

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS (UNICAMP)

INSTITUTO DE ECONOMIA (IE)

CENTRO DE ESTUDOS SINDICAIS E DE ECONOMIA DO TRABALHO (CESIT)

Caixa Postal 6135 - 13083-857 - Campinas - SP

[www.eco.unicamp.br/cesit](http://www.eco.unicamp.br/cesit)

E-mail: [cesit@eco.unicamp.br](mailto:cesit@eco.unicamp.br)

## **O TRABALHO EM REGIME DE SUBCONTRATAÇÃO NO BRASIL**

### **CADERNOS DO CESIT**

(Texto para discussão n. 24)

Jorge Eduardo L. Mattoso

José Francisco Siqueira Neto

Campinas, Setembro de 1997

## Conselho Editorial do CESIT

Antonio Prado - DIEESE; Cândido Guerra Ferreira - UFMG; Carlos Alonso Barbosa de Oliveira; Cláudio Salm - UFRJ; Claudio Salvadori Dedecca; Gerald B. Rodgers - OIT-Chile; Geraldo Di Giovanni; Jacques Freyssinet - IRES-França; João Manuel Cardoso de Mello; Jorge Eduardo Levi Mattoso; José Francisco Siqueira Neto; José Sergio Gabrielli de Azevedo - UFBa; Laís Abramo - ILPES/CEPAL-Chile; Leonardo Guimarães Neto - UFPE; Luiz Gonzaga de Mello Belluzzo; Marcio Pochmann; Marco Antonio de Oliveira; Maria Cristina Cacciamalli - USP; Maria Lorena Cook - Cornell-USA; Nair Bicalho - UnB; Newton Lima Neto - UNITRABALHO; Paulo Eduardo de Andrade Baltar; Rinaldo Barcia Fonseca; Sergio Mendonça - DIEESE; Tânia Maria Bacelar - UFPE; Victor Hugo Klagsbrunn - UFF; Waldir José de Quadros; Walter Barelli; Wilnês Henrique.

## Editores

Carlos Alonso Barbosa de Oliveira  
Jorge Eduardo Levi Mattoso  
Marcio Pochmann

## Equipe de Produção

*Normalização:* Célia Maria Passarelli Quitério  
*Editoração:* Neide Pereira Baldovinotti  
*Capa:* João Baptista da Costa Aguiar  
*Impressão e Acabamento:* Gráfica Central da UNICAMP

Ficha catalográfica elaborada pelo Centro de Documentação-CEDOC  
do Instituto de Economia da UNICAMP

---

Mattoso, Jorge Eduardo L.

O trabalho em regime de subcontratação no Brasil/Jorge Eduardo L. Mattoso;  
José Francisco Siqueira Neto. - Campinas, SP:UNICAMP. IE. CESIT, 1997.

43 p. (Cadernos do CESIT, n. 24)

ISSN 1414-5979

Título anterior: Cadernos do CESIT (Texto para discussão)

1. Mercado de trabalho – Brasil. 2. Emprego. 3. Desemprego. 4. Relações  
de trabalho. 5. Subcontratação. I. Siqueira Neto, J. F. II. Título. III. Série.

---



UNICAMP

Universidade Estadual de Campinas

Instituto de Economia

Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho - CESIT

✉ Caixa Postal 6135 - CEP: 13083-970 - Campinas - SP - Brasil

☎ (019) 239.1565 📠 (019) 239.1512 📧 cesit@eco.unicamp.br

## O trabalho em regime de subcontratação no Brasil<sup>1</sup>

Jorge Eduardo L. Mattoso  
José Francisco Siqueira Neto

### Resumo

Este trabalho visa discutir o processo de subcontratação no Brasil, considerando as bases sobre os quais se assenta, tanto no plano econômico, como jurídico. A terceirização estaria ocorrendo em meio a uma forte e descontrolada abertura econômica (com ausência de políticas industriais, sobrevalorização da moeda nacional e elevados juros) e sobre a base de profundas modificações do mercado de trabalho (estagnação do trabalho formal, ampliação do desemprego e da precarização das condições e relações de trabalho). No entanto, ao mesmo tempo, manter-se-iam, basicamente, as mesmas regras e mecanismos legais e institucionais, que deram os parâmetros das condições e relações de trabalho brasileiras, desde antes da Segunda Guerra Mundial. Desta forma, o processo de subcontratação, que ocorre atualmente no país, não tem tido uma maior participação dos trabalhadores e de suas organizações sindicais ou assegurado uma tendência mais virtuosa para as relações entre empresas e sindicatos.

**Palavras-chave:** Mercado de trabalho – Brasil; Emprego; Desemprego; Relações de trabalho; Subcontratação.

### Abstract

The paper analyzes the outsourcing process in Brazil and its juridical and economic aspects. This process has been stimulated by an opening economic policy that is adopted without an industrial policy and with an higher internal interest rate and an appreciation of the exchange rate. The changes promoted by the economic reorganization have reduced the employment level, increased the unemployment and the precarious of the labor conditions and relations. However, the process has been realized with same roles and mechanisms that conformed the labor relations and conditions in the nation since before the Second War. Unfortunately, the actual outsourcing process has been developed without the participation of the workers and the labor unions that could create positives effects on the relationship between capital and labor.

**Key-words:** Labor market – Brazil; Employment; Unemployment; Labor relations; Outsourcing.

---

(1) Trabalho realizado para a Organização Internacional do Trabalho – OIT, Santiago de Chile, janeiro de 1997. Colaborou Alexandre Barbosa, mestrando da USP.

## **Introdução**

Este trabalho tem por objetivo a avaliação do desempenho recente do trabalho em regime de subcontratação no Brasil. Para um entendimento mais abrangente da problemática da terceirização de atividades de apoio e produtivas crescentemente adotadas pelas empresas pretendeu-se analisar esta questão tendo por referência tanto aspectos econômicos quanto jurídicos.

No tópico 1 são avaliadas as transformações por que passam a estrutura produtiva e o mercado de trabalho brasileiros. Analisa-se também neste item os impactos que estas transformações vêm tendo sobre a atividade sindical e sobre o tipo e natureza do trabalho subcontratado.

No tópico 2 o regime de subcontratação é visto em sua natureza e extensão, considerando-se suas formas e desenvolvimento recente em alguns setores econômicos nacionais. Neste item também toma-se em consideração as experiências existentes de ação sindical relativas à subcontratação.

O tópico 3 trata dos traços fundamentais do direito nacional, indicando brevemente a influência exercida pelo corporativismo sobre o direito sindical até os dias atuais, assim como a maneira pela qual esta parte determina a configuração institucional do direito individual, tutelar e administrativo do trabalho.

Na parte 4 são descritos os instrumentos jurídicos da subcontratação concernentes ao trabalho temporário e às cooperativas, especialmente as cooperativas de trabalho, além do projeto de Lei n. 1.724-E de 1996, já aprovado na Câmara Federal e em fase de votação no Senado, que versa sobre a ampliação da vigência e das circunstâncias de acolhimento do contrato de trabalho por prazo determinado.

No tópico 5, devido a possibilidade efetiva de controle e tratamento mais adequado –em caráter coletivo– do trabalho subcontratado por intermédio do direito sindical, são demonstradas as suas principais nuances no Brasil, antes e após a Constituição Federal de 1988, bem como os pontos de contato do sistema atual com institutos típicos do corporativismo. Ainda neste ponto, são realçadas as debilidades institucionais de representação coletiva dos trabalhadores, traduzidas na inexistência de canais legais permanentes de representação sindical ou coletiva nos locais de trabalho e na fragilidade da garantia de emprego dos dirigentes sindicais.

Na última parte temática, no tópico 6, são demonstrados os procedimentos de reclamação dos conflitos relacionados com o emprego.

Por fim, no que tange às considerações finais, são apresentadas as reflexões conclusivas do tema desenvolvido, indicando as vertentes mais significativas e as condicionantes econômicas e institucionais mais determinantes para o entendimento da situação, como também, para o enfrentamento das questões relativas aos trabalhadores subcontratados no Brasil.

## 1 O mercado de trabalho no Brasil<sup>2</sup>

### 1.1 O desempenho dos anos 80

O rápido desenvolvimento da economia brasileira do pós-guerra até a década de 70 ampliou extraordinariamente as oportunidades ocupacionais, assegurando um crescimento do emprego no ritmo da intensa expansão da população ativa urbana. No entanto, o rápido crescimento populacional e o elevado dinamismo econômico das regiões metropolitanas fez-se acompanhar de acentuada concentração de renda e reforçaram a tendência de ampliação da pobreza.

O intenso crescimento da economia nacional não foi suficiente para permitir que a maioria dos trabalhadores pudesse usufruir de aumentos substanciais de poder de compra dos salários, mesmo quando tiveram acesso às ocupações de elevado nível de produtividade. Neste aspecto do nosso desenvolvimento pesaram os arranjos políticos e institucionais que sustentaram a ação do Estado brasileiro, que nunca se propôs seriamente a favorecer as condições para que o progresso do país se orientasse na direção da satisfação das necessidades básicas do conjunto da população. Destaca-se em particular a repressão política e sindical nos governos autoritários que se sucederam após o golpe militar de 1964.

Nos anos 80, entretanto, o país foi abalado pela crise da dívida externa. A política econômica forçou a obtenção de um superávit comercial suficiente para pagar o serviço da dívida externa. Os estímulos à exportação não se mostraram suficientes e foram necessárias recorrentes restrições ao ritmo de atividade econômica. O saldo comercial foi, então, obtido com estagnação da economia, elevada inflação e deterioração das finanças públicas, que terminaram conduzindo o país a uma situação próxima da ingovernabilidade ao final da década.

A crise da economia e do Estado impediram que os efeitos sociais da redemocratização e do fortalecimento de novas práticas e formas de organização social se fizessem sentir sobre a melhoria das condições de vida e trabalho. Em todo o caso, ao contrário de outros países da América Latina, a estrutura da produção foi basicamente preservada, embora por toda a década tenha permanecido baixa a taxa de investimento.

As condições gerais do mercado de trabalho urbano, entretanto, começaram a deteriorar-se, dados o crescimento relativamente lento do emprego formal e um aumento da proporção dos trabalhadores por conta própria e dos assalariados sem contrato de trabalho formalizado, além de significativa redução do nível dos salários. Revelou-se ainda, principalmente nos momentos de recessão, um problema inédito na história econômica e social brasileira: o desemprego aberto. No entanto, tratava-se ainda de um desemprego vinculado, em grande medida, às oscilações da atividade produtiva.

