durand, no qual as condições de vida social se uniformizaram no mais ínfimo nível. A identidade de condições de vida cria sólidos liames de solidariedade entre os membros do grupo social oprimido.

Inicialmente, os trabalhadores se associavam de forma clandestina. Nesse sentido, é importante apresentar a explanação de Gomes e Gottschalk (2007, p. 02), sobre a classe operária e os movimentos grevistas que se opunham às condições desumanas de trabalho, neste período:

A força de resistência da classe operária concentrou-se, pois, de início, no associacionismo secreto, grupado à margem da lei, que o perseguia, mas, ainda assim, atuante na autotutela dos interesses de classe e movido pelo instinto de defesa coletiva contra a miséria e o aniquilamento. Os movimentos grevistas, a ação direta pela sabotagem, ou pelo boicote; o movimento ludista na Inglaterra e em França; alguns convênios coletivos de existência precária, manifestados desde o início da história do movimento operário, são a prova evidente de que o impulso inicial dado para o aparecimento do Direito do Trabalho foi obra do próprio operário e não benevolência de filantropos, da classe patronal, ou do Estado.

A partir daí, surgiram várias manifestações em favor dos trabalhadores. A Lei de Peel, de 1802, na Inglaterra, que disciplinava acerca do trabalho dos aprendizes paroquianos nos moinhos, limitando a jornada de trabalho a 12 horas por dia. Mais tarde, em 1819, ficou proibido o emprego de menores de 09 anos. A França, em 1813, proibiu o trabalho de menores nas minas e, um ano mais tarde, vedaram-se os trabalhos nos domingos e feriados e o trabalho para os menores de 08 anos. Na Alemanha e na Itália, em 1886, foram criadas leis de proteção ao trabalho da mulher e do menor. Em 1º de maio de 1886, em Chicago, nos Estados Unidos, os trabalhadores ainda não possuíam garantias, assim organizaram manifestações e greves, havendo um intenso conflito entre trabalhadores e policiais. Posteriormente, os governos e sindicatos resolveram escolher essa data como o dia oficial do trabalho (BARROS, 2009).

Com o fim da Primeira Guerra Mundial, nasce o constitucionalismo social, que é a inclusão nas constituições de preceitos relativos à defesa de interesses sociais e de garantias de certos direitos fundamentais, inclusive garantindo direitos aos trabalhadores (ANTUNES, 2009).

A primeira Constituição que tratou de forma efetiva sobre direitos trabalhistas foi a do México, em 1917, limitando a jornada diária de 08 horas, proibição de

trabalho dos menores de 12 anos, trazendo o direito ao descanso semanal, proteção à maternidade, salário mínimo, direito sindical e de greve, dentre outras proteções e garantias. A segunda Constituição foi a de Weimar, de 1919, que garantiu liberdade aos trabalhadores permitindo a organização para reivindicar melhorias nas condições de trabalho; criou um sistema de seguros sociais e demais condições de trabalho. Surgiu, em seguida, o Tratado de Versalhes, em 1919, com a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que passou a proteger as relações entre empregados e empregadores no âmbito internacional, criando convenções e recomendações trabalhistas (GARCIA, 2008).

O desenvolvimento do capitalismo e seu modo de produção configuraram o emprego e os modelos de gestão da produção industrial que determinaram as relações de trabalho por muito tempo. Dois processos importantes do capitalismo na configuração do trabalho e no surgimento dos direitos trabalhistas foram o Fordismo e o Taylorismo.

A consolidação da produção industrial na área automobilística baseada na acumulação do capital trouxe necessidade de produzir em massa. Henry Ford (1863-1947) criou sistemas de produção em massa e gestão, idealizados em 1913. Ele introduziu a primeira linha de montagem que consistia na realização do trabalho frente a uma esteira rolante com atividades individuais sucessivas e repetitivas. A linha de montagem separava claramente a elaboração e a execução, eliminando a dimensão intelectual do trabalho operário.

A justificativa para esse modelo é que somente a produção em massa poderia reduzir os custos de produção e o preço de venda de veículos. Entretanto, a produção em massa provoca a expansão das vagas de emprego e em consequência a diminuição dos salários.

Claro que a exploração da força de trabalho com remuneração baixa gera insatisfação no operário e manifestações contrárias a essa opressão.

Mas o modo de produção capitalista seguiu seu curso e outro modelo de administração importante foi desenvolvido pelo engenheiro norte-americano Frederick Taylor (1856-1915), considerado o pai da administração científica e um dos primeiros sistematizadores da disciplina científica da administração de empresas. Algumas características do Taylorismo são:

- Racionalização da produção.
- Economia de mão-de-obra.

- Elevação da produtividade no trabalho.
- Corte de “gastos desnecessários de energia” e de “comportamentos supérfluos” por parte do trabalhador.
- Eliminação de qualquer desperdício de tempo.

Quadro 1 - Diferenças e semelhanças entre o Fordismo e o “Fordismo” Informal.

DIFERENÇAS	
FORDISMO	"FORDISMO" INFORMAL
Setor industrial	Setor "de serviços"
Economia formal	Economia informal
Transição relativamente fácil entre escola e trabalho	Transição difícil entre escola e trabalho
Produção em massa	Venda em massa
Quem, como jovem aprendiz, tivesse seu primeiro emprego na Ford poderia ter certeza de terminar sua vida profissional no mesmo lugar (BAUMAN, 2001, p. 168)	Subemprego usado enquanto não se encontra emprego melhor
SEMELHANÇAS	
FORDISMO	"FORDISMO" INFORMAL
Rotina de trabalho	Rotina de trabalho
Controle do tempo	Controle do tempo
Adaptação ao ritmo da máquina	Adaptação ao ritmo da máquina (semáforo)
Consumo em massa	Consumo em massa
Homogeneidade dos produtos	Homogeneidade dos produtos
Baixa mobilidade dos trabalhadores	Não há mobilidade dos trabalhadores

Fonte: Fraga (2006)

O Toyotismo foi um sistema de organização desenvolvido no Japão após a segunda Guerra Mundial, que trouxe nova configuração do trabalhador: mais qualificado, participativo, multifuncional, polivalente. De acordo com (MARTINS, 2012) as características do Toyotismo são:

- Mão-de-obra multifuncional e bem qualificada. Os trabalhadores são educados, treinados e qualificados para conhecer todos os processos de produção, podendo atuar em várias áreas do sistema produtivo da empresa.
- Sistema flexível de mecanização, voltado para a produção somente do necessário, evitando ao máximo o excedente. A produção deve ser

ajustada à demanda do mercado.

- Uso de controle visual em todas as etapas de produção como forma de acompanhar e controlar o processo produtivo.
- Implantação do sistema de qualidade total em todas as etapas de produção. Além da alta qualidade dos produtos, busca-se evitar ao máximo o desperdício de matérias-primas e tempo.
- Aplicação do sistema *Just in Time*, ou seja, produzir somente o necessário, no tempo necessário e na quantidade necessária.
- Uso de pesquisas de mercado para adaptar os produtos às exigências dos clientes.

Esses importantes processos de organização do trabalho determinaram a flexibilização e precarização do trabalho na atualidade.

As modificações que ocorreram na Europa, tanto com a Primeira Guerra Mundial quanto com a OIT, serviram de base e incentivo à criação de normas trabalhistas no Brasil, um país de muitos imigrantes, que trouxeram na sua bagagem alguns movimentos operários (DRUCK; FRANCO, 2007).

A princípio, as constituições brasileiras tratavam apenas da forma de Estado e do sistema de governo. A Constituição de 1824 buscou abolir as corporações de ofício, primando pela liberdade do exercício de ofícios e profissões. Veio, então, a Lei do Ventre Livre, em 1871. Mais tarde foi aprovada a Lei dos Sexagenários e, depois, em 1888, a Lei Áurea foi assinada pela Princesa Isabel, que aboliu a escravatura (GARCIA, 2008).

Havia várias leis esparsas que regulamentavam as relações de trabalho. Cabe fazer menção, entre outras, às leis ordinárias que tratavam do trabalho de menores (1891), da organização de sindicatos rurais (1903) e urbanos (1907), de férias. O Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio foi criado em 1930, passando a expedir decretos sobre profissões, trabalho das mulheres (1932), salário mínimo (1936), Justiça do Trabalho (1939), além de outras (MARTINS, 2012).

A política trabalhista idealizada por Vargas (1930 – 45), inspirada na *Carta Del Lavoro*, da Itália fascista, distinguiu-se da República Velha (1889 – 1930). A carência de leis e direitos, assim como a frágil organização operária permitiram que o Estado passasse à condição de árbitro, mediando as relações entre capital e trabalho.

Dessa forma, o Governo atraiu o apoio dos trabalhadores, controlou o

movimento operário para evitar a expansão das idéias de esquerda e criou condições para o desenvolvimento industrial sob a égide do nacionalismo.

Em 1934, promulgou-se a primeira Constituição brasileira a tratar explicitamente do Direito do Trabalho. Já a Constituição de 1937 possui um cunho mais intervencionista do Estado. Nesse contexto, em 1943, Getúlio Vargas aprovava o Decreto 5.452, criando a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), sintetizando todas as leis trabalhistas existentes.

Durante o Estado Novo (a ditadura varguista) as greves foram proibidas. Nesse período foi criado o salário mínimo, ou seja, os empregados passaram a ter um mínimo de garantia assegurado pela legislação trabalhista. Os sindicatos ficaram subordinados ao Governo (peleguismo), devido à exigência de filiação ao Ministério da Comunicação. O próprio Getúlio Vargas difundiu a imagem de “pai dos pobres”, fundamental à consolidação de seu poder pessoal. Assim nascia a base do populismo varguista.

Entretanto, segundo Almeida (1996, p. 8):

O reconhecimento de alguns direitos dos operários pelo Ministério do Trabalho, no entanto, pouco contribuiu para a melhora das condições sociais dos trabalhadores. As dificuldades dessa população que trabalhava duro, sem receber uma justa remuneração pelo seu trabalho, acabaria se constituindo em tema de uma série bastante significativa de sambas que procuraram exaltar a figura do malandro: um tipo que preferia dedicar-se a bicos, pequenos furtos e exploração de mulheres, evitando entregar-se ao trabalho pesado, que, via de regra, só trazia benefício aos patrões.

A Constituição de 1946, por sua vez, rompeu com o corporativismo e tornou-se uma Carta mais democrática. Mais tarde veio a Constituição de 1967, com garantias trabalhistas mais maduras e concretas. Finalmente, em 1988, foi aprovada a atual Constituição Federal, que assegurou o direito à dignidade da pessoa humana, bem como direitos trabalhistas, como direito social, pois, antes, estavam no âmbito da ordem econômica e social (MARTINS, 2012).

O Direito do Trabalho é fruto de uma conquista alcançada ao longo da história da humanidade, tendo se consolidado como uma necessidade de garantir condições mínimas de vida aos trabalhadores, assegurando a dignidade da pessoa humana (ANTUNES, 2009) e coibindo abusos cometidos pelos empregadores contra os trabalhadores. O Direito do Trabalho regulamenta as relações trabalhistas, permitindo que a economia se desenvolva, assegurando aos trabalhadores dignidade e justiça social, impedindo que a busca desenfreada pelo lucro acabe

explorando o empregado, parte economicamente mais fraca na relação empregatícia.

Durante a década de 1930, no governo de Vargas teve início uma política para desenvolver a industrialização, com medidas como a regulamentação das relações de trabalho. Essa política, ainda que incipiente, ganharia força com a Segunda Guerra Mundial (1939-1945). A exemplo do conflito mundial anterior, a diminuição das importações e o crescimento do mercado externo para produtos brasileiros promoveram a industrialização.

Além disso, a criação da Companhia Siderúrgica Nacional em Volta Redonda (RJ), que começou a funcionar em 1946, deu impulso à indústria de base. O Brasil começou, então, a produzir barras de ferro, chapas de aço e folhas-de-flandres (um tipo especial de aço), que antes vinham do exterior. Com isso, começaram a se expandir as indústrias de ferramentas, pregos, parafusos, utensílios de cozinha, latas, motores, navios, ladrilhos, louças, vidros, papel, conservas, além de outros produtos.

Na segunda metade da década de 1950, instalaram-se as indústrias automobilísticas, incentivadas pela abertura ao capital estrangeiro, fato que marcou a política desenvolvimentista de Juscelino Kubitschek. A importância de nossa produção industrial ultrapassou a da produção agrícola. A maior parte das indústrias dessa época instalou-se na região Sudeste, principalmente em São Paulo; com isso cresceu a migração de outras Regiões, de modo especial do Nordeste para o Sudeste. Com a industrialização, muitos trabalhadores rurais passaram a deixar o campo em busca de trabalho nas indústrias instaladas nas cidades. Na década de 1960, a população urbana já era maior que a população rural.

Em 1953, com a criação da Petrobrás (Petróleo Brasileiro Sociedade Anônima), durante o segundo governo de Getúlio Vargas, ficou estabelecido que só o governo brasileiro poderia explorar petróleo em nosso país (monopólio estatal). Como isso também se desenvolveu a indústria de derivados de petróleo, como as fábricas de asfalto, fertilizantes, borracha sintética, cera, tinas, materiais plásticos e outras.

A indústria de base – que produz máquinas e ferramentas para a indústria – exigiu a construção de usinas hidrelétricas para o fornecimento de energia. A primeira foi a hidrelétrica de Paulo Afonso, no Rio São Francisco, que entrou em funcionamento em 1955. Depois vieram as usinas de Furnas e Três Marias, em

Minas Gerais. Nas décadas seguintes, outras usinas foram construídas, como a de Tucuruí, Balbina, Xingó, Serra da Mesa, etc. Mas a maior hidrelétrica do Brasil é a de Itaipu, construída no Paraná, entre o Brasil e o Paraguai, cuja última turbina foi ligada em 1991.

No Brasil, algumas multinacionais têm recebido algumas vantagens, concebidas pelo governo de alguns Estados, como energia a baixo custo, redução de impostos e de taxas de importação de máquinas, facilidades na obtenção de empréstimos e liberdade para mandar os lucros às suas matrizes no exterior. Encontram também mão-de-obra barata: no início da década de 1980, a Ford pagava onze dólares por hora a seus trabalhadores nos Estados Unidos e apenas um dólar pelo mesmo tempo em São Paulo.

Embora valores não sejam mais os mesmos, a diferença ainda é muito grande.

O governo de Juscelino Kubitschek e os governos militares estimularam a vinda de multinacionais para o Brasil. No fim da década de 1950, as multinacionais já dominavam 100% da indústria automobilística, 90% da indústria do vidro, 86% da indústria farmacêutica, 80% da indústria da borracha. A partir de 1990, com a abertura da economia promovida pelo governo de Fernando Collor de Mello, a entrada no País de empresas estrangeiras cresceu ainda mais. Durante o governo de Fernando Henrique Cardoso, com as privatizações de empresas públicas, a maioria comprada por multinacionais, a presença do capital estrangeiro se acentuou.

Com a diminuição da atividade econômica a partir de 1995, a indústria e o comércio demitiram um grande número de empregados; o setor da construção civil também deixou de雇用. A área de prestação de serviços foi a única a aumentar o número de vagas, mas em volume insuficiente para compensar as demissões.

O desemprego acompanhou o processo de abertura do País aos produtos importados, iniciado no governo Collor. Muitas empresas brasileiras não suportaram a concorrência dos produtos vindos de fora. Em decorrência disso, os empregos que a produção gerava acabaram “exportados” para os países onde se fabricavam os importados.

Assim, a política econômica adotada pelo Governo nos últimos anos fez aumentar as desigualdades sociais no País. A concentração de renda intensificou-se no final dos anos de 1990. Estudo divulgado pelo Banco Interamericano de

Desenvolvimento (BID), em novembro de 1998, mostrou que a América Latina apresenta as maiores desigualdades sociais do mundo, destacando-se, entre os países latino-americanos, o Brasil.

Conforme histórico acima, pode-se constatar que a despeito de todas as lutas operárias, somente a partir de 1930 surgiram as leis trabalhistas, a exemplo da criação do Ministério do Trabalho, a regulamentação da organização dos sindicatos, a fixação do limite de oito horas de trabalho, dentre outros. O salário mínimo foi implantado em 1940. Em 1943 foi editada a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), uma compilação de toda a legislação trabalhista brasileira.

Os sindicatos passaram a ser controlados e só podiam funcionar com a autorização do Governo. As greves foram proibidas. Getúlio concedeu alguns benefícios aos trabalhadores, mas em troca passou a controlar suas organizações.

No período recente, a partir de 1981, a economia nacional registrou estagnação da renda per capita e forte oscilação na produção. Aliado a isso, o País passou pela implantação de um novo modelo econômico após 1990, quando o papel do Estado foi reformulado, seja na atuação como empresário (privatização do setor produtivo estatal), seja na regulação da concorrência intercapitalista (abertura comercial, produtiva, financeira e tecnológica) e do trabalho (desregulamentação das relações de trabalho e flexibilização do mercado de trabalho).

Nesse cenário, o mercado de trabalho apontou para o sentido de sua desestruturação, como desemprego elevado e ampliação do trabalho precário; em contrapartida, algumas medidas de proteção social e de garantia de renda foram implementadas, como a ampliação da aposentadoria para o trabalhador rural e do seguro-desemprego, a instituição do Estatuto da Criança e do Adolescente, a criação do programa bolsa-escola, entre outras medidas protetivas.

Nesse sentido, necessário se faz mencionar o entendimento do ilustre Garcia (2008, p. 34), ao asseverar que:

O direito do trabalho se torna o mecanismo essencial de sustentação do próprio sistema econômico-social, mantendo-se em patamares (social e humanamente) aceitáveis e garantindo o progresso e o desenvolvimento. Nesse enfoque, é necessário notar que o Direito do Trabalho passa a evitar, até mesmo, um eventual colapso do sistema, que poderia decorrer de níveis inaceitáveis de miséria e desigualdade, levando os próprios detentores do capital à ruína.

No entanto, as relações individuais de trabalho vêm, nos últimos anos,

passando por diversas transformações (ANTUNES, 2009). A crise econômica no início dos anos 70, iniciada pela alta nos preços do petróleo, o avanço da tecnologia que substitui a mão de obra humana, a modificação dos meios de produção, a concorrência que impõe as empresas produzirem mais com um número menor de empregados, entre outros fatores, levaram à revisão de algumas leis trabalhistas, com o escopo de aumentar os postos de trabalho e a competitividade entre as empresas (DELGADO, 2011).

Esse fenômeno leva o nome de flexibilização do Direito do Trabalho, segundo o qual as leis trabalhistas não devem dificultar o desenvolvimento econômico, pelo contrário, devem compatibilizar-se com as novas exigências da economia de mercado e com a valorização da autonomia de vontade entre patrões e empregados, por meio de acordos e de negociações coletivas (NASCIMENTO, 2005).

Diante de toda essa mutabilidade e adaptação do Direito do Trabalho, a teoria da flexibilização das normas trabalhistas visa compatibilizar as mudanças econômicas, tecnológicas e sociais presentes na realidade entre capital e trabalho. Razão pela qual, após a Constituição de 1988, foram criadas leis esparsas² com a finalidade de tornar menos rígidas as normas que versam sobre subcontratação, jornada de trabalho, cooperativa, utilidade, trabalho a tempo parcial, compensação de horas, dentre outras medidas.

2.1 Evolução histórica da relação de trabalho precarizado no Brasil

As relações de trabalho no Brasil começaram a ser regulamentadas a partir de 1850, com o Código Comercial Brasileiro. Mais tarde, em 1915, aprovou-se o Código Civil Brasileiro, o qual dedicou um capítulo à locação de serviços, referindo-se ao trabalho humano como uma coisa, uma mercadoria. No entanto, somente a partir de 1943, com a criação da CLT, a classe operária do Brasil passou a ter um mínimo de garantia jurídica, vez que assegurados em lei alguns direitos trabalhistas. O País ainda era muito retrógrado no que concerne aos direitos sociais, razão porque as poucas leis existentes não eram cumpridas. Depois foi criada a Justiça do

² Leis esparsas, nesse contexto, são normas legais criadas pelo Congresso Nacional, que tem conteúdo de Direito do Trabalho, mas não estão embutidas na CLT.

Trabalho, afinal um foro judicial competente e ágil para dirimir os conflitos entre o capital e o trabalho; uma justiça de desempregados, tendo em vista que normalmente a procuram os desempregados, porque quem ainda está trabalhando teme perder o emprego.

Quando as empresas começaram a assimilar a cultura de que os trabalhadores tinham direitos e obrigações regulamentados em lei, logo veio a " Ditadura Militar", em 1964.

Nesse período, a área econômica enfrentava muitos problemas. O País estava sem crédito no exterior, o que dificultava a importação de produtos básicos, como o petróleo. Para atacar esses problemas, Castello Branco, primeiro general a assumir a presidência, implantou o Programa de Ação Econômica do Governo. O passo inicial do programa foi combater o que o Governo considerava as causas da inflação, ou seja, o déficit do setor público, o excesso de crédito e a política trabalhista.

Para solucionar o problema do déficit do setor público, o presidente procurou implementar um ajuste fiscal – aumentando a arrecadação e reduzindo as despesas do Governo. Além disso, propôs a elevação dos preços dos produtos e serviços das empresas estatais; o corte dos subsídios para certos produtos básicos, como trigo e petróleo; e a proibição de que o Legislativo aprovasse leis aumentando as despesas.

Para controlar o excesso de crédito no setor privado, o Governo adotou medidas que dificultaram a concessão de crédito e empréstimos, com a intenção de reduzir o volume de negócios.

Ainda na esfera trabalhista, o Governo arrochou os salários por meio de uma lei que introduzia uma sofisticada fórmula de reajuste: os salários eram rebaixados, tendo-se sempre como referência índices inferiores aos da inflação. Por fim, nesse período foi extinta a estabilidade no emprego, direito alcançado pelo trabalhador que completasse dez anos na mesma empresa. Em seu lugar, criou-se o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS).

A Ditadura perdurou até meados dos anos de 1980, quando, enfim, o Congresso Nacional Constituinte promulgou a atual Constituição Federal, chamada de Constituição Cidadã, porque punha fim ao regime de exceção, assegurando muitos direitos civis aos cidadãos e em particular aos trabalhadores (artigos 6º ao 11º, com dezenas de parágrafos e incisos, que equivalem a aproximadamente uns

40 artigos). Dessa forma, a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 é a número um do mundo em regulamentação de relação de trabalho (DRUCK; FRANCO, 2007).

Depois da publicação da Constituição Federal de 1988, várias leis foram criadas para adequar à realidade brasileira os dispositivos constitucionais que prevêem direitos trabalhistas, aumentando substancialmente o patrimônio jurídico do trabalhador.

Ocorre que a partir do final do século passado e neste início de milênio, o Poder Legislativo Federal, pressionado pelos grandes empresários, pela mídia e pela globalização, vem flexibilizando, desregulamentando e precarizando as relações de trabalho (DRUCK; FRANCO, 2007), ou seja, há na atualidade um verdadeiro desmonte jurídico da legislação trabalhista, uma vez que antes mesmo de serem implementados todos os direitos dos assalariados, previstos na Constituição Federal, a exemplo de “relação de emprego protegida contra a despedida arbitrária ou sem justa causa” (BRASIL, 1988, art. 7º, I), já foram extirpados direitos dos operários conquistados com muita luta ao longo de um século, quando muitos pagaram o preço alto com a própria vida, como ocorreu nas grandes greves da década de 1980, durante a ditadura, em plena vigência do Ato Institucional AI-5 (DELGADO, 2011).³

As mudanças na economia ocorridas na década de 1990, promovidas pelos Governos de Collor de Mello e Fernando Henrique Cardoso, gerando significativas inovações nos processos de reestruturação da produção: fechamento de fábricas, privatizações, redução de hierarquias, terceirização, inovação tecnológica, nova modelagem dos processos de produção, dentre outras, provocando demissão em massa como nunca visto antes no País (DRUCK; FRANCO, 2007).

A interferência e o controle dos sindicatos por parte do Estado acabaram quando da promulgação da atual Constituição Federal, em 1988. A partir de então os sindicatos foram fortalecidos, apesar de ainda permanecer o princípio da unicidade sindical.⁴ Atualmente, as categorias profissionais mais organizadas (a

³ O Ato Institucional nº 5, de 13.12.68, editado pelo Presidente Costa e Silva, retirou poderes e prerrogativas dos Poderes Executivo e Judiciário e, por consequência, aumentou os poderes do Presidente da República. Foi um período tenebroso da história do Brasil durante as duas décadas de vigência do famigerado AI-5. Fato curioso é que não foram retirados direitos dos trabalhadores nesse período.

⁴ CONSTITUIÇÃO FEDERAL: “art. 8º, inciso II: é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base

exemplo de bancários, metalúrgicos, dentre outros) conseguem agregar muitos direitos para os seus membros, quando da celebração dos acordos e/ou convenções coletivas de trabalho, a ponto de já haver uma corrente jurídica que defende a prevalência do negociado sobre o legislado (BARROS, 2009).