A insuficiente geração de empregos nas áreas urbanas ao final da década de 80 transparece na pequena participação, no total das oportunidades ocupacionais não-agrícolas, dos empregos em

---

(2) Sobre o desempenho do mercado de trabalho brasileiro nos anos recentes, ver os trabalhos de Baltar (1996); Mattoso & Baltar (1996), o qual foi utilizado largamente neste tópico e Pacheco & Pochmann (1996).

grandes organizações públicas e privadas (16,3%), na elevada proporção de empregos não-formais (27%) e de trabalhadores por conta-própria (19,1%). No seu conjunto, o emprego formal em 1989 já abrangia menos da metade das pessoas ocupadas em atividades não-agrícolas e somente a terça parte desses empregos formais foram gerados por estabelecimentos com mais de mil empregados.

Tabela 1  
Estrutura das oportunidades ocupacionais não-agrícolas em 1989.

| Categoria Ocupacional            | Pessoas Ocupadas (%) <sup>(1)</sup> |
|----------------------------------|-------------------------------------|
| Assalariados de Estabelecimentos |                                     |
| com mais de 1000 empregados      | 16,3                                |
| com 100 a 1000 empregados        | 13,5                                |
| com 10 a 100 empregados          | 17,7                                |
| Assalariados não-formais         | 27,0                                |
| Trabalhadores por conta-própria  | 19,1                                |
| Trabalhadores sem remuneração    | 2,1                                 |
| Empregadores                     | 4,3                                 |
| Total ocupação não-agrícola      | 100,0                               |

<sup>(1)</sup> Dados absolutos da PNAD corrigidos em função do crescimento da população entre os Censos Demográficos de 1980 e 1991.

Fonte: PNAD, IBGE 1989 e RAIS, MTb 1989.

O emprego formal, depois de ter aumentado intensamente dos anos 50 aos 70, teve seu ritmo de crescimento bastante reduzido pela estagnação da economia brasileira na década de 80. A partir do início dos anos 90, entretanto, o mercado de trabalho nacional, já marcado por condições estruturais de intensa heterogeneidade (com ampliado leque salarial, elevados níveis de rotatividade e baixos salários) deteriorou-se ainda mais com a elevação de um desemprego resultante de importantes alterações da estrutura produtiva, a baixa dinâmica de geração de empregos formais e a crescente precarização das condições e relações de trabalho.<sup>3</sup>

## 1.2 Os problemas recentes do emprego nacional

O agravamento das condições de trabalho no Brasil desde o início dos anos 90 tem tido múltiplas determinações que extrapolam o mercado de trabalho e somente sobre a base de um diagnóstico apropriado poder-se-á formular políticas alternativas efetivamente capazes de enfrentar o grave problema do emprego.

Nos diagnósticos mais corriqueiros as mudanças na estrutura produtiva e no mercado de trabalho brasileiro ocorridas nesta década têm sido consideradas como inevitáveis, na medida em que consideram que a atual orientação da política macroeconômica seria indispensável para a inserção plena imediata do país numa economia internacional crescentemente globalizada, ou como resultante de um mercado de trabalho rígido e incapaz de ajustar-se às novas regras.

(3) A este respeito, ver artigos de Baltar; Dedecca & Henrique (1995); Baltar & Proni (1996); Mattoso (1996).

Esta posição não considera a enorme instabilidade da situação internacional atual, admitindo – implicitamente – que todos os países reagiram de maneira análoga, participando aberta e passivamente do processo de globalização. Além disso, aquela postura tende a liberar o Estado da responsabilidade de defender a produção e o emprego nacionais e a menosprezar os efeitos de longa duração das profundas rupturas que estão ocorrendo na estrutura da produção e do mercado de trabalho. Finalmente, ignorando que o mercado de trabalho brasileiro já é um dos mais flexíveis do mundo (com acentuada rotatividade, baixos salários e forte abertura do leque salarial) transfere para os trabalhadores e empregadores – vítimas deste processo – a responsabilidade de, sob novos arranjos legais e institucionais que regeriam as transações e as relações de trabalho, procurar formas de atenuar os efeitos das mudanças macroeconômicas sobre o nível de emprego.<sup>4</sup>

Não sem razão, as iniciativas do governo federal tem-se voltado para uma ainda maior desregulamentação e flexibilidade no mercado de trabalho nacional, com a ampliação dos contratos temporários e a redução dos já relativamente baixos custos do trabalho no Brasil, *contrario sensu* de recentes reavaliações do assunto por vários estudos, inclusive de organismos internacionais (ILO, 1996).

Estes estudos, referindo-se aos países avançados (com maior rigidez à baixa do salários, menor dispersão do leque salarial e maior estabilidade no emprego), estão revendo teses que consideravam que a tecnologia ou a rigidez do mercado de trabalho seriam as causas principais da baixa capacidade de geração de oportunidades ocupacionais. O progresso técnico, de fato, embora tendo efeitos sobre a estrutura, composição e qualidade do mercado de trabalho, parece ter tido pouca responsabilidade no aumento do desemprego nos países avançados, já que o crescimento da produtividade nos anos 80 e 90 foi – surpreendentemente – bem menor do que em períodos anteriores (Eatwell, 1996; ILO, 1996). Em contrapartida, o menor dinamismo econômico gerado por fatores macroeconômicos (políticas contracionistas, anti-inflacionárias e de defesa do patrimônio financeiro), é crescentemente considerado um dos determinantes principais do desemprego.<sup>5</sup>

No Brasil, a retomada das políticas de inserção passiva e de subordinação ao receituário de ajustes propostos por países avançados e organismos internacionais, tem prejudicado a busca de um projeto de desenvolvimento nacional mais integrado e voltado para a consolidação de um mercado interno mais amplo que incorporasse parcelas crescentes da população. A forma adotada de inserção da economia brasileira na dinâmica globalizante da nova (des)ordem econômica internacional não admite alternativas. Por isso, é acompanhada de um discurso absolutamente incansável, que repete sempre a idéia de que as condições são dadas, não existindo outra saída que não esta ou aquela, determinada exclusivamente pelo mercado e por sua lógica. Os interesses e as características nacionais, a política e a organização democrática da sociedade brasileira são sempre vistas como nocivas ao pleno funcionamento desta enteléquia suprema, o mercado auto-regulável.

Desta forma, na ausência de um projeto nacional, a abertura brasileira aconteceu de forma indiscriminada e, portanto, desprovida de quaisquer políticas de inserção ativa e de proteção à produção e ao emprego, seja de políticas setoriais (indústria e agricultura) e de comércio exterior, seja de mecanismos democráticos de negociação. Neste contexto, as câmaras setoriais sofreram forte e crescente oposição de setores do governo (sobretudo da área econômica) e de parcelas mais

---

(4) A este respeito, ver o artigo de Jatobá (1996) e a contraposição de Mattoso & Pochmann (1996).

(5) A este respeito, ver OECD (1996); ILO (1996); Eatwell (1996) e Gonçalves (1996).

conservadoras da academia e da sociedade, pouco depois de sua implantação.<sup>6</sup> Para estes, seguindo a crítica dominante à “politização das relações econômicas”, a ruptura com o passado dar-se-ia através da ação individual e da disputa entre concorrentes e não pela coordenação democrática de decisões, sobretudo porque seus *agentes* estariam pouco preocupados com interesses gerais. Assim, políticas setoriais de quaisquer tipo deveriam ser abandonadas em troca de políticas horizontais e da intensificação e desregulação da concorrência. Esta, em contrapartida, se manifestaria predominantemente nas empresas e seria regulada exclusivamente através do mercado.

Não sem razão foram crescentemente desprezadas quaisquer propostas visando efetivamente democratizar o sistema de relações de trabalho ou avançar na utilização de mecanismos públicos com participação paritária de trabalhadores e empresários. A constituição de um sistema democrático de relações de trabalho,<sup>7</sup> traria à luz não somente a efetivação da contratação coletiva ao nível da empresa, mas sua articulação com os níveis setorial e nacional e com o indispensável reconhecimento da organização dos trabalhadores nos locais de trabalho. A maior utilização de instrumentos de políticas públicas com participação paritária dos agentes sociais diretamente envolvidos tenderia a constituir um fórum de negociação e pressões democráticas inadmissíveis aos apologetas do mercado auto-regulável.

Na ausência de acordos setoriais ou nacionais e sob a inspiração de uma estabilização monetária com valorização cambial e elevadas taxas de juros que amplia a armadilha do crescimento, deu-se continuidade às políticas iniciadas nos primeiros anos da década de 90 (abertura indiscriminada) e ampliou-se seus efeitos deletérios sobre a estrutura produtiva, o emprego e as condições de trabalho.

De fato, a partir de 1990 se usou a abertura externa com forte restrição à atividade econômica como instrumentos para conter a inflação e forçar o ajuste da economia. A partir de 1994 a estes instrumentos agregou-se a sobrevalorização do câmbio e os elevados juros.<sup>8</sup> O resultado tem sido uma restrição do potencial de crescimento da economia nacional, que vê-se estrangulada pelos gargalos externos a manter-se em patamares inferiores às necessidades nacionais. Parte deste comportamento é traduzido pelos ainda baixos níveis da taxa bruta de investimento, que em 1980 alcançou 22,5% do PIB.

Mesmo a saudável ampliação do investimento direto do exterior nos últimos anos (1995 e 1996) ampliou relativamente pouco a taxa de investimentos vis-à-vis o PIB, seja porque parte considerável foi destinada a compra de ativos preexistentes (via privatizações ou compra de empresas privadas), seja porque ainda vindo em quantidades pequenas frente às necessidades de investimentos público e privado. A taxa bruta de investimento em 1996, após 3 anos de recuperação parcial da atividade econômica, atingiu somente cerca de 16,5% do PIB no terceiro trimestre de 1996, nível semelhante ao do final da década de 80.

---

(6) As principais críticas ao corporativismo das câmaras setoriais e que depois irão servir de base às posições governamentais anti-negociação foram os artigos de Salgado (1993); Franco (1993a; b). Em contraposição, lúcida e criativa análise da câmara setorial da indústria automobilística, encontra-se em Arbix (1996).

(7) Ver, Oliveira (1994); Siqueira Neto & Oliveira (1996).

(8) A defasagem cambial encontra-se entre 30% e 55%, dependendo dos índices utilizados (IPAs ou IPCs) e do ano-base, conforme Zini Jr. (1997). As taxas de juros reais continuam entre as mais elevadas do mundo.