Sob o fundamento de flexibilizar as leis trabalhistas, como forma de desengessar a economia, o Congresso Nacional, pressionado pelo capital interno e externo, na realidade vem praticando uma total desregulamentação de todo o arcabouço jurídico já existente em detrimento da classe trabalhadora (ANTUNES, 2009). Observam-se, diariamente, as manobras políticas para acelerar a desregulamentação dessas conquistas sociais. O legislador já retirou vários direitos dos trabalhadores, a exemplo da perda da estabilidade decenal, em substituição do FGTS; foram criadas múltiplas formas de terceirização de serviços; criou-se o salário mínimo proporcional à efetiva jornada de trabalho, ou seja, a possibilidade do empregador pagar menos de um salário mínimo por mês para o empregado; várias possibilidades de contratos de trabalho por tempo determinado, onde o empregado no final da relação de emprego deixa de receber alguns direitos, a exemplo de aviso prévio, multa de 40% do FGTS e seguro desemprego (MARTINS, 2012); fomentação de estágio fraudulento (mascarando verdadeira relação de emprego), dentre outras formas de fraudes à lei trabalhista, considerando que a soma de tudo isso é igual a trabalho precarizado.

Com a chegada do Presidente Luiz Inácio Lula da Silva ao poder, em 2003, sendo reeleito para um segundo mandato, em 2006, considerando que era um ex-metalúrgico, líder das grandes greves ocorridas na macro região da Capital de São Paulo em fins dos anos de 1970 e em princípios de 1980, fundador da Central Única dos Trabalhadores (CUT) e também um dos fundadores do Partido dos Trabalhadores (PT), acreditava-se que o Presidente Lula, aquele que para alguns seria o herdeiro político do ex-presidente Getúlio Vargas, faria uma revolução na legislação trabalhista. Talvez na esperança de dar vazão a essa perspectiva, seu Governo logo criou o Fórum Nacional do Trabalho (FNT).

Neste sentido, na página do MTe encontra-se o seguinte texto:

A reforma sindical e trabalhista é uma das prioridades do atual governo.

territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município.” Isto significa que só pode haver um sindicato de cada categoria no respectivo município ou na base territorial que abranja mais de um município.

Para implementá-la, foi criado o Fórum Nacional do Trabalho (FNT), coordenado pela Secretaria de Relações do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.

O FNT conta com a participação de 600 representantes de trabalhadores, governo e empregadores.

Objetivos

O Fórum Nacional do Trabalho tem por objetivo, promover a democratização das relações de trabalho por meio da adoção de um modelo de organização sindical baseado em liberdade e autonomia. Atualizar a legislação do trabalho e torná-la mais compatível com as novas exigências do desenvolvimento nacional, de maneira a criar um ambiente propício à geração de emprego e renda.

O FNT pretende, ainda, modernizar as instituições de regulação do trabalho, especialmente a Justiça do Trabalho e o Ministério do Trabalho e Emprego; Estimular o diálogo e o tripartismo e assegurar a justiça social no âmbito das leis trabalhistas, da solução de conflitos e das garantias sindicais.

A criação do FNT - um projeto da Presidência da República - sob o comando do Presidente Lula, propiciou uma grande expectativa no cenário das relações empregatícias e no mundo jurídico trabalhista, vez que juízes do trabalho, procuradores e auditores fiscais do trabalho, sindicatos e a própria classe trabalhadora (e empregadora, também), todos acreditaram que viriam mudanças na legislação social e trabalhista; acreditava-se que, pelo menos, seriam propostas alterações na CLT, a fim de melhorar as relações de trabalho precarizadas; esperava-se, além do mais, a reforma sindical, derrubando um dos principais entraves que era (e continua sendo) a unicidade sindical. No entanto, o que ocorreu fora uma frustração total, porque se transcorreram os dois mandatos presidenciais, ou seja, passou a Era Lula (2003-2010) e a regulamentação legal das relações de trabalho continuaram da mesma forma que antes. Portanto, uma das prioridades do Governo Lula - a reforma trabalhista e sindical – conforme dito no site do MTe, não fora implementada.

3 O TRABALHO PRECARIZADO NA CONTEMPORANEIDADE

A precarização no mercado de trabalho é de uma tendência marcante e antiga no Brasil. Ela pode ser vista como resultado da escravidão, da alta concentração de terras e da inexistência de política de acesso a saúde e educação – o que faz com que muitos recebam baixíssimos salários e se submetam a condições desumanas de trabalho.

Com a Revolução Industrial, no final do século XVIII e início do XIX, o modelo de produção da sociedade mudou drasticamente, passou-se de uma atividade, basicamente artesanal e manual para a utilização de máquinas e a concentração de trabalhadores em indústrias, obedecendo a um determinado padrão, que resultou numa evolução tecnológica, econômica e social que já vinha despontando na Europa (DRUCK; FRANCO, 2007).

Nesse diapasão, percebe-se que as empresas também passaram por transformações para adaptar-se à realidade, tendo em vista que a partir do modelo toyotista, houve o enxugamento empresarial. Na atual forma de gestão do capital-trabalho há uma descentralização de todas as etapas de produção, cedendo a terceiro o exercício de atividades secundárias. “Estamos vivenciando, portanto, a erosão do trabalho contratado e regulamentado, dominante no século XX, e vendo a substituição pelas diversas formas de empreendedorismo, cooperativismo, trabalho voluntário, trabalho atípico.” (ANTUNES, 2009, p. 17).

No século XIX, é grande a parcela de trabalhadores livres e pobres, a meio caminho dos senhores e dos escravos, que vivem de favores prestados aos proprietários de terras. Por outro lado, a urbanização acelerada, dos anos 40 a 80 do século XX, cria um segmento de trabalhadores mal-remunerados que não conseguem construir uma carreira nem ascender profissionalmente.

Outro aspecto típico do mercado de trabalho brasileiro é a enorme diferença entre os rendimentos: os 10% mais ricos possuem uma renda média cerca de 40 vezes maior que os 10% mais pobres. Essa diferença é de cerca de cinco vezes na maioria dos países desenvolvidos, onde o analfabetismo e a baixa escolaridade são questões superadas desde o inicio do século XX.

Apesar desses fatores, entre 1940 e 1980 as taxas de desemprego são praticamente nulas e mantém-se o crescimento do emprego, especialmente urbano,

em vista da industrialização e do desenvolvimento da economia. O emprego formal aumenta de forma significativa e os trabalhadores urbanos têm acesso a direitos trabalhistas, como férias, 13º salário, aviso prévio e horas extras, previstas na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada em 1943.

Enquanto em 1940 três em cada dez trabalhadores assalariados urbanos não tinham registro na carteira de trabalho, essa proporção sobe de sete para dez em 1980. De 1940 a 1980 também aumenta a disparidade entre os rendimentos, e a classe média se expande, ocupando os altos cargos da administração pública e das empresas privadas. Em 1980, as ocupações típicas de classe média (que envolvem desde profissionais com curso superior até auxiliares de escritório e empregados do comércio) empregam quase um terço dos trabalhadores.

Na década de 90, com a abertura da economia, a privatização das empresas estatais e a reestruturação das empresas, o mercado de trabalho sofre profundas alterações. O desemprego e a informalidade aumentam – há mais trabalhadores autônomos e assalariados sem carteira assinada. O crescimento econômico médio ao ano é de 2,6% entre 1991 e 2000, contra 7% entre 1945 e 1980, ao passo que as taxas de juro são constantemente elevadas em consequência das crises externas.

Entre 1989 e 1996, o número de desempregados no País triplicou, chegando a somar cerca de 5 milhões de pessoas. Em 1998, esse número aumentou para 6 milhões, representando 7,7% da população economicamente ativa (PEA) do Brasil, que somava pouco mais de 75 milhões de pessoas. Desde então, esse índice não deixou de aumentar. Na região metropolitana de São Paulo, atingiu a casa dos 20% em maio de 1999, segundo pesquisa do DIEESE.

Existem diversos conceitos para definir a flexibilização do Direito do Trabalho e várias justificativas para explicar os motivos da precarização das relações trabalho, que envolvem aspectos jurídicos, econômicos, sociais, políticos, dentre outros.

Do ponto de vista sociológico, por exemplo, a flexibilização do trabalho é a capacidade de renúncia por parte do empregado a determinados costumes e de adaptação a novas situações. Enquanto a precarização é a resposta contemporânea do capital que articula e deixam vulneráveis os direitos básicos dos trabalhadores (ANTUNES, 2009). Esses processos são, na verdade, complementares, pois a precariedade laboral remete a condições empregatícias específicas a cada realidade organizacional fazendo com que o trabalhador se adéque às mudanças impostas pelo mercado.

Juízes do Trabalho de todo o Brasil, reunidos em novembro de 2007, na “1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho”⁵, aprovaram vários Enunciados⁶, a exemplo do nº 5, item I (BRASIL, 2007), tendo aquele conclave à unanimidade feito a seguinte recomendação: “FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS SOCIAIS. Impossibilidade de desregulamentação dos direitos sociais fundamentais, por se tratar de normas contidas na cláusula de intangibilidade prevista no art. 60, § 4º, inc. IV, da Constituição da República” (BRASIL, 2008).

Ao se debruçar sobre “o princípio da proteção e a flexibilização das normas do Direito do Trabalho”, Crepaldi (2003, p. 65) asseverou o seguinte:

A velocidade da economia exige para as relações de trabalho o mesmo tratamento. Surge aí o conflito entre o garantismo legal e a flexibilização das relações de trabalho. Por garantismo legal deve-se entender toda e qualquer forma de regulamentação heterônoma das relações trabalhistas. Já a flexibilização é termo de compreensão equívoca: pode significar a diminuição do rigor das leis trabalhistas para permitir o desenvolvimento econômico através da redução de custos e da elevação da competitividade do produto nacional no âmbito interno do país ou internacionalmente; ou, simplesmente, expedientes dissimulados para fraudar direitos trabalhistas e obrigações sociais.

Observa-se, portanto, que trabalho precarizado não se refere apenas às formas atípicas de contratação de empregados, a exemplo de terceirização, cooperativa, estágio, trabalho temporário e pejutização, ou seja, em razão da flexibilização das leis trabalhistas a precarização do trabalho também se manifesta na degradação do meio ambiente do trabalho, caracterizada pela falta de plano de cargos e salários organizados em carreira, excesso de jornada, mobiliário ergonomicamente inadequado, assédio moral, falta de treinamento e qualificação para o exercício de determinadas funções, dentre outros (BARROS, 2009).

Neste sentido, a globalização trouxe um profundo ajuste no paradigma das relações de trabalho (DRUCK; FRANCO, 2007). O mundo presenciou, na primeira década do século XXI, com a intensificação da globalização econômica e avanço tecnológico, um espetacular desenvolvimento do modo de produção, com um aumento considerável de bens e riquezas que circulam no mercado mundial (ANTUNES, 2009).

⁵ Na época, esse atual mestreando também participou do evento.

⁶ Enunciado ou Súmula, “no âmbito da uniformização da jurisprudência, indica a condensação de série de acórdãos, do mesmo tribunal, que adotem idêntica interpretação de preceito jurídico em tese, sem caráter obrigatório, mas persuasivo, e que devidamente numerados, se estampem em repertórios” (SILVA, 2004, p. 1.346).

A tendência mundial de redução do nível de emprego é um dos efeitos da globalização e do avanço tecnológico que substitui muitos postos de trabalho por máquinas e ainda continua produzindo na mesma quantidade.

“Esta generalização da utilização da informação e dos dados é acompanhada por inovações organizacionais, comerciais, sociais e jurídicas que alterarão profundamente o modo de vida tanto no mundo do trabalho como na sociedade em geral” (ASSMANN, 2005, p. 16). Isso implica dizer que a globalização mudou a forma de gerir as organizações, bem como as relações sociais e interpessoais.

3.1 Novas formas de contratação do trabalhador

Como observado, na última década, o mundo das relações de trabalho sofreu profundas transformações decorrentes do avanço tecnológico e da revolução da automação. A força do capital e sua reestruturação produtiva exigiram a criação de novas formas de contratação de pessoas para prestar serviços às organizações empresariais, cuja força empregatícia anteriormente era contratada de forma mais vantajosa para o trabalhador: carteira de trabalho assinada, salário integral, férias anuais, FGTS, estabilidade, benefícios da segurança social, dentre outros direitos (ANTUNES, 2009). Examinemos algumas dessas novas modalidades contratuais:

3.1.1 A terceirização

A terceirização é um instituto que ainda não possui um conceito completo e peculiaridades bem definidas, por isso causa diversas dúvidas para quem deseja utilizá-la, principalmente, com relação aos aspectos jurídicos no que tange à licitude (DRUCK; FRANCO, 2007).

Miraglia (2008, p. 119), por exemplo, pontua o seguinte:

Instituem-se pequenas empresas, que gravitam em torno de uma grande empresa para prestar-lhe mão-de-obra. Ou seja, as empresas delegam funções não-essenciais à sua finalidade para outras, com o propósito de

diminuir gastos, concentrando-se na sua atividade-fim e criando novas tecnologias e melhores produtos.