Tabela 2  
Taxa de investimento e comércio exterior brasileiro, 1989-1996

|      | Taxa de<br>Investimento<br>(% do PIB) | Exportação<br>(US\$<br>bilhões) | Importação<br>(US\$<br>bilhões) | Saldo<br>Comercial<br>(US\$ bilhões) |
|------|---------------------------------------|---------------------------------|---------------------------------|--------------------------------------|
| 1989 | 16,7                                  | 34,4                            | 18,3                            | 16,1                                 |
| 1990 | 15,5                                  | 31,4                            | 20,7                            | 10,7                                 |
| 1991 | 14,6                                  | 31,6                            | 21,0                            | 10,6                                 |
| 1992 | 13,6                                  | 35,8                            | 20,6                            | 15,2                                 |
| 1993 | 14,0                                  | 38,6                            | 25,5                            | 13,1                                 |
| 1994 | 15,0                                  | 43,6                            | 33,6                            | 10,0                                 |
| 1995 | 15,4                                  | 46,5                            | 49,7                            | -3,2                                 |
| 1996 | 16,4*                                 | 47,7                            | 53,3                            | -5,5                                 |

(\*) terceiro trimestre de 1996

Fonte: Indicadores IESP, n. 54, ago. 1996; Banco Central e IBGE.

Esta combinação de políticas provocou um aumento sem precedentes de importações em 1994, 1995 e 1996. Estas saltaram de pouco mais de US\$ 25 bilhões em 1993 para cerca de US\$ 50 bilhões em 1995 (quase 100% em dois anos). Em 1996, o saldo comercial foi ainda pior, ampliando-se o déficit para US\$5,5 bilhões, recorde histórico do país. O déficit em transações correntes (balança comercial, balança de serviços e transferências unilaterais) em 1996 atingiu mais de US\$ 24,3 bilhões, ou seja, cerca de 3,3% do PIB. O projetado para 1997 ultrapassa em muito o desempenho em 1996, sobretudo porque as previsões do déficit comercial para 1997 alcançam de US\$8 bilhões a US\$ 12 bilhões.

Ademais da instabilidade macroeconômica gerada por tal situação, esta invasão de importados vem causando desindustrialização, através da redução do emprego e do valor agregado unitário nas principais e mais complexas cadeias industriais (automobilística e eletrodomésticos),<sup>9</sup> substituição de parcelas da produção doméstica de bens finais por importados (têxteis, vestuário, calçados, alimentos industrializados e máquinas e equipamentos)<sup>10</sup> e supressão da produção de alguns ramos da química e petroquímica, componentes e bens de capital.<sup>11</sup>

Em 1996 as exportações cresceram ainda menos em valor, cerca de 2,6 % (contra 6,6% em 1995). No entanto, o comportamento desta taxa deveu-se sobretudo à elevação de preços de apenas quatro produtos e não acompanharam nestes anos o crescimento significativo do comércio internacional. Em um mundo onde o comércio cresceu a taxas mais elevadas que a expansão econômica, o Brasil perdeu posição no comércio de maior valor agregado, exportando menos manufaturados e ampliando significativamente sua participação na importação de mercadorias. Em

(9) Em 1995 as importações da indústria automobilística cresceram 77%, enquanto as exportações tiveram um comportamento negativo (-8,7%), apresentando um déficit de 2,21 bilhões de dólares. Neste mesmo ano a produção aumentou em 3%, o emprego caiu -2,3% (ANFAVEA, 1996).

(10) Após um desempenho precário em 1995, a indústria de máquinas fechou o primeiro semestre de 1996 com uma queda na produção de mais de 16%, relativamente ao mesmo período do ano anterior.

(11) A indústria de bens de capital teve uma queda de nada menos de -17,5 % em 1996.

contraposição aos efeitos destas políticas sobre países como o Brasil, ainda recentemente o Secretário de Tesouro dos Estados Unidos reconhecia que, graças aos programas de ajuste propugnados e financiados pelo FMI e BIRD, somente estes mercados reajustados foram responsáveis por um aumento anual das exportações norte-americanas de 11,8% e pela criação, no período recente, de mais de 850 mil empregos nos Estados Unidos.<sup>12</sup>

O tamanho da economia brasileira, medido pelo Produto Interno Bruto, oscilou a partir da flutuação do volume da produção do setor industrial. O produto global diminuiu cinco pontos percentuais entre 1989 e 1992 devido a uma queda do produto industrial de 13%. A partir de 1993 recuperou-se com a retomada da atividade industrial, tendo atingido em 1996 13,9% a mais do que em 1989, sobretudo por conta da maior produção agropecuária e de prestação de serviços já que o volume global da produção do setor industrial teve uma menor evolução nesses anos.

A diferença entre os níveis do produto interno bruto correspondeu exatamente ao aumento da população ocorrido entre 1989 e 1996, de modo que o produto por habitante ficou praticamente o mesmo nesses dois anos.

Tabela 3  
Indicadores da Atividade Econômica, 1989/96

| Ano  | Agropecuária |      | Serviços |      | Indústria |      | PIB   |      | PIB per capita |
|------|--------------|------|----------|------|-----------|------|-------|------|----------------|
| 1989 | 100,0        | -    | 100,0    | -    | 100,0     | -    | 100,0 | -    | 100,0          |
| 1990 | 96,3         | -3,7 | 99,2     | -0,8 | 91,8      | -8,2 | 95,7  | -4,3 | 94,1           |
| 1991 | 99,0         | 2,8  | 100,8    | 1,6  | 90,1      | -1,8 | 96,0  | 0,3  | 92,9           |
| 1992 | 104,3        | 5,4  | 100,8    | 0,0  | 86,7      | -3,8 | 95,2  | -0,8 | 90,7           |
| 1993 | 103,3        | -1,0 | 104,3    | 3,5  | 92,7      | 6,9  | 99,2  | 4,2  | 93,1           |
| 1994 | 111,7        | 8,1  | 108,6    | 4,1  | 99,1      | 6,9  | 104,2 | 5,8  | 97,1           |
| 1995 | 118,3        | 5,9  | 114,8    | 5,7  | 101,1     | 2,0  | 109,3 | 4,2  | 99,8           |
| 1996 | 124,2        | 5,0  | 121,3    | 3,4  | 103,2     | 2,1  | 113,9 | 3,1  | 100,2          |

\*

(\*) Estimativa do IBGE

Fonte: Banco Central do Brasil e IBGE.

Em 1995 a produção manufatureira global voltou ao nível alcançado em 1989, depois de ter diminuído 15% entre 1989 e 1992, como se observa na tabela a seguir. A composição da produção manufatureira por tipo de uso dos produtos, entretanto, modificou-se significativamente. Destaque-se a intensidade do aumento da produção de bens duráveis de consumo que, após 1992, atingiu 19% ao ano. Este ritmo de crescimento, capaz de fazer dobrar o volume produzido em somente quatro anos, é comparável apenas à intensidade verificada no final dos anos 60 e começo dos 70.

(12) *Wall Street Journal* apud Folha de São Paulo, 15 out. 1995, caderno 2, p. 2.

Tabela 4  
Indicadores da Produção Industrial, 1989/96.

| Anos | Produção Industrial |      | Bens de Capital |       | Intermediários |      | Consumo Durável |      | Consumo Não-Durável |      |
|------|---------------------|------|-----------------|-------|----------------|------|-----------------|------|---------------------|------|
| 1989 | 100,0               | -    | 100,0           | -     | 100,0          | -    | 100,0           | -    | 100,0               | -    |
| 1990 | 91,1                | -8,9 | 84,5            | -15,5 | 91,3           | -8,7 | 94,2            | -5,8 | 94,8                | -5,2 |
| 1991 | 88,7                | -2,6 | 83,4            | -1,3  | 89,3           | -2,2 | 98,6            | 4,7  | 96,5                | 1,8  |
| 1992 | 85,4                | -3,7 | 77,6            | -6,9  | 87,2           | -2,4 | 85,8            | -    | 92,8                | -3,8 |
| 1993 | 91,8                | 7,5  | 85,0            | 9,5   | 92,0           | 5,5  | 110,7           | 29,1 | 99,0                | 6,6  |
| 1994 | 99,0                | 7,8  | 100,9           | 18,7  | 98,0           | 6,5  | 127,5           | 15,1 | 100,9               | 2,0  |
| 1995 | 100,4               | 1,5  | 101,3           | 0,4   | 98,3           | 0,3  | 142,8           | 12,0 | 105,0               | 4,1  |
| 1996 | 100,*               | 0,4  | 83,6            | -17,5 | 100,0          | 1,7  | 157,1           | 10,0 | 108,6               | 3,5  |

(\*) janeiro/outubro

Fonte: Banco Central do Brasil e IBGE.

A produção de bens intermediários, bens de capital e bens não duráveis de consumo aumentaram muito mais lentamente e em 1995 voltaram ou superaram ligeiramente o nível atingido previamente à recessão de 1990/92. Em 1996 a produção de bens de capital voltou a cair drasticamente, atingindo os níveis do início da década.

O intenso aumento das vendas de bens duráveis de consumo, no mercado doméstico, fez parte do início de uma profunda reestruturação da produção que permitiu atualizar um mercado que esteve estagnado ao longo de toda a década de 80. A produção final desses bens duráveis foi racionalizada, a rede de fornecedores reorganizou-se e importaram-se componentes mais caros e sofisticados. Conseqüentemente, aperfeiçoou-se a qualidade dos produtos e diminuíram seus preços relativos.

No entanto, a recuperação da atividade econômica entre 1993 e 1996 tem peculiaridades que a diferenciam da verificada entre 1968 e 1970, que também esteve baseada no intenso aumento das vendas de bens duráveis de consumo. Na recuperação da primeira metade dos 90, os efeitos intra-industriais do aumento da produção de bens duráveis de consumo foram muito menores que os da recuperação do final da década de 60, como indicam os aumentos bem menos expressivos do emprego e do valor agregado do setor industrial como um todo. Isto provocou, por sua vez, um impacto muito menor no produto global da economia no período recente, quando associados aos menores efeitos intra-industriais do aumento das vendas de bens duráveis de consumo, estão os maiores impactos das importações.

O escasso dinamismo intra-industrial do aumento das vendas dos bens duráveis de consumo refletiu-se na limitada geração de oportunidades de emprego formal, tanto na indústria de

transformação como em outros setores de atividade, como se observa na tabela a seguir. No conjunto da indústria de transformação, o emprego formal, que tinha diminuído 15% na recessão, praticamente não aumentou com a recente elevação da produção industrial global (1994/96).