Percebe-se, portanto, que a terceirização busca significativamente a redução dos custos para a empresa e, por consequência, o aumento do lucro. Da forma como foi concebida, a terceirização, em tese, é uma forma lícita das empresas alcançarem competitividade através da redução de custos e verbas com lides trabalhistas, ao diminuir o quantitativo de empregados, além de diminuir os riscos financeiros com a redução de gastos fixos. Assim, pode-se conceituar a terceirização como verdadeira prática de administração de empresas que visa o enxugamento das mesmas, ao transferir parte dos seus serviços para outras empresas. Desta forma, a tomadora poderá voltar toda sua concentração para a qualificação e especialização do seu produto ou serviço (XAVIER, 2009).

No que diz respeito ao nosso ordenamento jurídico, ainda possui uma enorme lacuna com relação à terceirização, pois não existe uma lei específica ou qualquer ato normativo tratando do assunto.⁷ Têm-se algumas leis esparsas que se referem à terceirização, mas não a conceituam nem determinam aplicação de penalidades no caso de ilicitude. Essas leis mais importantes são: a Lei nº 6.019/74, que se refere ao trabalho temporário; as Leis nº 7.102/83 e 8.863/94, sobre o trabalho de vigilância bancária, sendo que essa última ampliou a abrangência para toda a vigilância patrimonial, tanto pública quanto privada. Tem-se, ainda, a Lei nº 8.949/94, que introduziu na CLT, o parágrafo único do art. 442, incentivando a terceirização através das cooperativas (GARCIA, 2008).

Tramita na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei nº 4.330/2004, que regulamenta a contratação de trabalho terceirizado. Trata-se de um projeto de lei de grande repercussão nacional. Nesta perspectiva, encontra-se na página do TST o seguinte texto:

O Tribunal Superior do Trabalho realizou, nos dias 4 e 5 de outubro (de 2012), a primeira audiência pública de sua história. O tema escolhido foi a terceirização de mão de obra, objeto de cerca de cinco mil recursos atualmente em tramitação no TST e outros milhares de processos em andamento na Justiça do Trabalho de todo o País. A legalidade ou ilegalidade da terceirização levanta inúmeras questões, com sérias repercussões nas relações individuais e coletivas de trabalho, e as decisões judiciais a respeito do tema têm notórios impactos econômicos e sociais (BRASIL, 2013d).

⁷ Tramita na Câmara dos Deputados o Projeto de Lei nº 4.330/2004, que regulamenta a contratação de trabalho terceirizado.

A falta de uma lei específica sobre terceirização dificulta o trabalho dos operadores do Direito do Trabalho (juízes, procuradores, auditores fiscais, sindicatos), conforme observação feita por Henrique e Delgado (2004, p. 99):

Em vista do exposto, há que se destacar que, embora muitos diplomas legais tratem do tema da terceirização (direta ou indiretamente), o legislador ainda não se dignou a regular o tema de uma vez por todas, em uma normativa própria, o que se lamenta. Com a regulamentação, exigindo regras mínimas a serem seguidas para possibilitar a terceirização, muitas fraudes e litígios no Judiciário poderiam ser evitados.

Para tentar preencher o enorme vácuo legislativo, o TST editou algumas súmulas, quais sejam: a súmula de nº 257, sobre as empresas de vigilância; a súmula nº 239, que trata das empresas de processamento de dados; a súmula nº 256, que regulamenta a atividade das empresas prestadoras de serviços e a súmula nº 331 do mesmo tribunal, considerada a mais importante, porque enumera quatro grandes grupos que constituem a terceirização lícita no Brasil (GARCIA, 2008). Dessa maneira, enquanto não se criar uma lei sobre a terceirização, essa lacuna continuará dando ensejo à prática de atos ilícitos relacionados a ela, gerando grandes prejuízos para os trabalhadores e, assim, para as condições de trabalho. Ao aumentar a especialização e a competitividade e, consequentemente, os lucros, as empresas compreendem a terceirização como uma maneira imediata de diminuição dos custos com mão-de-obra e encargos trabalhistas. Portanto, o manuseio deficiente desta ferramenta resulta na precarização das condições de trabalho em nosso País. Dessa forma, os aplicadores do Direito do Trabalho devem buscar, efetivamente, minimizar esses efeitos, ao fiscalizar com perspicácia em quais circunstâncias a empresa está agindo, para tentar ao máximo proteger o trabalhador, que é a parte mais frágil dessa relação (ANTUNES, 2009).

A súmula nº 331, do TST, que regulamenta a prestação de serviços de terceiros, mencionada acima, orienta as instâncias judicantes da Justiça do Trabalho, nos moldes seguintes:

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE

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

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

III – Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei no 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e

limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

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

V – Os entes integrantes da administração pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n. 8.666/93, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação (BRASIL, 2011).

Magistrados do trabalho, reunidos em novembro de 2007, durante a “1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho”, como citado anteriormente, aprovaram diversos enunciados, a exemplo do nº 10:

TERCEIRIZAÇÃO. LIMITES. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. A terceirização somente será admitida na prestação de serviços especializados, de caráter transitório, desvinculados das necessidades permanentes da empresa, mantendo-se, de todo modo, a responsabilidade solidária entre as empresas.

A terceirização é uma ferramenta utilizada pelos gestores, tanto da iniciativa privada quanto do setor público, como estratégia para diminuir o custo de produção ou de prestação de serviços; mas é uma via de mão dupla, ou seja, tem consequências indesejáveis, vez que quanto maior a rotatividade de mão-de-obra, aumenta também a desconfiança da equipe, face ao medo de perder o emprego.

A grande rotatividade de pessoas na empresa, neste cenário, faz crescer o risco de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, em razão da saída empregados já qualificados e chegada de novos trabalhadores, que na maioria das vezes começam a executar tarefas sem o devido treinamento, associado à excessiva jornada de trabalho.

3.1.1.1 A terceirização no serviço público

Quando se fala em terceirização ou *outsourcing* logo se imagina a empresa privada, mas atualmente o Poder Público, especialmente os Municípios, ao invés de

realizarem concurso público para contratação de pessoal, conforme exigência da Constituição Federal,⁸ também passou a terceirizar de forma fraudulenta os seus serviços. E para perpetrar essa fraude a lei trabalhista faz parceria com as Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público (OSCIP) e Organizações Não-Governamentais (ONGs) (DRUCK; FRANCO, 2007).

As vantagens da terceirização são apenas para o empregador. A ausência de vínculo e dos custos que as garantias das leis trabalhistas trazem como vantagem para o empregador, a terceirização provoca a rotatividade de pessoal, e assim, dificilmente se terá um funcionário experiente e que desempenhe suas funções com segurança. A equipe de trabalho também não atinge o entrosamento necessário para desempenhar as funções.

O Poder Público não tem autorização para transferir a uma organização social a administração e execução plena de suas atividades de saúde, prestada, por exemplo, por um hospital público. Logo, o Poder Público pode apenas contratar terceiros para prestação de atividade-meio, a exemplo dos serviços relacionados à limpeza pública, vigilância, bem como serviços técnicos especializados, como consultas e exames médicos, e não a transferência de toda a gestão administrativa e operacional como se costumam fazer (MARTINS, 2012).

Alguns serviços públicos também podem ser terceirizados de forma lícita: o gestor público pode contratar trabalho temporário, com fundamento no art. 10 da Lei nº 6.019/74, pelo prazo máximo de 3 meses, salvo se houver autorização do órgão local do Ministério do Trabalho. Da mesma forma, pode ser terceirizado o serviço de vigilância e outras atividade-meio do órgão público, a exemplo de conservação, limpeza e serviços especializados que não sejam ligados à atividade-fim, tudo nos termos da Lei nº 7.102/1983 (MARTINS, 2012).

O Ministério Público do Trabalho (MPT), fundamentado nos poderes que lhe confere a Constituição Federal, auxiliado pelas informações que recebe dos auditores fiscais do trabalho, combate, dentro do possível, as irregularidades praticadas pelos órgãos públicos da administração direta e indireta, especialmente ligadas aos municípios, que não realizam concurso público para contratação de

⁸ O art. 37, inciso II, da Constituição Federal, determina que “a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração” (BRASIL, 1988).

pessoal. O MPT se utiliza do instrumento da ação civil pública, fundamentado na Constituição Federal, artigos 127 a 129, e art. 83 da Lei Complementar nº 75/1993 para acionar a máquina do judiciário. Através da concessão de liminares, consegue impedir muitas tentativas de fraudes (GARCIA, 2008).

O problema é que a própria legislação favorece e estimula a prática de fraude por parte da administração pública. Os entes públicos deveriam realizar concurso para contratação de pessoal, mas considerando que isso gera um custo financeiro, preferem usar as brechas jurídicas existentes para evitar a contratação direta de servidores, funcionando como tomadores de serviços. Dessa forma, celebram contratos de parceria com organizações sociais (Lei nº 9.637/1998) e OSCIP (Lei nº 9.790/1999) e estas, na figura de intermediárias de mão-de-obra, contratam pessoas na condição de autônomas para prestar serviços aos referidos entes públicos.

Atualmente, as OSCIPs contratam praticamente todos os servidores da administração pública municipal da região de Vitória da Conquista, ou seja, à exceção do prefeito, vice-prefeito, vereadores e secretários municipais, essas organizações contratam agentes de saúde, agentes comunitários, assistentes sociais, auxiliares de enfermagem, enfermeiras, médicos, biólogos, farmacêuticos, veterinários, auxiliares de serviços gerais, psicólogos, recepcionistas, vigias, assessores especiais, contadores, dentistas, auxiliares de pedreiro, agentes administrativos, garis, professores, entre outros, conforme se vê nas decisões da Justiça do Trabalho, a exemplo das transcrições feitas abaixo.

Esse mestrando, na condição de juiz do trabalho titular da 1ª Vara de Vitória da Conquista – BA, no julgamento de ações movidas contra o Município, onde o empregado ou prestador do serviço argui a responsabilidade do ente público em razão da contratação irregular, sem concurso público, tem usado como fundamento na sua decisão, a exemplo da proferida no processo nº 00468.57.2013.5.05.0611 RTOrd, o seguinte:

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DO MUNICÍPIO:

O Município contratou mal, vez que no TERMO DE PARCERIA assinado com a primeira reclamada, fls. 184/189, não está regulamentada a forma de fiscalização e execução do contrato em relação aos empregados contratados para prestar serviços ao Município. Está demonstrada, também, a culpa in vigilando, vez que o Município não fiscalizou a forma como o trabalho estava sendo executado; não há nenhum documento do município solicitando esclarecimentos ou aplicando algum tipo de punição (contratual) contra o primeiro reclamado. Verifica-se uma terceirização ilegal mesmo: ou seja, o município ao invés de contratar através de concurso público (como manda o Inciso II do art. 37 da CF/88) optou por contratar uma “empresa”

para intermediar mão-de-obra na atividade-fim da municipalidade. O primeiro reclamado, também, ao arreio da lei trabalhista, contrata pessoas como se fossem autônomos para prestar serviços ao município, sendo que estão presentes todos os requisitos de configuração do vínculo empregatício: pessoalidade, subordinação, remuneração, onerosidade, não eventualidade (conforme previsão dos artigos 2º e 3º da CLT).

A engenharia da fraude parecia perfeita: o município contrata de forma irregular uma “empresa” interposta para intermediar mão de obra para executar a sua atividade-fim (se isto fosse na iniciativa privada o vínculo se formaria diretamente com o tomador dos serviços, no caso o município, ou no mínimo a responsabilidade solidária); o primeiro reclamado, que ao menos deveria contratar as pessoas com vínculo empregatício (assinar a CTPS, recolher FGTS, contribuição previdenciária, fazer a rescisão, dentre outros), não, pelo contrário, com o conhecimento e anuência do município, vez que ambos se beneficiam do esquema fraudulento, contrata as pessoas como se fossem trabalhadores autônomo para prestar serviço da atividade-fim do município (seja na saúde, na limpeza pública, nos serviços administrativos, na vigilância) (BRASIL, 2013f).

O jurista Maurício Godinho Delgado (2011, p. 459), escreveu:

Ora, a entidade estatal que pratique terceirização com empresa inidônea (isto é, empresa que se torna inadimplente com relação a direitos trabalhistas), comete culpa in eligendo (má escolha do contratante), mesmo que tenha firmado a seleção por meio de processo licitatório. Ainda que não se admita essa primeira dimensão da culpa, incide, no caso, outra dimensão, no mínimo a culpa in vigilando (má fiscalização das obrigações contratuais e seus efeitos). Passa, desse modo, o ente do Estado a responder pelas verbas trabalhistas devidas pelo empregador terceirizante no período de efetiva terceirização (inciso IV do Enunciado 331, TST).