Esta escassa geração de empregos, apesar do aumento da produção industrial, é consequência de transformações que romperam elos da cadeia produtiva, elevaram as importações de bens intermediários e a produtividade. Estudos recentes para o Brasil, apontam para o crescimento da produtividade no período mais recente. No entanto, alguns indicam extraordinárias dificuldades na sua avaliação qualitativa e em sua relação com o emprego – pelos efeitos da terceirização de parcelas da atividade produtiva e da força de trabalho e pelo crescimento do conteúdo importado na fabricação de bens finais – resultantes das transformações estruturais impostas pelas políticas adotadas nos últimos anos.<sup>13</sup> Outros questionam as metodologias utilizadas e ao adotar outra forma de cálculo chegam a resultados surpreendentes que indicam um crescimento apenas medíocre da produtividade (Pacheco & Pochmann, 1996).

Tabela 5  
Evolução do emprego formal entre 1989 e 1996

| Anos  | Total | Ind. de Transf. | Const. Civil | Comércio | Finanças | Imóveis Serviço Técnico e Apoio a Ativ. Econ | Transp.e Comun. | Aloj. Alim. Repar. Pessoal e Diver. | Saúde | Educação | Admin. Pública |
|-------|-------|-----------------|--------------|----------|----------|----------------------------------------------|-----------------|-------------------------------------|-------|----------|----------------|
| 1989  | 100,0 | 100,0           | 100,0        | 100,0    | 100,0    | 100,0                                        | 100,0           | 100,0                               | 100,0 | 100,0    | 100,0          |
| 1990  | 99,7  | 97,8            | 97,0         | 101,8    | 96,9     | 98,9                                         | 100,6           | 102,2                               | 102,2 | 106,3    | 100,2          |
| 1991  | 96,1  | 91,3            | 91,0         | 97,6     | 89,1     | 95,3                                         | 98,4            | 102,7                               | 104,2 | 110,4    | 100,4          |
| 1992  | 93,5  | 86,5            | 90,3         | 93,1     | 85,0     | 93,4                                         | 97,0            | 102,1                               | 105,2 | 110,9    | 101,1          |
| 1993  | 93,1  | 85,8            | 86,3         | 93,9     | 83,1     | 92,1                                         | 96,4            | 103,4                               | 108,3 | 112,3    | 100,6          |
| 1994  | 93,7  | 85,8            | 85,2         | 95,5     | 80,8     | 92,7                                         | 95,3            | 106,4                               | 111,0 | 115,3    | 100,5          |
| 1995  | 93,9  | 85,8            | 82,7         | 96,8     | 74,7     | 92,0                                         | 95,7            | 109,3                               | 113,0 | 118,8    | 100,4          |
| 1996* | 93,8  | 84,9            | 83,1         | 97,0     | 68,9     | 91,7                                         | 94,8            | 111,2                               | 115,1 | 125,7    | 101,1          |

(\*) janeiro a novembro.

Fonte: Ministério do Trabalho, Lei n.923.

O emprego formal também diminuiu apreciavelmente na construção civil e nas entidades financeiras e, menos acentuadamente, no comércio, nos serviços técnicos e de apoio à atividade econômica e em transporte e comunicações. Na realidade, no começo da década de 90, o emprego formal aumentou somente em educação e saúde e num conjunto heterogêneo de serviços urbanos que inclui alojamento, alimentação, reparação, manutenção, diversão e serviços pessoais. O resultado global foi um nível de emprego formal que em 1995 era 7% menor que o de 1989.

A população ativa, entretanto, continuou aumentando, com o que agravou-se o problema da falta de empregos e da precarização das condições e relações de trabalho, expressa na ampliação da participação dos trabalhadores sem carteira, conta-própria e dos que não contribuem à Previdência.

(13) Ver, a respeito, “Produtividade e ajuste na indústria paulista”. São Paulo: SEADE, 1995 (Série Análises Ensaio); Carvalho & Bernardes (1996) e Amadeo; Scanduzzi & Pero (1996).

Tabela 6  
Taxas de participação, desemprego e ocupação, segundo posição na ocupação e contribuição para a Previdência - Brasil 1989 a 1995<sup>(\*)</sup>

|                                     | 1989 | 1990 | 1992 | 1993 | 1995 |
|-------------------------------------|------|------|------|------|------|
| TP- Tx. de Participação             | 56,7 | 56,7 | 58,1 | 57,7 | 57,9 |
| TD- Tx. de Desemprego Total         | 3,0  | 3,7  | 6,9  | 6,6  | 6,4  |
| TO- Total                           | 97,0 | 96,3 | 93,1 | 93,4 | 93,6 |
| TO- Empregados                      | 64,0 | 62,3 | 58,4 | 58,9 | 58,2 |
| TO- Conta Própria                   | 21,2 | 21,9 | 21,5 | 21,5 | 22,4 |
| TO- Empregadores                    | 4,2  | 4,4  | 3,6  | 3,5  | 3,9  |
| TO- Não Remunerados e s/ declaração | 7,6  | 7,7  | 9,5  | 9,5  | 9,0  |
| TO- Contribuem p/ Previdência       | 49,0 | 48,2 | 42,9 | 42,5 | 42,6 |
| TO- Não contribuem p/ Previdência   | 47,9 | 48,1 | 50,1 | 50,9 | 51,0 |

(\*) a) Inclusive população rural da Região Norte; b) PEA de 1992, 1993 e 1995 exclui pessoas ocupadas para autoconsumo e não remunerados com menos de 15 horas semanais de trabalho; c) TP = PEA/PIA, TD = Pop. Desempregada/PEA, TO = População Ocupada/PEA.

Fonte: IBGE, Pesquisa Nacional por Amostra Domiciliar – PNAD, vários anos.

O emprego formal que em 1989 abrangia 47,5% da ocupação não-agrícola total, deve hoje, com seu menor nível absoluto, representar não muito mais que 40% das oportunidades ocupacionais urbanas. Além disso, aumentou o desemprego aberto e oculto.

Tabela 7  
Taxas de Desemprego – Região Administrativa de São Paulo  
médias anuais - 1989 a 1996

|                                            | 1989 | 1990 | 1991 | 1992 | 1993 | 1994 | 1995 | 1996 |
|--------------------------------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
| Tx. Desemprego Total                       | 8,7  | 10,3 | 11,7 | 15,2 | 14,6 | 14,2 | 13,2 | 15,1 |
| Tx. Desemprego Aberto                      | 6,5  | 7,4  | 7,9  | 9,2  | 8,6  | 8,9  | 9,0  | 10,0 |
| Tx. Desemprego Oculto                      | 2,2  | 2,9  | 3,8  | 6,0  | 6,0  | 5,3  | 4,2  | 5,1  |
| Tx. Desemprego Oculto<br>p/ trab. precário | 1,5  | 2,0  | 2,9  | 4,6  | 4,7  | 4,0  | 3,3  | 3,8  |
| Tx. Desemprego Oculto<br>p/ desalento      | 0,7  | 0,9  | 0,9  | 1,4  | 1,3  | 1,3  | 0,9  | 1,3  |

Fonte: Fundação SEADE-DIEESE, Pesquisa de Emprego e Desemprego.

A Região Metropolitana de São Paulo, a principal aglomeração urbana e industrial do país, ilustra esse impacto da perda de capacidade de gerar empregos formais sobre o desemprego da população ativa. Na recessão, a taxa de desemprego, em São Paulo, aumentou de 8,7% para 15,3% e na recuperação, ao não gerar-se empregos formais, a taxa de desemprego não retornou ao nível prévio à recessão. A taxa de desemprego ficou em 13,2% em 1995, e quando o Governo restringiu a atividade econômica em meados deste ano, a taxa de desemprego aumentou rapidamente e hoje está pouco abaixo do nível máximo atingido após cerca de três anos de recessão, em 1992.

Em uma situação desta natureza, não pode causar surpresa as condições e a dinâmica adotada pelo movimento sindical nos anos 90.

Durante a década anterior o movimento sindical brasileiro havia recuperado-se dos limites impostos pela repressão do regime militar e alcançado níveis crescentes de ação e organização nacional, maior sindicalização, novos movimentos grevistas, novas formas de negociação com os empresários, permitindo, também, uma participação crescente e inusitada na cenas econômica, política e social nacionais. No entanto, desde então observava-se que a “não consagração da efetiva liberdade sindical, a conseqüente restrição à autonomia, a ausência de mecanismos eficientes de reparação de atos anti-sindicais e a ausência de representação por local de trabalho debilitam decisivamente o plano organizativo sindical. Da mesma forma, a contratação individual de trabalho clássica continua a conferir enorme grau de autonomia à empresa, quando da determinação do salário nominal. Tal situação confere ao país a peculiaridade de uma economia que, embora industrializada, não possui um sistema de relações de trabalho que possibilite através da negociação coletiva o aparecimento dos respectivos instrumentos normativos de regulação do trabalho”.<sup>14</sup>

Os efeitos da abertura comercial indiscriminada, inicialmente com forte recessão e surtos hiperinflacionários e depois com estabilização e sobrevalorização do câmbio e elevados juros, sobre a economia e sociedade brasileiras foram significativos desde o início dos anos 90. Desta forma, aos limites à ação sindical anteriormente apontados agregaram-se profundas transformações na estrutura produtiva, crescimento econômico tolhido pelos limites da própria política econômica, ausência de espaços de negociação setoriais e nacional, aumento do desemprego, estagnação da geração de empregos formais e elevação da precarização das condições de trabalho (aumento da informalidade, dos trabalhadores sem carteira, sem contribuição à Previdência e dos conta-própria).

Os sindicatos e centrais sindicais que encontravam-se às portas de uma ação mais propositiva (cujo ápice foram as câmaras setoriais) entraram em um claro movimento defensivo. Embora o número de greves continue elevado, estas foram mais dispersas e não visaram conquista de novos direitos mas foram nitidamente defensivas, visando apenas manter direitos ameaçados pela desregulação e pela ofensiva patronal e governamental.<sup>15</sup>

## 2 Natureza e extensão do trabalho subcontratado

### 2.1 As formas da subcontratação

No Brasil, a desverticalização e focalização das empresas realizou-se em meio ao *stop and go* da economia e as formas de inserção passivas e subordinadas (abertura indiscriminada, ausência de políticas defensivas, ainda maior flexibilização do mercado de trabalho e sobrevalorização do câmbio), cujos reflexos sobre o mercado de trabalho observamos no capítulo anterior.

Como a abertura comercial tampouco se fez acompanhar da criação e/ou utilização de instrumentos de negociação da reestruturação ou de mecanismos de prevenção ao *dumping* e à concorrência desleal e predatória realizada por outros países, seu efeito também foi significativo

---

(14) Oliveira et al. (1994: Introdução). Para um balanço dos anos 80 ver distintos textos desta coletânea.