O TRT da 5ª Região assim já decidiu:

ENTE PÚBLICO. TOMADOR DOS SERVIÇOS. INCISO V DA SÚMULA Nº 331 DO C. TST. O ente público tomador dos serviços responde subsidiariamente pelas obrigações trabalhistas inadimplidas pela empresa prestadora, nos termos do inciso V da Súmula 331 do c. TST. Tal responsabilidade não decorre do reconhecimento do vínculo, mas da culpa na escolha e na fiscalização quando a empresa prestadora frustra as obrigações trabalhistas, culpas in eligendo e in vigilando, respectivamente (BRASIL, 2013a).

ART. 71, § 1º, DA LEI 8.666/93 E SÚMULA 331, V, DO TST. AUSÊNCIA DE INCOMPATIBILIDADE. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DO TOMADOR DOS SERVIÇOS. ENTE PÚBLICO. POSSIBILIDADE. A previsão normativa do art. 71, §1º da Lei Geral de Licitações, cuja constitucionalidade foi declarada pelo STF, não constitui óbice à responsabilização subsidiária do Ente Público, enquanto tomador de serviços, prevista na súmula 331 do TST, devendo ser examinadas as particularidades do caso concreto. Nada obstante a licitude da terceirização evidenciada, se esta traz à tona a sonegação de direitos trabalhistas fundamentais mínimos, fruto da má fiscalização realizada pelo ente público, impõe-se a sua responsabilidade subsidiária pelas verbas trabalhistas deferidas aos obreiros, fundada na culpa in vigilando (BRASIL, 2013b).

Na fundamentação desse v. acórdão (cuja ementa foi transcrita acima) o

relator escreveu:

Destarte, a matéria deve ser examinada à luz do princípio da aptidão para a prova. Ora, é impossível para o trabalhador provar fato negativo, qual seja, a ausência de fiscalização por parte do tomador de serviços. Por outro lado este tem todos os elementos necessários para provar que efetivamente fiscalizou o cumprimento, pelo prestador de serviço de serviço, das obrigações decorrentes dos contratos de trabalho por esta firmados, particularmente no que tange aos trabalhadores que colocaram a sua força trabalho em favor da tomadora. Neste mister poderia apresentar documentos no quais exigia daquela comprovação de recolhimentos legais ou de pagamentos salariais. Destarte, entendo que ante o princípio da aptidão para a prova era do tomador de serviços o ônus de provar que fiscalizou. Não se desincumbindo de tal ônus tem-se reconhecida a sua omissão caracterizadora da culpa que justifica a sua responsabilidade subsidiária.

No caso dos autos, verifica-se que o Reclamado/Recorrente não produziu qualquer prova de que procedeu a mencionada vigilância.

A análise casuística do presente demanda sinaliza que o recorrente, a despeito de haver demonstrado a regular contratação da primeira reclamada por meio de procedimento licitatório, mostrou-se negligente na fiscalização do contrato firmado com esta (culpa in vigilando), atraindo para si a responsabilidade subsidiária pelo pagamento dos encargos trabalhistas do Reclamante (BRASIL, 2013b).

O E. TRT acórdão/decisão proferido no 0001587-43.2010.5.05.0131 RecOrd disse que:

Com efeito, ainda que tenha sido observado o devido processo licitatório, o que não abriria campo à possibilidade de reconhecimento de culpa in eligendo, de qualquer modo, a culpa in vigilando está evidente. Isso porque cumpre à tomadora de serviços, independentemente de ser ente público ou privado, fiscalizar a regularidade no cumprimento do contrato.

Não basta apenas verificar a idoneidade da empresa prestadora no momento da celebração do contrato de prestação de serviços. É preciso, durante todo o curso do pacto, observar se a prestadora respeita as cláusulas contratuais e, principalmente, as normas legais, tanto mais quanto atinentes aos direitos do trabalhador.

Desse modo, competia à segunda reclamada observar se a primeira honrou com as suas obrigações, especialmente as de índole trabalhista, e, no caso de constatar alguma irregularidade, cumpria-lhe adotar medidas contra ela, inclusive cessando o repasse das verbas até que a empresa prestadora regularizasse a situação dos contratos firmados com seus empregados.

No caso de que se cuida, contudo, não há notícias de que a segunda demandada exerça a fiscalização dos trabalhadores contratados através da primeira, ônus que competia àquela provar, diante do princípio da aptidão da prova.

Portanto, declaro que está evidenciada (provada) a culpa in eligendo e in vigilando do Município, razão porque responderá subsidiariamente, nos termos dos Incisos IV, V e VI da Súmula nº 331 do C. TST.

Noutro processo – de nº 0000536-07.2013.5.05.0611 RTOrd – a 1ª Vara do Trabalho de Vitória da Conquista, presidida por esse mestrando, proferiu a seguinte decisão:

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DO ENTE PÚBLICO - Sobre a responsabilidade do ente público quanto às verbas trabalhistas devidas pela prestadora de serviços aos seus empregados, convém registrar que o STF, através do julgamento da ADC nº 16-DF, em sessão ocorrida no dia 24/11/2010, declarou a constitucionalidade do §1º do art. 71, da Lei nº 8.666/93, estabelecendo-se o entendimento de que as razões de inadimplência da empresa tomadora dos serviços devem ser verificadas caso a caso.

Mesmo depois do julgamento da ADC 16 pelo STF, a jurisprudência trabalhista, em especial o TST, continuou a responsabilizar o ente público de forma subsidiária. No entanto, o fundamento da responsabilização deixou de ser objetivo (risco administrativo), e passou a ser a comprovação de culpa do ente público na fiscalização do cumprimento das obrigações legais e contratuais da prestadora de serviços. Em consequência deste novo fundamento, o TST alterou a redação da súmula 331.

Assim, uma vez não configurada a prática de atos fiscalizatórios quanto ao cumprimento das obrigações trabalhistas da contratada, impõe-se estabelecer a responsabilidade subsidiária da Administração Pública. Até porque exigir do reclamante a prova negativa da não fiscalização do ente público seria impor ônus processual demasiadamente difícil de comprovação.

Frise-se que a fiscalização deve ser eficaz no sentido de evitar, efetivamente, o descumprimento da legislação trabalhista. Nos autos o ente público não juntou nenhum documento que comprovasse a efetiva fiscalização no que tange ao cumprimento das obrigações trabalhistas do tomador de serviço, ônus que lhe cabia. Destarte que a fiscalização deve ir até a rescisão do contrato de trabalho e, por conseguinte, atestar o pagamento de todas as verbas rescisórias, o que não foi provado pelo segundo reclamado.

Assim, o tomador dos serviços descuidou de seu dever de averiguar ainda a idoneidade financeira da prestadora, no que se refere à possibilidade de solvência das obrigações trabalhistas, inclusive, como já dito alhures, se ovidou de seu dever de fiscalizar adequadamente o cumprimento das obrigações contratuais assumidas pelo contratado, o que possibilitou o inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte da contratada e gerou o ônus de reparar os danos causados a terceiros. Portanto, caracterizada a culpa *in vigilando*, premissa autorizativa da responsabilidade subsidiária, resta provada a responsabilidade subsidiária (BRASIL, 2013g).

As hipóteses narradas acima aparecem em todos os processos analisados no fórum da Justiça do Trabalho de Vitória da Conquista envolvendo o Município de Vitória da Conquista, assim como os demais que integram a jurisdição e os trabalhadores que foram contratados de forma irregular, isto é, sem concurso, ou através de intermediários, a exemplo das OSCIPs.

O Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da Bahia de forma reiterada tem repelido em suas decisões essa prática fraudulenta, conforme se verifica do acórdão⁹ a seguir:

CONTRATAÇÃO DE EMPREGADOS POR INTERMÉDIO DAS

⁹ “Na tecnologia da linguagem jurídica, acórdão, presente do plural do verbo acordar, substantivo, quer dizer a resolução ou decisão tomada coletivamente pelos tribunais” (SILVA, 2004, p. 56)

ORGANIZAÇÕES DA SOCIEDADE CIVIL DE INTERESSE PÚBLICO - OSCIP'S - PARA EXECUTAR ATIVIDADES TÍPICAS DO MUNICÍPIO. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DO ENTE PÚBLICO. POSIÇÃO MAJORITÁRIA DA TURMA. Até bem pouco tempo, os gestores públicos burlavam a exigência do concurso por intermédio das malfadadas cooperativas de mão-de-obra. Com o advento da Lei nº 9.790/99 que criou as OSCIP's surgiu nova oportunidade para se implementar as terceirizações ilícitas nos órgãos públicos. Tais entidades passaram a ser criadas, sem qualquer função específica, visando tão-somente intermediar a contratação de mão-de-obra recebendo, em troca, vultosas taxas de administração. O administrador, por sua vez, atende os seus interesses eleitoreiros contratando os seus apadrinhados. Ao assim proceder, burla o mandamento constitucional que veda a admissão nas entidades públicas sem a prévia submissão a certame, assim como ofende o princípio constitucional da eficiência, uma vez que os quadros da entidade serão ocupados por pessoas desqualificadas que executarão funções relevantes ligadas, por exemplo, às áreas de saúde e educação, realidade que não pode passar despercebida pelo Poder Judiciário (BRASIL, 2011a).

Isso configura trabalho precarizado, por várias razões: primeiro, o trabalhador é considerado autônomo, tanto pelo ente público quanto pela OSCIP, ou seja, não tem a carteira de trabalho assinada, logo está excluído dos benefícios da seguridade social; não tem FGTS; não recebe décimo terceiro salário; não recebe e nem goza férias, porque não é considerado empregado.

Durante a 1ª Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, os juízes do trabalho de todo o Brasil, por meio do Enunciado de nº 11, recomendou o que se segue:

TERCEIRIZAÇÃO. SERVIÇOS PÚBLICOS. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. A terceirização de serviços típicos da dinâmica permanente da Administração Pública, não se considerando como tal a prestação de serviço público à comunidade por meio de concessão, autorização e permissão, fere a Constituição da República, que estabeleceu a regra de que os serviços públicos são exercidos por servidores aprovados mediante concurso público. Quanto aos efeitos da terceirização ilegal, preservam-se os direitos trabalhistas integralmente, com responsabilidade solidária do ente público.

Na prática ocorre o seguinte: quando o ente público rescinde o contrato de prestação de serviços com a OSCIP ou qualquer outra firma prestadora de serviços, são desligados todos os trabalhadores contratados por essa organização que estavam prestando serviço ao órgão público. Daí os trabalhadores procuram a Justiça do Trabalho e, como visto acima, é declarada fraude à legislação trabalhista. A Justiça reconhece o vínculo empregatício com a OSCIP, e declarado que o ente

público, o Município, por exemplo, é responsável subsidiário.¹⁰ Esse entendimento tem fundamento no Inciso V da Súmula nº 331 do TST, conforme transcrita:

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada (BRASIL, 2003).

Visto dessa forma, até parece simples o procedimento: ora, se a OSCIP não pagar o ente público pagará em seu lugar, é a aplicação da responsabilidade subsidiária. O problema começa no entendimento do próprio TST, quando determina que só haverá responsabilidade do ente público se ficar evidenciada e comprovada a conduta culposa do tomador do serviço, do Município, por exemplo, “especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora”, conforme preconiza a súmula citada acima.

Isso significa dizer que a Justiça do Trabalho só poderá condenar o ente público na responsabilidade subsidiária, isto é, pagar a dívida da OSCIP ou outra firma intermediária da mão-de-obra, se esta não tiver condições de pagá-la e se o empregado comprovar em juízo que o órgão público contratou mal ou não fiscalizou o cumprimento das obrigações contratuais entre ele, o ente público, por exemplo, o Município, e a OSCIP ou qualquer outra empresa que tenha sido contratada como intermediária da mão-de-obra, ou seja, o empregado dificilmente vai conseguir fazer essa prova, como determina o TST e, por consequência, o órgão público fica salvo da condenação.

A situação do empregado é precária e lastimável neste tipo de relação contratual, porque mesmo que o órgão público tenha que pagar a dívida da firma contratada, objeto da terceirização ilícita, quando chega na fase de execução, o poder público tem excesso de privilégios (BRASIL, 1988), a exemplo de impenhorabilidade dos seus bens, a execução na forma de precatório, dentre outros. Isso significa dizer que o empregado levará anos para receber o seu crédito

¹⁰ “Responsabilidade subsidiária entende-se a que vem reforçar a responsabilidade principal, desde que não seja esta suficiente para atender os imperativos da obrigação assumida” (SILVA, 2004, p. 1.332).

(MARTINS, 2012).