(15) O Estado de São Paulo, 12 jan. 1997, caderno B, p. 5.

sobre a dinâmica econômica e sobre a forma da concorrência empresarial.<sup>16</sup> A redução da competitividade dos produtos nacionais exportados e o favorecimento das importações pela abertura indiscriminada, em um ambiente de baixas taxas de crescimento da economia, favoreceram o aumento da insolvência e das falências,<sup>17</sup> a desestruturação industrial, além de um intenso processo de reestruturação defensiva das empresas.<sup>18</sup>

Ao internalizar inovações tecnológicas e organizacionais que são, efetivamente, redutoras de mão-de-obra, e sem possibilidades de reduzir custos externos e expandir a produção, dadas as restrições à demanda no mercado interno e às exportações, para as empresas sobraram poucas opções que não as pesadas demissões. Outra medida redutora de custos empreendida pelas empresas tem sido a de externalizar parcelas de suas atividades produtivas ou de apoio conjuntamente com alguns de seus efeitos deletérios.

Quando reduzidas as regulações setoriais e nacionais que estabelecem patamares ou padrões básicos, ou ausentes mecanismos de articulação entre empresas do setor e/ou da cadeia produtiva, as empresas tendem “naturalmente” a privilegiar o curto prazo e fatores de competitividade custo ou preço em detrimento de estratégias mais efetivas de sustentação da competitividade no médio/longo prazos – tais como alianças, contratos de parceria, elevação da capacidade de projeto através de desenvolvimentos junto com fornecedores, etc. – ou de fatores sistêmicos capazes de dar conta da extraordinária complexidade e dinâmica da competitividade internacional.

Desta maneira, as empresas tenderam, em primeiro lugar, a jogar para empresas menores ou para empresários terceirizados e autonomizados parcelas menos rentáveis de suas atividades. Estas empresas, por sua vez, contratam em condições mais precárias, quase sempre driblando a legislação trabalhista e tributária. Em segundo lugar, tenderam a reduzir custos via substituição crescente da produção nacional de componentes, peças e matérias primas por importados. Finalmente, mas não menos importante, tenderam a buscar incessantes cortes de pessoal, elevação da jornada de trabalho e definir salários através de méritos individuais.

Ao contrário do círculo virtuoso e cooperativo próprio do modelo da “especialização flexível”<sup>19</sup> o processo de terceirização e subcontratação no país manteve-se nos marcos de uma determinada forma *predatória* ou *selvagem* da concorrência entre as empresas. As empresas buscaram quaisquer mecanismos capazes de assegurar a competitividade ameaçada pela abertura comercial indiscriminada, pela ausência de mecanismos protetores, pela sobrevalorização cambial e pelos elevados juros. Não sem razão, abandonou-se, ao menos temporariamente, a discussão dos fatores sistêmicos da competitividade ou do “Custo Brasil” e acentuou-se a discussão sobre o custo

---

(16) A este respeito, ver Belluzzo (1996) e Mattoso (1996).

(17) No segundo ano do Plano Real (julho 1995 – junho 1996) foram requeridas 183% a mais de falências, os títulos protestados aumentaram em 37% e as falências foram 88% maiores no Brasil do que no período anterior, segundo a SERASA (Centralização de Serviços dos Bancos SA) apud Folha de São Paulo, 17 jul. 1996.

(18) As alterações ocorridas desde julho de 1996 visando o aumento do consumo, a ampliação das alíquotas de importação de alguns setores e algum favorecimento às exportações resultam menos de uma mudança de estratégia ou do reconhecimento da necessidade de políticas articuladas de defesa da produção e do emprego nacional e mais da pressão de lobbies de setores organizados interessados em medidas ad hoc e/ou de medidas temporárias visando efeitos eleitorais, que se chocaram com os limites das contas externas do país. Na verdade estes estímulos deram-se em um marco geral que considerava sustentável a posição cambial e fiscal e dispensável a constituição de um projeto estratégico para o país.

(19) Os primeiros a definir e os principais divulgadores deste conceito foram Piore & Sabel (1984).

do trabalho, deslocando o debate para o mercado de trabalho, sobretudo através do questionamento dos encargos (sociais e outros) incidentes sobre a folha de pagamentos das empresas.<sup>20</sup>

Para as empresas, este processo de externalização ou transferência de funções tem várias causas. Segundo as próprias empresas, por um lado, a terceirização ocorreu em 79,8% para reduzir custos, 43,3% para obter vantagem competitiva, 20,2% para reduzir riscos e 10,6% para concentrar o foco na atividade-fim. Para as empresas atingiu diferentes atividades das empresas no Brasil. Por outro lado, a terceirização foi considerada uma alternativa estratégica para 72,2% das empresas, principalmente nas áreas administrativa (65,1%), de informática (59%) e produção (42%).<sup>21</sup>

Inicialmente a terceirização concentrou-se na subcontratação de atividades de serviço e de apoio à produção (manutenção, restaurantes, vigilância, limpeza, etc.), passando posteriormente à subcontratação de parcelas do próprio processo produtivo.

Mais recentemente, este processo de terceirização ultrapassou a subcontratação de parcelas da produção e atingiu a formação do que denominou-se “condomínios industriais” ou “consórcios modulares”. Este é o caso de novas plantas de empresas fabricantes de veículos (Volkswagen Caminhões de Resende – RJ e Ford de Taboão – SP), onde partes das novas fábricas foram cedidas à fornecedores para a instalação ou operação de determinadas partes do processo produtivo.

O processo de terceirização é difícil de ser quantificado com maior precisão com os dados disponíveis e também devido às diferentes formas de subcontratação até agora mais utilizadas.

Entre estas diferentes formas de terceirização pode-se identificar a subcontratação:

- de indivíduos que trabalham em casa ou na própria empresa como uma empresa individual (em contratos individuais ou por conta-própria);
- de um grupo de pessoas que trabalham em “cooperativas”,<sup>22</sup> geralmente na própria empresa principal;
- de empresas, que fornecem trabalhadores (com contratos indeterminados, em tempo parcial ou tempo determinado, sobretudo estes dois últimos) para exercício de atividades de apoio ou produtivas na empresa;
- de empresas que fornecem serviços ou parcelas da produção executados fora da empresa principal, e
- de empresas fornecedoras que executam parcelas da atividade produtiva no interior da empresa principal, assumem o risco e contratam trabalhadores para exercerem estas atividades (exemplo do “consórcio modular”).

---

(20) Trabalhos elaborados desde 1994 indicam, no entanto, menor importância dos custos do trabalho na competitividade do que a alegada por setores empresariais, alguns economistas e governo. A este respeito, ver CESIT (1994); Amadeo (1994); Pochmann & Santos (1996). Mais recentemente, relatório do Banco Mundial considerou inútil a redução destes encargos (Relatório sobre o Custo Brasil, Washington, julho de 1996).

(21) 4. Painel *Andersen Consulting/Exame*, São Paulo, 1996.

(22) Referimo-nos às cooperativas definidas na Lei n.8.949/94 que alterou o artigo 442 da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho e que, ainda que involuntariamente, abriu espaço para a constituição de cooperativas por iniciativa de empresários com o objetivo de permitir uma nova forma de exploração da mão-de-obra e transferir os riscos da atividade econômica para seus empregados.

## 2.2 O desenvolvimento da terceirização em alguns setores

Apesar das dificuldades em avaliar quantitativamente, vários trabalhos apontam, nos mais diversos setores econômicos, para uma tendência em iniciar-se o processo de terceirização pela externalização de atividades de apoio e, posteriormente, estendê-lo ao processo produtivo.

No caso do setor bancário, por exemplo, depois da externalização de setores de apoio (faxina, serviços de copa, marcenaria, transportes de valores e vigilância) foram crescentemente terceirizados os centros de processamento de dados, a compensação e microfilmagem de cheques, o departamento jurídico e de treinamento de pessoal e parte do atendimento ao público.<sup>23</sup>

Nas empresas mais produtivas do setor metal-mecânico no período 1989/92 cerca de 64% já subcontratavam serviços e apenas 21% apresentavam subcontratação da produção. Para o período seguinte (1993/96) projetava-se que 50% destas empresas estariam subcontratando parcelas da produção e 71% subcontratando serviços (Abramo, 1995). Na indústria de autopeças no período 1989/92 cerca de 42% subcontratavam serviços e apenas 19% apresentavam subcontratação da produção. Para o período seguinte (1993/96) projetava-se que 39% destas empresas estariam subcontratando parcelas da produção e 58% subcontratando serviços. Toda a indústria metalúrgica do ABC, na Grande São Paulo, em 1993 terceirizava partes significativas das áreas de apoio e cerca de 50% desta indústria teve áreas produtivas terceirizadas (componentes 33%, ferramentaria 25%, usinagem 25% e caldeiraria 17%). Considera-se que atualmente cerca de 15% dos trabalhadores da indústria metalúrgica do ABC sejam subcontratados.<sup>24</sup>

É no setor metal-mecânico, sobretudo na produção de veículos automotores, onde vêm ampliando-se o sistema de “consórcios modulares”. Neste novo sistema a empresa, em vez de adquirir os componentes e os montar com pessoal próprio, aloja empresas fornecedoras em um local da fábrica e transfere a elas a responsabilidade pela operação de seu módulo (investimento em equipamentos, ferramentaria, organização do trabalho, logística, etc.). Na fábrica da Volkswagen em Resende no Rio de Janeiro, localizada em região sem tradição sindical, dos cerca de mil e quinhentos trabalhadores apenas 20% são assalariados da empresa e não exercem atividades na produção, sendo que os restantes estão sob responsabilidade de oito fornecedores diferentes.

Com este novo sistema adotado em sua fábrica de caminhões, a Volkswagen cortou pela metade seu próprio investimento, dividiu os riscos com os fornecedores e espera atingir proximamente altos índices de produtividade. O sistema de “consórcios modulares” radicalizou o processo de terceirização da produção, fragmentou a linha de montagem e dificultou ainda mais a ação sindical.

Nas empresas da indústria de alimentos no período 1989/92 apenas 37% subcontratavam serviços e 26% apresentavam subcontratação da produção. Para o período seguinte (1993/96) projetava-se que 32% destas empresas do setor de alimentação estariam subcontratando parcelas da produção e 53% subcontratando serviços (Posthuma & Zilbovicius, 1995).

---

(23) “Crescem a terceirização e a reestruturação produtiva no setor bancário”. Boletim DIEESE, São Paulo, n. 161, ago. 1964; “Terceirização e reestruturação produtiva do setor bancário no Brasil”. Estudos Setoriais DIEESE, São Paulo, n. 2, jul. 1994 e Balanço Social dos Bancos. São Paulo: FEBRABAN, vários números.

(24) “Os trabalhadores e a terceirização”. São Bernardo do Campo: Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, fev. 1993; “Reestruturação produtiva e política industrial”. São Bernardo do Campo: Sindicato dos Metalúrgicos do ABC. Subseção DIEESE, dez. 1996.

Em vários setores industriais estudados (cerâmica, metal-mecânica, alimentação, papel e papelão, têxtil e plástico) do estado de Santa Catarina avançou a terceirização do setor produtivo, sendo que no setor metal-mecânico este processo já atinge em 1966 a zincagem, tratamento térmico, usinagem, calderaria e ferramentaria.<sup>25</sup>

Na indústria química e petroquímica, informações recentes da associação patronal consideram que o “grau de terceirização é bastante elevado no setor petroquímico” e dão conta de que cerca de 16% dos trabalhadores do setor estariam exercendo atividades sob a forma de subcontratação (ABIQUIM, 1996).

Estudo do DIEESE para um conjunto de diversos setores de atividade econômica (bancário, vestuário, metalúrgico, eletricitário, telefônico, processamento de dados e petróleo) indica que 62,5% destas empresas terceirizaram atividades de apoio e produção, 35% somente atividades de apoio e 2,5% subcontrataram atividades produtivas.<sup>26</sup> Constatou-se também que apenas 12% das empresas não mantinham no interior de seu estabelecimento trabalhadores de empresas terceiras.

Quando se observa que este processo foi realizado com alguma negociação com os sindicatos em apenas 5% destas empresas, não causa surpresa que este levantamento verifique que em 72,5% dos casos os benefícios sociais dos trabalhadores das empresas contratadas sejam menores que os vigentes na empresa principal. Para os salários esta porcentagem alcançaria 67,5%, para a falta de equipamentos de proteção individual 32%, para a precarização do contrato de trabalho 8% e para o aumento da jornada de trabalho 5%.

Cerca de três anos depois desta pesquisa os sindicatos brasileiros, no marco geral defensivo em que se encontram, continuam tendo dificuldades em conseguir discutir o tema da terceirização com os empresários. Portanto, permanece dominante a visão das empresas, que consideram a terceirização um problema exclusivamente administrativo e de sua competência.

Apenas alguns dos sindicatos ou confederações de trabalhadores mais importantes, como os metalúrgicos ou os bancários entre outros, tem avançado no sentido de obter negociações sobre a subcontratação com as empresas.

No caso dos metalúrgicos, Convenções Coletivas de Trabalho assinadas desde 1993 determinam limites mais precisos ao processo de terceirização,<sup>27</sup> estabelecem patamares mínimos aos salários dos trabalhadores das empresas contratadas<sup>28</sup> e cumprimento da legislação trabalhista pelas empresas subcontratadas.<sup>29</sup> Em algumas das principais empresas do setor, como na Volkswagen e Mercedes Benz, acordos coletivos definem comissão paritária e obrigatoriedade de fornecimento de informação antes da empresa implementar “qualquer transferência de atividades, peças, serviços, etc.”<sup>30</sup>

(25) “A reestruturação produtiva na indústria de Santa Catarina”. Florianópolis: DIEESE, 1997.

(26) “Os trabalhadores frente à terceirização”. Pesquisa DIEESE, São Paulo, n. 7, maio 1993.

(27) “Convenção Coletiva de Trabalho do Setor Automotivo”. São Bernardo do Campo: Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, 1993; “Convenção Coletiva de Trabalho”. Curitiba: Sindicato dos Metalúrgicos da Grande Curitiba, 1996; “Convenção Coletiva de Trabalho”. Salvador: Sindicato dos Metalúrgicos da Bahia, 1995; “Convenção Coletiva de Trabalho”. Jaraguá do Sul: Sindicato dos Metalúrgicos de Jaraguá do Sul, SC, 1995.

(28) “Convenção Coletiva de Trabalho”. Sindicato dos Metalúrgicos de Belo Horizonte e Contagem, MG, 1995.

(29) “Convenção Coletiva de Trabalho”. São Paulo: SINDPD, 1995.

(30) “Acordo Coletivo de Trabalho”. São Bernardo do Campo: Mercedes Benz/Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, 1994.

Tabela 8  
Terceirização no Brasil, 1993

---

|                                                            |       |
|------------------------------------------------------------|-------|
| 1. Empresas que terceirizaram                              |       |
| - somente a área de apoio                                  | 35,0% |
| - somente a área de produção                               | 2,5%  |
| - áreas de apoio e produção                                | 62,5% |
| 2. Áreas de apoio terceirizadas                            |       |
| - faxina/limpeza                                           | 62,5% |
| - segurança/portaria                                       | 47,5% |
| - transporte                                               | 40,0% |
| - copa/cantina/restaurante                                 | 40,0% |
| - conservação/manutenção                                   | 40,0% |
| - projetos/engenharia                                      | 15,0% |
| - processamento de dados                                   | 12,5% |
| - ambulatório/enfermaria                                   | 12,5% |
| - serviços gráficos/xerox                                  | 12,5% |
| - construção civil                                         | 10,0% |
| 3. Local de trabalho dos trabalhadores terceirizados       |       |
| - dentro da empresa cliente                                | 52,5% |
| - fora da empresa cliente                                  | 12,5% |
| - dentro e fora da empresa cliente                         | 30,0% |
| 4. Efeitos da terceirização sobre as condições de trabalho |       |
| - diminuição dos benefícios                                | 72,5% |
| - salários mais baixos                                     | 67,5% |
| - ausência de epi/segurança                                | 32,5% |
| - trabalho menos qualificado                               | 17,5% |
| - trabalho sem registro                                    | 7,5%  |
| - perda de representação sindical                          | 5,0%  |
| - jornada de trabalho mais extensa                         | 5,0%  |
| 5. Empresas que mantém subcontratação temporária           | 47,5% |
| 6. Empresas com planos de terceirização                    | 65,0% |
| 7. Empresas com algum tipo de acordo sobre terceirização   | 5,0%  |

---

Fonte: Pesquisa DIEESE, São Paulo, n. 7, maio 1993.

No caso dos bancários, depois de obterem o reconhecimento em Convenção Coletiva de Trabalho de uma *comissão paritária sobre terceirização*,<sup>31</sup> estabeleceram em carta-compromisso a preservação das condições de trabalho (pisos e salários) de trabalhadores terceirizados em alguns setores, como no setor de compensação de cheques.

---

(31) "Convenção Coletiva de Trabalho 1996/1997". São Paulo: FENABAN/CNB – Confederação Nacional dos Bancários, nov. 1996.

### 3 Aspectos fundamentais do direito nacional

No Brasil, somente podemos abordar regras de Direito de Trabalho a partir de 1888 com a abolição da escravidão. O período que inicia-se em 1888 e encerra-se com a revolução de 1930 é marcado pela evidência da questão social e da polêmica sobre o liberalismo e o intervencionismo estatal.

Não obstante a existência de algumas leis sobre o trabalho, a expansão do Direito do Trabalho dá-se a partir de 1930, onde o Estado passa a desempenhar um papel central nesta nova fase.

O inicial desprezo e a repulsa pela atuação do Estado neste campo é substituído pelo entendimento dos atores políticos mais relevantes que o Estado deve exercer a atividade de controle sobre todos os aspectos da vida nacional, em particular sobre o mundo do trabalho e da economia, como é o caso da doutrina corporativista.<sup>32</sup>

A influência das teses do corporativismo no direito nacional desde a revolução de 30 foi de tal ordem, que as suas características fundamentais de controle e ou intervenção, mesmo com a ocorrência de processos constituintes em marcos políticos democratizante ou democrático (1946 e 1988), foram mantidas no essencial e permanecem produzindo efeitos até os dias atuais.

Para entender essa longevidade entretanto, cabe ressaltar que as idéias corporativistas sempre foram centradas nas relações coletivas de trabalho. De fato, a configuração institucional das relações coletivas, inexoravelmente, confere as mesmas características – no respectivo âmbito – aos demais aspectos do direito do trabalho (direito administrativo, individual e tutelar).

Nesta perspectiva, de um lado, as relações coletivas são tratadas na órbita do direito público – esvaziadas pelo controle efetivo da ação dos sindicatos por parte do Estado por intermédio dos mais variados mecanismos de cooptação de lideranças,<sup>33</sup> ou simplesmente reprimidas –, e de outro lado, as relações individuais são incrivelmente privilegiadas pelo ordenamento jurídico e a solução dos conflitos é canalizada exclusivamente para o Poder Judiciário. O direito do trabalho brasileiro foi estruturado dessa maneira.

Em síntese, o direito do trabalho brasileiro reveste-se das seguintes particularidades:

- a) o **direito sindical** não contempla a Liberdade Sindical e tampouco os mecanismos de sua efetiva garantia conforme os instrumentos específicos da OIT. Devido a isto, as centrais sindicais não são reconhecidas como entidade sindical, os conflitos coletivos são resolvidos obrigatoriamente pelo Poder Judiciário, a contratação coletiva de aspectos importantes das relações de trabalho é praticamente inexistente, enquanto o exercício do direito de greve ainda sofre sérias restrições em razão dos julgamentos fundados em meras formalidades procedimentais, sem qualquer relevância jurídica;

---

(32) “No corporativismo, autoridade implica unidade e vice-versa. Coordenar, com veste representativa a produção aos fins dos superiores interesses da nação significa, definitivamente, promover também a supressão de um dos elementos da coordenação, se este se demonstra não coordenável ou em contraste com os interesses nacionais” (Bottai, 1935).

(33) Por exemplo: desde 1946 a Justiça do Trabalho integra o Poder Judiciário Federal. Referido poder está organizado em todas as instâncias de forma paritária e cuja a indicação dos respectivos juízes (que podem ser reconduzidos uma vez) é processada pelo sistema sindical confederativo (sindicatos, federações e confederações). Os “juizes classistas” recebem aposentaria de juiz ou ministro (dependendo do caso).

- b) inexistem mecanismos legais e permanentes de representação (sindical ou genérico) dos trabalhadores **nos locais de trabalho**;
- c) a **fiscalização trabalhista** é insuficiente e frágil;
- d) o empregador pode desconstituir a **relação de emprego** a qualquer momento e sem nenhum motivo (provocando alta rotatividade);
- e) o número de trabalhadores **informais** atinge 50% do mercado de trabalho;
- f) os **processos trabalhistas** – sobretudo de trabalhadores desempregados – aumentam a cada ano (aproximadamente dois milhões de processos em 1995).