Certamente melhor sorte não teria o empregado se tivesse sido contratado diretamente pelo órgão público sem o devido concurso público, ferindo o inciso II do art. 37 da Constituição da República Federativa do Brasil, razão porque o contrato seria declarado nulo e, por consequência, receberia apenas o salário do período trabalhado e os depósitos do fundo de garantia do tempo de serviço (FGTS), conforme entendimento, também, do TST, nos termos da Súmula nº 363:

Contratação de Servidor Público sem Concurso - Efeitos e Direitos:

A contratação de servidor público, após a CF/1988, sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no respectivo art. 37, II e § 2º, somente lhe conferindo direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário mínimo, e dos valores referentes aos depósitos do FGTS (BRASIL, 2003).

Segundo Martins (2012), para o Estado, em qualquer uma das esferas do poder, seja no âmbito municipal, estadual ou mesmo federal, é muito mais fácil contratar empresas terceirizadas do que empregados, pois não precisa limitar seus gastos com funcionários a 60% da receita.

Observa-se, portanto, que o setor público terceiriza tanto quanto o setor privado, sendo que para os trabalhadores a terceirização no setor público é mais nociva do que no setor privado, face ao excesso de privilégios que têm os entes públicos, a exemplo de serem condenados pela Justiça do Trabalho apenas na forma de responsabilidade subsidiária, o que significa dizer que só terá obrigação de pagar se a empresa prestadora do serviço não tiver condições financeiras, ao contrário do setor privado, cujos tomadores de mão-de-obra numa terceirização ilegal, assume diretamente toda a responsabilidade do vínculo empregatício, ou seja, forma-se o vínculo empregatício diretamente entre o trabalhador e a empresa que contratou outra de forma ilegal. Ademais, a forma de executar o órgão público é bem diferente de uma execução contra uma empresa privada, a começar pelo fato de que os bens públicos são impenhoráveis.

3.1.2 O trabalho temporário

A Lei nº 6.019/74, no seu art. 2º, conceitua trabalho temporário como sendo aquele “prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços” (BRASIL, 1974).

Portanto, para configurar trabalho temporário é necessário que na prestação do serviço esteja presente pelo menos um dos requisitos legais: necessidade transitória de substituição de pessoal fixo ou acréscimo extraordinário de serviços. E mais: as partes têm que celebrar um contrato escrito constando expressamente uma cláusula especificando que se trata de trabalho temporário, sob pena de ser considerado e declarado judicialmente como sendo um contrato de trabalho por prazo indeterminado, ou seja, será considerado um contrato de trabalho comum, onde o empregado tem todos os direitos assegurados na CLT.

Falando especificamente sobre o contrato de trabalho temporário, uma das formas de precarização das relações de trabalho, Saraiva (2008, p. 135) assevera que

O contrato por prazo determinado – contrato temporário – da Lei nº. 9.601/1998, em verdade surgiu como uma tentativa desastrosa de flexibilizar os direitos dos obreiros.

Frise-se que a resistência sindical laboral em autorizar a contratação com base na Lei nº. 9.601/1998 é bastante comprensível, visto que o diploma lançado tornou ainda mais precária a relação de trabalho no Brasil, com a diminuição de vários direitos conquistados ao longo dos anos.

Ademais, trabalho temporário e terceirização de serviços não se confundem, pois como esclarece Castro (2000, p. 128):

A distinção entre a terceirização e o trabalho temporário está centrada na duração da contratação de trabalhadores, não se confundindo com a terceirização. Nessa modalidade contratual uma empresa de trabalho temporário coloca à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores, devidamente qualificados, por elas remunerados e assistidos.

O trabalho temporário vem ganhando grande espaço no Brasil, dado ao crescente número de desempregados. Assim, aquele que, por intermédio de empresa de trabalho temporário, presta serviço a uma determinada empresa para atender à necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviço, é considerado um trabalhador temporário, nos termos da referida Lei 6.019/74.

Então, para ser lícito, o trabalho temporário só pode ser caracterizado por duas maneiras, ou por uma necessidade transitória da empresa, e nesse caso têm-se como motivos, o afastamento ou impedimento de empregado efetivo por motivo de férias, auxílio-doença, licença-maternidade, dentre outros, ou o aumento extraordinário de serviços da empresa tomadora. Um exemplo típico dessa última modalidade é a contratação que o comércio costuma fazer no final do ano para atender a uma demanda extraordinária das festas do Natal e do Ano Novo.

Delgado (2011) examina todas as modalidades de contratos de trabalho por prazo determinado, também chamados de contratos a termo, a exemplo de contrato de experiência (CLT, art. 443, § 2º, letra “c”), contrato de safra (art. 14 da Lei nº 5.889/73), contrato rural por pequeno prazo (Lei nº 11.718/2008), contrato por obra certa (Lei nº 2.959/1956) e contrato por temporada.

O grande atrativo nessa modalidade de contrato é que o custo é menor para o empregador quando da resolução ou rescisão do contrato de trabalho, porque terá que pagar apenas os depósitos do FGTS, férias proporcionais acrescidas de um terço e décimo terceiro salário proporcional, ou seja, não tem aviso prévio integrado ao tempo de serviço, nem multa de 40% sobre o saldo do FGTS, não tem seguro desemprego e o empregado não adquire estabilidade durante o contrato, mesmo que seja acometido de acidente de trabalho, doença ocupacional, torne-se membro da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), dirigente sindical ou no caso da mulher gestante. Nada impede o empregador despedir o empregado na data final do contrato a prazo ou temporário.

Dessa maneira, pode-se compreender o contrato de trabalho temporário como uma forma de se pactuar a força de trabalho, quebrando paradigmas ao consagrarse no rol dos contratos trabalhistas, mesmo não possuindo o requisito de continuidade. O Direito do Trabalho vem cumprindo o seu papel, na tentativa de adequar, da melhor forma possível, as normas legais à realidade prática, para que, assim, possam diminuir-se as chances de fraudes aos direitos dos trabalhadores.

3.1.3 O estágio

A Lei nº 11.788, veio com o intuito de regular as relações de estágio, dando

amparo legal aos estudantes que têm o objetivo de aprender com a prática o que lhe é ensinado nas escolas ou faculdades (BRASIL, 2008). Infelizmente essa modalidade de contrato de trabalho/aprendizagem vem sendo usada frequentemente como meio de fraudar o vínculo de emprego, acarretando economia quanto aos créditos trabalhistas, por parte do empregador e, por conseguinte, ferindo os princípios sociais elencados em nossa Constituição da República Federativa. Essa fraude à lei leva a descaracterização do vínculo de estágio e, por diversas vezes, reconhecimento da relação de emprego, desde que obedecidos os ditames do art. 3º da CLT.

Nesse sentido, tem sido as decisões do TRT da Bahia, conforme se vê a seguir:

ESTÁGIO. DESVIRTUAMENTO DA DESTINAÇÃO DO VÍNCULO. AUSÊNCIA DE EFETIVA COMPLEMENTAÇÃO DO ENSINO E APRENDIZAGEM. RELAÇÃO DE EMPREGO CONFIGURADA.

Embora o vínculo de estágio possa reunir os cinco elementos fático-jurídicos da relação de emprego, a relação jurídica que o mantém com o tomador não é legalmente considerada empregatícia, tendo em vista que esse vínculo sócio-jurídico foi estabelecido com o objetivo de possibilitar o aperfeiçoamento e complementação da formação acadêmica e profissional do estudante. Verificando-se, todavia, que houve desvirtuamento do objetivo do vínculo de estágio, tendo em vista o exercício, pelo estagiário, de atividades que não guardam correspondência com a sua formação acadêmica, deve ser reconhecida a pretensa relação de emprego (BRASIL, 2005a).

A modalidade de contrato de estágio assume relevância na sociedade atual quer seja em razão do número crescente de contratações de estagiários, estudantes tanto do ensino médio como do ensino superior, quer seja pelo fato dessas contratações se constituírem em caminho aberto para a fraude, na medida em que possibilitam a utilização da força de trabalho do indivíduo sem o correspondente pagamento dos custos próprios do contrato de trabalho.

O contrato de trabalho mascarado pelo contrato de estágio torna-se cada vez mais frequente, gerando gravíssimas consequências para a sociedade em geral, como afirma Delgado (2011, p. 246):

Um aumento do número de desempregos, obviamente decorrentes da troca de empregados efetivos por estagiários (estagiários custam menos para as empresas); uma maior precarização do emprego, pois, em razão da maior oferta de trabalho gerada pelo aumento do desemprego, as pessoas se sujeitam a ganhar menos para poderem ao menos se sustentar; um aumento do déficit da previdência social (não há recolhimento de INSS para estagiários); empobrecimento da população (conseqüência direta da

precarização do emprego); entre tantas outras.

A fraude na relação de emprego, acobertada por um suposto contrato de estágio, é justamente a utilização de artifícios ou contratos vários que tentam mascarar uma relação empregatícia existente na vida real. Como consequência dessa realidade há maior precarização do emprego e a degradação do trabalhador (ANTUNES, 2012).

A utilização do contrato de estágio como biombo das autênticas contratações afronta as regras legais que regulam a matéria. Em decorrência disso, quando constatado o desvirtuamento do estágio, a Justiça do Trabalho declara o vínculo empregatício diretamente com a empresa tomadora dos serviços do estagiário, determinando o registro na carteira de trabalho e pagar todos os direitos que são devidos a um empregado comum.

3.1.4 As cooperativas de trabalho

No Brasil, as cooperativas surgiram juntamente com o movimento sindical, razão porque muitas pessoas ainda confundem uma com o outro, mas são bem diferentes, já que a primeira busca a prestação de serviços aos seus associados e a segunda visa defender os direitos, interesses e necessidades, coletivos ou individuais, de determinada categoria (MARTINS, 2012). Assim, cooperativa constitui-se numa sociedade de pessoas que objetivam a união de forças, esforços e lutas para obter determinado fim. Martins (2012, p.170) pontua que

Na cooperativa, haverá sociedade entre as partes, com o objetivo de um empreendimento comum, ou da exploração de uma atividade. Inexistirá vínculo de emprego entre associados da cooperativa e esta, justamente em razão da condição dos prestadores dos serviços, que são os associados da cooperativa, além de inexistir subordinação.

Cooperativa é um tipo de união de forças entre indivíduos que buscam determinado fim. Entre seus membros não há subordinação, estão todos no mesmo patamar de atuação e administração, portanto são associados, não existindo chefes ou donos. Assim, são sociedades de pessoas de direito privado, sendo de natureza civil.

Ainda no que tange à ilegalidade da formação de vínculo empregatício entre o cooperado e a tomadora, tem-se que a responsabilidade será subsidiária, preconizada pela Súmula 331 do TST, onde, neste caso, a tomadora guardará para com os cooperados ante a inadimplência dos créditos daqueles, nos termos do inciso IV do Enunciado 331 do TST, na hipótese de terceirização lícita (CASTRO, 2000).

As cooperativas que desvirtuam a sua finalidade, comumente chamadas de gatoperativas (DRUCK; FRANCO, 2007), não atendem aos interesses dos cooperados, caracterizando-se numa exploração ou mera intermediação de mão-de-obra. Com isso, o empregador vê uma oportunidade de elevar os lucros, visando à minimização dos encargos, ao burlar direitos trabalhistas, já que contrata os serviços do cooperado de forma irregular, pois este não gozará de qualquer autonomia, tornando-se subordinado à empresa.

No ordenamento jurídico do Brasil convive o cooperativismo com o direito privado, ambos regendo relações entre capital e trabalho. Um utilizando o trabalho humano de forma autônoma, ou seja, o trabalho cooperado; o outro, em função de um trabalho subordinado, personalíssimo e contínuo, na forma de contrato de emprego, vínculo empregatício, regulado pelo direito privado (BRASIL, 1943).

Com isso, as cooperativas, hoje, são alternativas de contratação de mão-de-obra, desde que realizada dentro dos parâmetros legais, vez que o cooperado prestará o serviço de forma autônoma, não configurando a subordinação jurídica. Assim, as cooperativas podem servir como uma maneira de se efetivar a terceirização.

Para Antunes (2009, p. 17),

O exemplo das cooperativas talvez seja ainda mais eloquente, uma vez que, em sua origem, elas nasceram como instrumentos de luta operária contra o desemprego e o despotismo do trabalho. Hoje, contrariamente, os capitais vêm criando falsas cooperativas, como forma de precarizar ainda mais os direitos do trabalho. As “cooperativas” patronais têm, então, sentido contrário ao projeto original das cooperativas de trabalhadores, uma vez que elas são verdadeiros empreendimentos para destruir direitos e aumentar ainda mais as condições de precarização da classe trabalhadora.