Portanto, com a presença desses aspectos básicos acima apresentados é que passaremos a considerar sobre as especificidades brasileiras do trabalho subcontratado e do direito sindical e sua relevância para o entendimento das relações de trabalho, no caso, especificamente em relação a entrada no mercado de trabalho.

#### 4 Os instrumentos de subcontratação

Os mecanismos de subcontratação ganharam força no Brasil em meados da década de 70, mas mesmo assim, nos maiores centros econômicos. Até então, a ampla facilidade dos empregadores em romper os vínculos empregatícios sem justificativa e os baixos custos de demissão, não despertavam pleitos dos empregadores relacionados à consagração de novas formas de contratação de mão-de-obra.

Em 1974 foi instituído o regime de trabalho temporário. Vinte anos mais tarde, já sob o impacto das teses liberalizantes, foi acrescido o parágrafo único do artigo 442 da CLT que descaracterizou o vínculo empregatício entre a cooperativa de trabalho e seus associados entre esses e os tomadores de serviços daquela. Atualmente, encontra-se em via de aprovação no Senado Federal o Projeto de Lei n. 1724-E de 1996, já aprovado na Câmara Federal, que dispõe sobre o novo tipo de contrato de trabalho por prazo determinado.

##### 4.1 O trabalho temporário

A Lei n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974 (DOU 4.1.74), regulamentada pelo Decreto n. 73.841, de 13 de março de 1974 (DOU 13.3.74), instituiu o **regime de trabalho temporário**, assim entendido 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 serviço.

A aludida lei, reconheceu também a **atividade da empresa de trabalho temporário** (pessoa física ou jurídica) que consiste em **colocar à disposição de outras empresas**, temporariamente, trabalhadores devidamente qualificados, por elas remunerados e assistidos. O funcionamento da empresa de trabalho temporário depende de **registro** junto ao Ministério do Trabalho.

Os direitos trabalhistas do trabalhador temporário em relação aos demais trabalhadores de vínculo por prazo indeterminado são sensivelmente reduzidos. A Justiça do Trabalho é competente para dirimir os litígios entre empresas de serviço temporário e seus trabalhadores.

Apesar da legislação visar apenas atender uma **necessidade transitória** ou **acréscimo extraordinário** de serviços das empresas, o trabalho temporário passou a ser utilizado de forma

quase que generalizada a partir dos anos 80, sobretudo nos grandes centros industriais. Devido a isto, surgiu a figura do trabalhador **provisório permanente** (!!!). A fraude trabalhista neste caso é cristalina.

A situação ganhou relevância e os principais sindicatos de metalúrgicos, bancários e químicos sobretudo, conseguiram inserir em seus instrumentos normativos cláusulas reafirmando a proibição da contratação de trabalho temporário fora do enquadramento fornecido pela legislação. Mesmo assim, a fraude perdura até os dias atuais.

O Tribunal Superior do Trabalho editou dois Enunciados sobre o tema, cujo conhecimento do conteúdo dos mesmos ajuda a entender o debate judicial da questão. São eles o **Enunciado n. 256** e o **Enunciado n. 331**.

**“Enunciado 256 – CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS – LEGALIDADE.**

*Salvo os casos previstos nas leis n.ºs. 6.019 de 3.1.74 e 7.102, de 20.6.83 (serviços de vigilância para o sistema financeiro), é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços (Res. TST 04/86, 22.9.86, DJ. 30.09.86).*

**Enunciado 331 – CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS – LEGALIDADE – REVISÃO DO ENUNCIADO 256.**

*I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (lei n.º 6.019, de 03.01.74).*

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

*III - Não forma vínculo empregatício com o tomador a contratação de serviços de vigilância (lei n.º 7.102, de 20.06.83), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação.*

*IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que este tenha participado da relação processual e conste também do título executivo judicial (Res. 23/93, DJ. 21.12.93).”*

Entende a mais alta corte trabalhista nacional que a contratação de serviço temporário efetivada fora dos padrões estabelecidos pela Lei n. 6.019 gera vínculo direto com o tomador de serviços. No caso do serviço público, todavia, isto não é possível porque o acesso ao emprego

público somente pode ser regularizado mediante concurso público. Nos serviços de vigilância, de conservação e limpeza e serviços especializados ligados à atividade meio, desde que não seja realizado pela **mesma pessoa e mediante subordinação**, também não gera o vínculo com o tomador de serviços. Por fim, em caso de descumprimento dos direitos trabalhistas, o tomador somente será subsidiariamente responsável se participar do processo e for condenado.

## 4.2 As cooperativas de trabalho

A Lei n. 8.949, de 9 de dezembro de 1994, acrescentou um parágrafo único ao artigo 442 da CLT para estabelecer que: *“Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores dos serviços daquela”*. Com o advento do dispositivo mencionado, o que se deu foi o crescimento extraordinário e fraudulento das cooperativas de trabalho, sobretudo na área rural, na imensa maioria dos casos organizadas pelo próprio empregador (tomador de serviços).<sup>34</sup>

O exemplo clássico de cooperativa de trabalho é a de profissionais autônomos que se unem em um empreendimento e prestam serviços à coletividade e a terceiros, sem nenhuma intermediação. Não se pode dizer que tais características encontram-se no trabalho rural.

Ademais, além dessas cooperativas de trabalho rural desprezarem solenemente os requisitos básicos do cooperativismo,<sup>35</sup> é sempre oportuno lembrar o entendimento do TST que não admite as cooperativas de trabalho na atividade fim do tomador dos serviços. Para efeito de vínculo empregatício e configuração de fraude trabalhista, vale para as cooperativas de trabalho o mesmo entendimento jurídico utilizado para o trabalho temporário.

Por fim, cabe lembrar que já existem pronunciamentos do Poder Judiciário acolhendo os fundamentos jurídicos indicados, considerando ilegais as terceirizações realizadas por intermédio de *“cooperativas de trabalhadores rurais”*. Neste rol, destaca-se a sentença proferida nos autos da Ação Civil Pública proposta pelo Ministério Público do Trabalho/Procuradoria do Trabalho da 15ª e o Ministério Público do estado de São Paulo, processo n. 75/96 da 2ª Junta de Conciliação e Julgamento da cidade de Catanduva, estado de São Paulo.

## 4.3 O novo tipo de contrato de trabalho por prazo determinado. O Projeto de Lei n. 1.724-E de 1996

O projeto de Lei n. 1.724/96 sobre o contrato de trabalho por prazo determinado cuida também da duração normal do trabalho. O projeto admite o contrato por prazo determinado quando, previsto em convenção ou acordo coletivo, assegure o acréscimo do número de empregados da empresa ou do estabelecimento.

(34) Sobre o assunto, ver Alves; Paulillo & Silva (1996); Pereira (1995); Martins (1995); Maior (1996); Pont (1996) e Costa (1996).

(35) a) espontaneidade quanto à criação da cooperativa e do trabalho prestado; b) independência e autonomia dos seus cooperados, que obedecem apenas as diretrizes gerais e comuns estabelecidas nos estatutos da cooperativa; c) objetivo comum que une os associados pela solidariedade; d) autogestão; e) liberdade de associação e de desfiliação; f) não flutuação dos associados no quadro cooperativado.

A essência do projeto está em desvincular, o **contrato por prazo determinado da natureza dos serviços prestados ou das atividades da empresa, generalizando o emprego da forma diferenciada de contratação, inclusive no tempo e no espaço.**

Está claro que a alternativa apresentada não destina-se a gerar novas oportunidades de trabalho e de treinamento para um segmento do mercado de trabalho específico,<sup>36</sup> mas sim generalizar a forma de contratação por prazo determinado. Daqui por diante, **se aprovado** o projeto de lei em tela, **a regra será a contratação por prazo determinado.**

Outro aspecto do projeto merecedor de destaque o relativo as consequências práticas da medida preconizada. Apesar de justificar-se socialmente através de uma suposta geração de empregos, a única certeza que a alternativa resulta é a diminuição dos custos de demissão. Todos os demais fatores são meras declarações e devaneios de sensibilidade social sem qualquer concretização na realidade.

Um artigo prescreve a redução por dezoito meses das alíquotas das contribuições sociais incidentes sobre a folha de pagamento, concernentes ao chamado sistema “S” (SESI, SESC, SENAI, SENAC, SENAT, SEST, SEBRAE), ao INCRA, ao Salário Educação e ao Seguro de Acidente de Trabalho. O percentual dos depósitos do FGTS também é reduzido a 2%, facultando-se aos respectivos instrumentos normativos o estabelecimento de previsão em favor do empregado de depósitos mensais vinculados junto a estabelecimentos bancários, com periodicidade determinada de saque.

O número de empregados contratados nos termos da nova lei, observará o limite estabelecido em convenção ou acordo coletivo, não podendo ultrapassar a 50%, 35% e 20% do número de trabalhadores quando a parcela for inferior a 50, entre 50 e 199 e acima de 200 empregados, respectivamente.

As empresas que admitirem pessoal nos termos da lei, gozarão de um tratamento especial em relação aos recursos dos programas executados pelos estabelecimentos federais de crédito, especialmente junto ao Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social.

Por fim, um artigo altera o artigo 59 da CLT, no intuito de viabilizar o estabelecimento de **módulo quadrimestral de trabalho sem pagamento de horas extras**, desde que o excesso de horas de um dia seja compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período de cento e vinte dias, a soma das “jornadas” semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

## 5 O direito sindical

### 5.1 Os sindicatos até a Constituição de 1988

---

(36) Conforme solicitado pela Confederação Nacional da Indústria (“uma política de geração de novas oportunidades de trabalho para os jovens à procura do primeiro emprego, oferecendo contratos com prazo determinado e com encargos menores até que seja completado um determinado programa de qualificação profissional, a ser pré-pactuado – contratos de emprego a prazo com formação pré-pactuada”). (CNI-Decom, Brasília, 1995).

A característica básica da organização sindical brasileira anteriormente a Constituição Federal de 1988 era (e ainda é) a heteronomia, qual seja, pautava-se exclusivamente pela estrutura decorrente de disposição legal. **Os sindicatos e as organizações empresariais possuíam estruturas absolutamente iguais.** O tratamento legislativo ocupava-se de três ângulos: Instituição Sindical; Enquadramento Sindical e Contribuição Sindical. Essas determinações constavam basicamente dos artigos 166 da Constituição Federal (Emenda Constitucional de 1969), 511 a 610 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

### 5.1.1 Instituição Sindical

Era condição incontornável para um sindicato adquirir personalidade jurídica, realizar a fase anterior da associação profissional (pré-sindical). Consolidada essa condição, atendidas as disposições legais, estava a associação em condições de receber autorização do Poder Público para existir enquanto Sindicato.