O Tribunal Regional do Trabalho (TRT) da Bahia tem o mesmo entendimento, conforme se vê do acórdão:

COOPERATIVA DE TRABALHO. FRAUDE. Entidade associativa que existe para mero fornecimento de mão-de-obra, sem auxílio mútuo, sem participação na atividade econômica, contraria os princípios constitucionais da dignidade humana e da valorização social do trabalho (art. 1º, III e V, da CF) (BRASIL, 2013c).

A lógica é que aliado ao interesse público, a obra comum, a prestação dos serviços pelo cooperado deve ocorrer de forma autônoma, que pressupõe independência, ou não dependência de outrem, na consecução da tarefa. A cooperação também é essencial. Cooperar significa trabalhar junto, o que reclama identidade profissional ou econômica e social, além de indispensável o completo domínio sobre o trabalho quer do ponto de vista técnico ou material.

O problema do desemprego, do subemprego, além de outras questões pontuais nas relações de trabalho, tudo agravado pela crise econômica, fez o legislador inserir no texto do art. 442 e seu parágrafo único¹¹ previsão de inexistência de vínculo empregatício entre a sociedade cooperativa e o cooperado e entre este e o tomador dos serviços. A partir daí, o modelo vem sendo utilizado, com frequência, para esconder verdadeiras empresas de intermediação de mão-de-obra, de motivo para o empregador dispensar seus empregados para, a seguir, tomar-lhe os mesmos serviços através de cooperativa, além de servir de instrumento de redução do homem à condição indigna, na medida em que o posto de trabalho continua a existir, apenas é preenchido em condições precárias sem direitos elementares assegurados ao cidadão trabalhador.

3.1.5 A pejutização

Avançando na fenda da flexibilização da lei trabalhista, uma imposição do capital nacional e internacional, bem como das relações de trabalho no mundo globalizado, o Congresso Nacional criou, em 2005, uma nova figura jurídica de contratação de pessoal, conforme se vê do art. 129 da Lei nº 11.196/2005, que regulamenta o seguinte:

¹¹ CLT, art. 442, Parágrafo Único: “Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre eles e os tomadores de serviços daquela”.

Para fins fiscais e previdenciários, a prestação de serviços intelectuais, inclusive os de natureza científica, artística ou cultural, em caráter personalíssimo ou não, com ou sem a designação de quaisquer obrigações a sócios ou empregados da sociedade prestadora de serviços, quando por esta realizada, se sujeita tão-somente à legislação aplicável às pessoas jurídicas, sem prejuízo da observância do disposto no art. 50 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 - Código Civil (BRASIL, 2005b).

Este dispositivo legal encampa o art. 981, combinado com o parágrafo único do art. 966 do mencionado Código Civil Brasileiro, o qual admite a constituição de sociedade simples para fins de exercício de “profissão intelectual, de natureza científica, literária ou artística, ainda com o concurso de auxiliares ou colaboradores, salvo se o exercício da profissão constituir elemento de empresa”¹² (BRASIL, 2001).

Nota-se claramente que essa nova regra legal tende a se confundir com os artigos 2º e 3º da CLT, que estabeleceram os conceitos de empregado e empregador para fins de relação de trabalho e de regulação de direitos trabalhistas, especialmente no que se refere ao caráter pessoal da prestação do serviço. Ou seja, a lei civil acima transcrita determina expressamente que a prestação do serviço pode ser em caráter personalíssimo ou não. O personalíssimo, conquanto o conceito albergue o sentido de inerente a determinada pessoa, coincide, para efeitos trabalhistas, com a pessoalidade do contrato de emprego, delineado no art. 3º da CLT.

A CLT, Decreto-lei nº 5.452, em vigor desde 01.05.1943, define empregado e empregador nos termos seguintes:

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.

§ 1º Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

Art. 3º Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob dependência deste e mediante salário (BRASIL, 1943).

¹² Código Civil Brasileiro:

Art. 966. Considera-se empresário quem exerce profissionalmente atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou de serviços.

Parágrafo único. Não se considera empresário quem exerce profissão intelectual, de natureza científica, literária ou artística, ainda com o concurso de auxiliares ou colaboradores, salvo se o exercício da profissão constituir elemento de empresa.

Art. 981. Celebram contrato de sociedade as pessoas que reciprocamente se obrigam a contribuir, com bens ou serviços, para o exercício de atividade econômica e a partilha, entre si, dos resultados.

Trata-se de uma das mais recentes criações do capital para burlar os direitos dos trabalhadores, a figura da “pejutização” (MARTINS, 2012), que consiste no ato de uma pessoa física transformar-se ficticiamente numa pessoa jurídica, daí a razão da alcunha pejutização, por exigência do seu atual ou futuro empregador, como condição para ser contratado ou continuar trabalhando, cuja finalidade é a prestação de serviço por uma pessoa física, o empregado, travestido de uma pessoa jurídica, retirando-lhe todos os direitos e benefícios assegurados pela legislação trabalhista (DRUCK; FRANCO, 2007).

Pejutização significa dizer que o empregado foi obrigado a criar uma empresa para poder trabalhar para outra empresa. É uma pessoa física mascarada de pessoa jurídica, cuja única finalidade é diminuir o custo do empregador, submetendo o trabalhador a uma situação degradante (ANTUNES, 2009), vez que não tem carteira de trabalho assinada, ficando à margem da seguridade social, além de não receber no final da prestação do serviço aquelas parcelas que são devidas a todos os empregados: férias, décimo terceiro salário, FGTS, aviso prévio, seguro desemprego, vale transporte, dentre outros.

A Justiça do Trabalho está atenta a essas artimanhas, vez que de forma reiterada tem declarado a fraude e reconhecido o vínculo de emprego com o tomador dos serviços, conforme se vê do acórdão do TRT da Bahia:

PEJUTIZAÇÃO CONFIGURADA. UNICIDADE DE VÍNCULO RECONHECIDA. O fenômeno da pejotização reconhecido nos presentes autos revela uma forma de terceirização mediante a qual a mesma pessoa, antes empregada, continua a realizar os mesmos serviços com a diferença de que a forma do contrato de trabalho transmuda-se geralmente sob a denominação jurídica de profissional liberal, micro-empresa ou cooperativa, em flagrante afronta aos princípios da primazia da realidade e da continuidade da relação de emprego e requer desta Especializada a adoção de uma postura mais consentânea com os princípios basilares que norteiam o direito do trabalho (BRASIL, 2009).

Na mesma seara de entendimento, o Tribunal Regional do Trabalho da Bahia assim proferiu outra decisão:

FRAUDE À LEGISLAÇÃO TRABALHISTA. CONSTITUIÇÃO DE PESSOA JURÍDICA PARA RECEBIMENTO DE COMISSÕES. "PEJOTIZAÇÃO". ART. 9º DA CLT. Comprovado, nos autos, que a Autora era empregada de empresa do ramo de venda de seguros de vida e de previdência privada e que a constituição de pessoa jurídica teve o intuito de fraudar direitos previstos na legislação trabalhista, mais especificamente, no caso, para recebimento de comissões, cumpre declarar sem efeito as disposições contratuais nesse sentido, com base no art. 9º da CLT (BRASIL, 2011b).

Percebe-se que a jurisprudência¹³ do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia, seguindo uma tendência nacional, é pacífica no sentido de não chancelar esse tipo de fraude à lei trabalhista, tendo em vista que costumeiramente anula o contrato de prestação de serviço entre o trabalhador, mascarado de pessoa jurídica, e a empresa que o contratou, determinando o reconhecimento do vínculo de emprego diretamente com o tomador dos serviços.

¹³ “Jurisprudência. Extensivamente assim se diz para designar o conjunto de decisões acerca de um mesmo assunto ou a coleção de decisões de um tribunal” (SILVA, 2004, p. 807).

4 A JUSTIÇA E A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO EM VITÓRIA DA CONQUISTA

A economia de Vitória da Conquista desenvolveu-se até os anos 50 baseada na atividade pecuária, com a criação extensiva de bovinos para a produção de carne. Com a construção da rodovia Rio-Bahia, no início dos anos 60, a cidade tornou-se um importante ponto de apoio para o transporte de carga e de passageiros.

Na década de 70, o Programa Nacional de Recuperação e Renovação dos Cafezais (PRRC) incentivou o plantio de café na região de Conquista que desenvolveu essa cultura chegando a ter mais de 100 mil hectares de café arábica.

O desenvolvimento do café foi surpreendente até os anos 80, quando uma queda de preços no mercado internacional iria se estender até a metade dos anos 90, inviabilizando a atividade e provocando o abandono de muitas roças. Nesse período foi implantado o Distrito Industrial dos Imborés, a 5 km da cidade, aproximadamente.

O Distrito foi ocupado apenas parcialmente, nos anos 90, a cidade se transformou num centro de serviços, com um comércio varejista bem desenvolvido, uma universidade estadual, um setor de atendimento à saúde e uma rede hoteleira de qualidade.

Assim, o que se verifica nos últimos anos é um reposicionamento dos setores econômicos, com um peso crescente das atividades relacionadas ao setor de serviços, destacando-se educação (sobretudo o ensino superior), saúde e comércio, além de outros serviços especializados. Esse reposicionamento é confirmado através dos dados referentes ao ano de 2005 fornecidos pela Superintendência de Estudos Econômicos e Sociais da Bahia (SEI, 2007), que apontam o setor de serviços com participação de quase 70% do PIB municipal.

O processo de urbanização e desenvolvimento comercial do Município gerou um movimento de migração de pessoas que vieram do campo em busca de emprego ou de outros municípios e até de outros estados.

Os trabalhadores do campo que migram para a cidade o fazem pela dificuldade de trabalho em seu local de origem devido ao processo de mecanização da atividade agrícola que gerou uma retração nos postos de trabalho. Sem

condições econômicas e terra para o plantio ou para criação de gado, esses trabalhadores são obrigados a partirem para centros urbanos maiores, como é o caso de Vitória da Conquista.

Chegando à cidade, sem qualificação adequada, submetem-se a qualquer ocupação remunerada mesmo em condições precárias. Isso significa que, direta ou indiretamente, os trabalhadores estão à mercê da produção do capital. São explorados pelo sistema de produção capitalista tendo seus direitos trabalhistas negados.

Não só os trabalhadores sem qualificação específica sofrem com a precarização do trabalho em Vitória da Conquista. Os jovens universitários também são vítimas dessa tendência na busca pelo primeiro emprego. Eles procuram estágios em órgãos privados e públicos e muitas vezes são explorados com horários que ultrapassam o que é determinado por lei. Além disso, ocorrem atrasos no recebimento dos salários, principalmente nos contratos das instituições públicas.

O trabalho temporário é outra prática recorrente no Brasil; em Vitória da Conquista não é diferente. As datas festivas, em especial o Natal, são motivos de contratação temporária no comércio pelo aumento expressivo das vendas. O fato é que muitas empresas que contratam exigem uma carga horária abusiva sem pagar horas extras com a justificativa de que é um trabalho temporário. Os empregados temporários, em sua maioria jovens, submetem-se a jornadas de trabalho absurdas por conta da dificuldade em encontrar emprego e a necessidade de suprir suas necessidades econômicas.

A falta de conhecimento dos direitos e a necessidade do trabalho fazem com que esses trabalhadores não questionem exigências do empregador.

No entanto, a Associação Brasileira das Empresas de Serviços Terceirizáveis e de Trabalho Temporário (ASSERTTEM, 2014) alerta que o trabalho temporário sem registro ainda é prática comum no País. Mas há regulamentação específica para o trabalho temporário, a lei nº 6.019/74. O temporário registrado tem direito à remuneração equivalente à dos empregados de mesma categoria, jornada de 8 horas, horas extras remuneradas, férias proporcionais, 13º salário proporcional, repouso semanal remunerado, adicional por trabalho noturno, vale-transporte, previdência social, depósitos no FGTS e anotação na carteira de trabalho de suas condições de trabalhador temporário.

O serviço público também recorre a trabalhadores temporários pelo regime de

Prestadores de Serviço Temporário (PST). Como não há vínculo empregatício, fica difícil para esses trabalhadores reclamarem seus direitos.

Em Vitória da Conquista, a consolidação dos direitos trabalhistas teve um avanço em 1962 quando foi criada a Junta de Conciliação e Julgamento (JCJ) de Vitória da Conquista, subordinada à 5^a Região do Tribunal Regional do Trabalho, por força da Lei nº. 4.124/62. Porém, sua instalação física só foi concretizada em 1963.

A respeito da importância de empenhar esforços na luta pelos direitos trabalhistas, Negro (2006, p. 201) argumenta que

Longe de vítimas passivas ou de fantoches manipulados, há atores que entram em cena alargando as possibilidades da lei e do direito, conseguindo resultados e justiça. O mais das vezes, é verdade, fica claro que é preciso energia e disposição para travar os embates. Ao mesmo tempo, também fica claro que há direitos pelos quais vale a pena lutar, enfrentando a morosidade do judiciário.

Para equacionar os abusos que a precarização do trabalho provoca em Vitória da Conquista é preciso que os empregadores se conscientizem de que o trabalhador valorizado, respeitado, que usufrui plenamente de seus direitos se dedica mais, tem interesse pelo trabalho é muito mais produtivo. Além disso, os trabalhadores, por sua vez, devem se informar de seus direitos e vencer o medo de denunciar práticas que ferem à legislação trabalhista. Como também, as ações afirmativas dos órgãos fiscalizadores devem ser implementadas para evitar que os trabalhadores sejam explorados.

5 TRABALHO PRECÁRIO E DIGNIDADE HUMANA

Diante das enormes desigualdades sociais do Brasil, percebe-se a dificuldade que a população de baixa renda enfrenta para suprir suas necessidades básicas. A redução do emprego formal com registro na carteira e também as restrições fiscais tão duras são altamente responsáveis pela situação social atual em que o País se encontra, desdobrando-se num crescente desemprego. No sentido de amenizar o sofrimento dessa parcela significativa da população, algumas políticas sociais vêm sendo implementadas. No entanto, tais políticas públicas ainda não atingiram a eficácia desejada.

Combater a pobreza e as desigualdades sociais, oferecer uma vida mais digna e confortável constituem grandes desafios do mundo contemporâneo. Na sociedade capitalista, cuja base estrutural é a exploração do homem pelo homem, sobressaem-se as desigualdades sociais. Em virtude disso, não há como se fazer justiça sem oferecer oportunidades de emprego que garanta a dignidade e o bem-estar ao trabalhador e aos que dele dependem.

A sociedade capitalista tem sua gênese na relação antagônica entre capital x trabalho, tendo o ideário liberal como estratégia para a livre circulação de mercadorias. Assim, eixo estruturante da nossa sociedade é a acumulação de riqueza, que tem como consequência a desigualdade social, pois o processo de acumulação de riqueza se dá na apropriação do resultado do trabalho do operário, pelo capitalista.

A reestruturação do trabalho em função da globalização e avanços tecnológicos provocou uma redução do emprego como já foi mencionado. De acordo com Druck e Franco (2007), as transformações do trabalho nas últimas décadas podem ser sintetizadas nos processos de flexibilização e precarização que marcam tal época em todo o mundo. Tais processos expressam as formas de intervenção do capital sobre o trabalho e a degradação das condições de trabalho, apresentadas àqueles que precisam vender sua força de trabalho como condição única de sobrevivência.

Homens e mulheres que usam sua força de trabalho para coletar os recursos para prover seu sustento possuem direitos consagrados desde a Declaração dos Direitos Humanos, já assegurados na Constituição da República Federativa do

Brasil. É dever do Estado assegurar o bem-estar e segurança de todos sem distinção. A todos é franqueado ter dignidade. Segundo Sarlet (2007, p. 62), dignidade é

[...] a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.

Um trabalho seguro, com remuneração justa garante a dignidade. A Organização Internacional do Trabalho define como trabalho decente aquele trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna. A noção de trabalho decente se apoia em quatro pilares estratégicos:

- a) respeito às normas internacionais do trabalho, em especial aos princípios e direitos fundamentais do trabalho: liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; eliminação de todas as formas de trabalho forçado; abolição efetiva do trabalho infantil; eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação
- b) promoção do emprego de qualidade;
- c) extensão da proteção social;
- d) diálogo social.

O trabalho precário não promove a dignidade, pois infringe os direitos trabalhistas, gera insegurança, afasta-se de um caminho promissor de melhor qualidade de vida, enfim impede a dignidade de usufruir de um meio decente de ganhar a vida.

6 CONCLUSÕES

O Brasil, desde o princípio de sua história até a atualidade foi marcado por graves crises econômicas e condições ruins de trabalho para a população. A transformação da economia escravagista de grandes plantações em um sistema econômico baseado no trabalho assalariado se deu tarde, apenas na segunda metade do século XX.

Também tarde se deu o processo de industrialização, uma vez que a indústria se fixou apenas a partir da virada do século XIX para o XX, beneficiando-se, sobretudo, dos capitais gerados pelo cultivo e comercialização do café.

Da análise feita nos processos findos, isto é, julgados pela Justiça do Trabalho em Vitória da Conquista, inclusive a firme atuação do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), através da Delegacia Regional do Trabalho (DRT) e do Ministério Público do Trabalho (MPT), estes na condição de órgãos de fiscalização, ficou demonstrada a precarização das relações de trabalho nesta Cidade e região, uma vez que os empregadores burlam a lei trabalhista na hora de contratar os trabalhadores, utilizando-se de instrumentos fraudulentos, a exemplo de terceirização de serviços, contrato temporário, contrato de estágio, cooperativas de trabalho e pejutização.

Constatou-se que das formas de trabalho precarizado a mais cruel para o trabalhador é a terceirização, que se encontra impregnada tanto no setor público quanto no setor privado. Na região de Vitória da Conquista-BA, a possível solução está nos órgãos de fiscalização das relações de trabalho para identificar as fragilidades, a exemplo das contratações irregulares, e através do Poder Judiciário fazer valer a Constituição da República Federativa do Brasil, que determina o preenchimento de cargos através do concurso público. E no setor privado, onde as relações de trabalho são regidas pela CLT, que o Judiciário seja eficaz no sentido de anular os contratos irregulares, formando-se a relação jurídica empregatícia diretamente com o tomador de serviços que praticou a fraude, além das multas administrativas que devam ser aplicadas em razão da violação das normas.

A reversão da situação atual de forte exclusão social é possível, urgente e necessária. Tecnicamente é realizável; no entanto, faz-se necessária a superação de dois grandes problemas, cuja resolução não é das mais simples. De um lado, o

problema da conformação de um novo padrão de financiamento capaz de alavancar o crescimento econômico sustentável, com a necessária elevação da produção interna, do nível geral de empregos e das divisas internacionais.

De outro lado, o problema da construção de uma verdadeira estratégia nacional de inclusão social, portadora de novos mecanismos institucionais e de gestão pública, capaz de superar o atual padrão de políticas sociais e do trabalho fundado na setorialização nas ações, na desarticulação dos programas, na focalização de clientelas e na falta de integração operacional.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, C. A. **Cultura e sociedade no Brasil: 1940 – 1968.** São Paulo: Atual, 1996.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho:** ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2009.

ANTUNES, R. Dimensões da precarização estrutural do trabalho. In: DRUCK, G.; FRANCO, T. (Orgs.). **A perda da razão social do trabalho:** terceirização e precarização. Salvador: Boitempo, 2012.

ASSMANN, H. (Org.). **Redes digitais e metamorfose do aprender.** Petrópolis: Vozes, 2005.

ASSERTTEM. **Associação Brasileira de Empresas de Trabalho Temporário.** Disponível em: <<http://www.asserttem.org.br/>>. Acesso em: 14 fev. 2014.

BARROS, A. M. de. **Curso de direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2009.

BAUMAN, Z. **Modernidade líquida.** Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho, **Decreto-lei nº 5.452**, de 01 de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 21 abr. 2013.

BRASIL. **Lei nº 6.019**, de 3 de janeiro de 1974. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm>. Acesso em: 22 ago. 2013.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 05 de outubro de 1988. Brasília, DF: Senado. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicacompileado.htm>. Acesso em: 21 abr. 2013.

BRASIL. **Recurso Ordinário nº. 01486-2004-463-05-00-3-RO.** Acórdão 4ª Turma nº. 20.212/05 - Publicado no Diário Oficial do TRT da 5ª Região em 29/09/2005. Relatora: Desembargadora Débora Machado. 2005a.

BRASIL. **Lei nº 11.196/2005.** 2005b.

BRASIL. Justiça do Trabalho. In: JORNADA DE DIREITO MATERIAL E PROCESSUAL, 1. 2007.

BRASIL. **Lei nº 11.788**, 2008.

BRASIL. **Processo 0049200-11.2004.5.05.0021** RecOrd, ac. nº 030530/2009, Relatora Desembargadora Maria Adna Aguiar, 5ª. Turma, DJ 19/11/2009. 2009.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Bahia. **Processo 0098900-34.2009.5.05.0003** RecOrd, ac. nº 073367/2011, 2ª. Turma, DJ 15/08/2011, Relator

Desembargador Cláudio Brandão. 2011a.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da Bahia. **Processo 0125800-36.2007.5.05.0161** RecOrd, ac. nº 077710/2011, 2^a. Turma, DJ 20/09/2011, Relatora Desembargadora Dalila Andrade. 2011b.

BRASIL. **Processo 0001301-92.2011.5.05.0531** RecOrd, ac. nº 150027/2013, 4^a. Turma, DJ 17/06/2013, Relatora Desembargadora Ana Lúcia Bezerra Silva. 2013a

BRASIL. **Processo 0002169-67.2010.5.05.0511** RecOrd, ac. nº 148692/2013, 2^a. Turma, DJ 17/06/2013, Relatora Desembargadora Luíza Lomba. 2013b

BRASIL. **Processo 0001126-55.2010.5.05.0007** RecOrd, ac. nº 144019/2013, 5^a. Turma, DJ 26/04/2013, Relatora Desembargadora Maria Adna Aguiar. 2013c

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em:
<<http://www.mte.gov.br/fnt/>>. Acesso em: 29 maio 2013d.

BRASIL. TST. **Audiência pública**. Disponível em:
<http://www3.tst.jus.br/ASCS/audiencia_publica/index.php>. Acesso em: 12 maio 2103e.

BRASIL. **Processo nº 00468.57.2013.5.05.0611** RTOrd. 2013f.

BRASIL. **Processo nº 0000536-07.2013.5.05.0611** RTOrd, 1^a Vara do Trabalho de Vitória da Conquista. 2013g.

BRASIL. TST. **Súmula nº 331**. 2011.

BRASIL. TST. **Súmula nº 363**. 2003.

CAIRO JÚNIOR, J. **Curso de direito do trabalho**. Salvador: Jus Podium, 2009.

CASTRO, R. F. de. **A terceirização no direito do trabalho**. Malheiros, 2000.

COUTO, J. **A construção do Brasil**. Lisboa: Cosmos, 1998.

CREPALDI, J. D. **O princípio de proteção e a flexibilização das normas do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**, 4. ed. São Paulo: LTr, 2011.

DRUCK, G.; FRANCO, T. (Orgs.). **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. Salvador: Boitempo, 2007.

FRAGA, A. Da rotina à flexibilidade: análise das características do Fordismo fora da indústria. **Revista Habitus**, Rio de Janeiro, v. 3, n. 1, p.36-43, mar. 2006.

GARCIA, G. F. B. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Método, 2008.

GOMES, O.; GOTTSCHALK, E. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 2007.

GONSALVES, E. P. **Conversas sobre iniciação à pesquisa científica.** Campinas-SP: Alínea, 2007.

JUS. Conferência Ancias. In: I JORNADA DE DIREITO DO TRABALHO. Disponível em:
<<http://siabi.trt4.jus.br/biblioteca/acervo/Biblioteca/Confer%C3%AAncias,%20Palestras,%20etc/1%20Jornada%20JT.pdf>>. Acesso em: 05 maio 2013.

MARTINS, S. P. **Direito do trabalho.** São Paulo: Atlas, 2012.

MIRAGLIA, L. M. M. **A terceirização trabalhista no Brasil.** São Paulo: Quartier Latin, 2008.

NASCIMENTO, A. M. do. **Iniciação ao direito do trabalho.** São Paulo: Atlas, 2005.

NEGRO, A. L. O que a justiça do trabalho não queimou: novas fontes para o estudo do trabalho no século XX. **Politeia: História e Sociedade**, Vitória da Conquista, v. 6, n. 1, p. 193-209, 2006.

POCHMANN, M. Efeitos da internacionalizacao do capital no mundo do trabalho no Brasil. In: TOLEDO, E. G.; SALAS, C. (org.). **Nafta y Mercosur Procesos de apertura económica y trabajo.** Buenos Aires: CLACSO, 2003.

SARAIWA, R. **Direito do trabalho.** São Paulo: Método, 2008.

SARLET, I. W. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na constituição federal de 1988.** 5. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007.

SENGE, P. M. **A quinta disciplina.** São Paulo: Best Seller, 2002.

SILVA, A. B. **Como os gerentes aprendem?** São Paulo: Saraiva, 2009.

SILVA, De P. e. **Vocabulário jurídico.** Rio de Janeiro: Forense, 2004.

XAVIER, B. de A. P. A terceirização por intermédio de cooperativa de trabalho. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 8, n. 61, 1 jan. 2009.