Reconhecido como Sindicato este adquiria então, as prerrogativas a ele inerentes: capacidade de representação dos interesses da respectiva categoria, capacidade para celebrar acordos normativos, capacidade para eleger ou designar os representantes da respectiva categoria; capacidade para colaborar com o Estado como órgão técnico e consultivo, e capacidade de impor contribuições a todos aqueles que participassem das respectivas categorias.

Como consequência das prerrogativas, atribuía-se deveres aos Sindicatos de: colaboração com os poderes públicos no desenvolvimento da solidariedade social; manutenção de serviços de assistência jurídica para os associados; promoção para conciliação dos dissídios de trabalho; promoção de fundação de cooperativas de consumo e de crédito; fundação e manutenção de escolas de alfabetização.

Ademais, eram condições para o funcionamento dos Sindicatos: a proibição de qualquer propaganda de doutrinas incompatíveis com as instituições e os interesses da Nação, bem como de candidaturas e cargos eletivos estranhos aos sindicatos; a proibição de exercícios de cargo eletivo cumulativamente com o de emprego remunerado pelo sindicato ou por entidade de grau superior; a gratuidade de exercício de cargos eletivos; a proibição de quaisquer atividades não compreendidas nas finalidades, inclusive as de caráter político-partidária; a proibição de cessão gratuita ou remunerada da respectiva sede para entidade de índole político-partidária.

A Administração do Sindicato devia sempre ser exercida por uma diretoria constituída, no máximo de sete e no mínimo de três membros e de um conselho fiscal composto de três membros. Ocorrendo dissídio ou circunstância que perturbasse o funcionamento da entidade sindical ou por motivos relevantes de segurança nacional, o Ministro do Trabalho poderia nela intervir, por intermédio de Delegado do Trabalho ou de Junta Interventora, com atribuições para administrá-la e executar ou propor as medidas necessárias para “*normalizar-lhe*” o funcionamento.

As eleições sindicais foram até 1986, reguladas por Portaria Ministerial, observados os requisitos legais.<sup>37</sup> A partir desta data, através da Portaria 3.150/86, o Ministro do Trabalho liberou os sindicatos para disporem a respeito das eleições e seus estatutos, deixando entretanto, aqueles

---

(37) Sobre o controle do Ministério do Trabalho nas eleições sindicais, especialmente entre 1937 e 1946, ver Rodrigues (1966).

sindicatos que não alterassem seus estatutos, as disposições da nova portaria (3.150/86). Todavia, a Consolidação das Leis do Trabalho, sempre balizou os princípios básicos sobre Eleições Sindicais.

No tocante a disposições gerais, regulava-se os critérios de registro das associações profissionais, proibia-se a filiação internacional, estabelecia-se o sistema confederativo (5 sindicatos fazem uma Federação, 3 Federações fazem uma Confederação) e vedava-se a sindicalização dos servidores públicos.

### 5.1.2 Enquadramento sindical

Enquadramento sindical é o procedimento pelo qual se estabelece a separação dos sujeitos na relação sindical – trabalhadores e empregadores –, de acordo com o ramo de atividade produtiva, com a localização territorial, ou ainda, pelos dois aspectos, podendo tal enquadramento ser resultado de cumprimento de disposição legal, ou de manifestação volitiva da própria organização sindical em atenção com seus Estatutos. É o que resulta da colocação das entidades de um todo sistematizado, classificado e jurídico (Catharino, 1982).

A legislação atinente a organização sindical no Brasil previa (e ainda prevê) o sindicato único por base territorial e estabelecia a sindicalização de empregados e empregadores em função de categorias distintas e conexas. Para cada categoria de empregadores existia uma categoria profissional de trabalhadores. Em caráter excepcional, tratando-se de categoria profissional diferenciada, as condições profissionais do trabalho exercido pelo trabalhador é que determinariam a que categoria pertenceria o mesmo, e não a atividade do empregador. Todo o enquadramento sindical brasileiro constituía fase prévia indispensável, da instituição do sistema corporativo (Moraes Filho, 1982).

A legislação brasileira cuidava do enquadramento sindical urbano, nos artigos 511, 566 e 570 da CLT, Título V, Capítulo I, Seções I e IX e Capítulo II, onde concentrava as categorias econômicas, profissionais e diferenciadas, proibia a sindicalização dos Servidores dos Estados e entes paraestatais, fornecia critérios de enquadramento baseado no Plano Básico do Quadro de Atividades e Profissões, e regulamentava a Comissão de Enquadramento Sindical – CES<sup>38</sup> que tinha a incumbência de proceder o enquadramento sindical, a classificação das atividades e profissões, e resolver com recurso para o Ministro do Trabalho, as dúvidas e controvérsias concernentes a organização sindical.

### 5.1.3 Contribuição sindical

Contribuição Sindical era (e ainda é) devida por todos aqueles que participassem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato

---

(38) Com a Constituição de 1988, por força da atribuição da interferência e intervenção do Poder Público nos Sindicatos, foi extinta a CES. A última composição da CES era de 11 membros (presidente: Secretário das Relações do Trabalho; dois representantes da Secretaria de Relações do Trabalho; um representante da Secretaria de Mão-de-Obra; um representante do Instituto Nacional de Tecnologia do Ministério da Indústria e Comércio; um representante do INCRA; dois representantes das categorias econômicas; dois representantes das categorias profissionais). O mandato era de dois anos, permitida uma recondução.

representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, à respectiva Federação. A contribuição era (ainda é) recolhida, de uma só vez, anualmente, consistindo em um dia de trabalho para os trabalhadores, em uma importância correspondente a 30% do maior valor de referência fixado pelo Poder Executivo para os agentes ou trabalhadores autônomos, e em uma importância proporcional ao capital social da firma ou empresa, de acordo com a tabela progressiva para os empregadores.

Através da contribuição sindical sedimentou-se o corporativismo sindical no Brasil. Em função desse tributo, foi assegurado aos sindicatos oficiais, a sustentação econômica e financeira, independentemente da ação dos interessados, quais sejam, trabalhadores e empregadores. Em razão dessa “transferência compulsória” foi possível, dentre outros objetivos, consolidar o monopólio da representação através da unicidade sindical e do controle do Poder Público, do esvaziamento e da perda de representatividade da maioria dos Sindicatos.

A contribuição, como mencionado, era (ainda é) recolhida de uma só vez, anualmente, e sua distribuição representava: 5% para a Confederação, 15% para a Federação; 60% para o Sindicato de base, 20% para a conta especial de Emprego e Salário do Ministério do Trabalho.<sup>39</sup>

A contribuição sindical, além das despesas vinculadas à sua arrecadação, recolhimento e controle, deveria ser aplicada pelos Sindicatos de empregadores e de trabalhadores, em conformidade com os respectivos Estatutos, visando principalmente: a assistência técnica e jurídica; assistência médica, dentária, hospitalar e farmacêutica; realização de estudos econômicos e financeiros; a estruturação de agência de colocação; cooperativas, bibliotecas, creches; assistência a maternidade; auxílio funeral; colônias de férias e centros de recreação; prevenção de acidentes do trabalho; finalidades desportivas e sociais; educação e formação profissional; bolsas de estudo.

## 5.2 Os sindicatos e a Constituição de 1988

A Constituição Federal do Brasil estabelece em seu artigo 8º os princípios que regem a organização sindical. Aludida norma consagra em seu *caput* o princípio da Liberdade Sindical, porém, com condicionantes estabelecidas nos seus incisos.<sup>40</sup> De antemão, cabe frisar que as Centrais Sindicais continuam sem o reconhecimento jurídico.

O primeiro grande problema decorrente dessa nova ordem constitucional sobre organização sindical é o relativo a identificação dos antigos dispositivos estabelecidos por lei ordinária (Título V da CLT) e não revogados expressamente pelo artigo 8º da Carta Magna. Toda disposição legal

(39) Com a Constituição de 1988 a destinação do percentual referente ao Ministério do Trabalho restou inconstitucional ante a proibição de interferência e intervenção do Poder Público nos Sindicatos.

(40) “Art. 8º – É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: I – a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e intervenção na organização sindical; II – é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um município; III – ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas; IV – a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei; V – ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato; VI – é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho; VII – o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais; VIII – é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei; e, por fim, estende todas as disposições aos sindicatos rurais e colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.”

ordinária atinente à organização sindical contrária as disposições da Constituição de 1988 está inexoravelmente revogada. Neste sentido, não vigora nenhum dispositivo que caracterize a interferência ou a intervenção do Poder Público nos Sindicatos.

Isto posto, em relação ao já citado artigo constitucional, evidencia-se as transgressões ao princípio da Liberdade Sindical nos incisos II, IV e VII, que tratam respectivamente da unicidade, da contribuição sindical compulsória e da capacidade de votar e ser votado do associado aposentado. As outras determinações regulam as especificidades nacionais previstas pela própria Convenção n. 98 da OIT, ratificada pelo Brasil através do Decreto Legislativo n. 49, de 27 de agosto de 1952.

A garantia de não intervenção dos Poderes Públicos, o impedimento da exigência de autorização para funcionamento dos Sindicatos por parte do Estado, a investitura sindical para representar os interesses individuais e coletivos de seus representados, inclusive em questões administrativas e judiciais, a faculdade associativa, a determinação de participação dos sindicatos na negociação coletiva e a proteção ao trabalhador dirigente sindical, atendem às disposições das Convenções n. 87 e 98 da OIT sobre a proteção do Direito Sindical ao trabalhador sindicalizado e o incremento da negociação coletiva de trabalho voluntária.

As limitações à liberdade sindical, no entanto, agridem irremediavelmente o direito. A unicidade sindical é incompatível com a liberdade sindical, uma vez que obriga os agentes do processo aderirem necessariamente a um determinado sindicato: o existente. Por seu turno, esse procedimento de adesão sindical exige que haja uma definição em favor de quem é efetivamente o titular do direito, inaugurando um processo quase que interminável, até porque existe uma gama infindável de situações que não obrigatoriamente se enquadram como criação de sindicatos (reenquadramentos, divisão de base de representação, de categoria específica, e tantas outras que não se subordinam ao mandamento constitucional). Nesse particular entretanto, além da legislação constitucionalmente recepcionada, o papel e a importância dos usos e costumes de direito sindical que não contrariem a liberdade sindical tornam-se importantes para definição das situações de realidades sindicais diferenciadas.

Efetivamente, a questão do monopólio da representação sindical derivou uma série de situações que a doutrina e a jurisprudência não foram suficientes para resolver sem a existência de uma legislação regulando o assunto.<sup>41</sup>

A contribuição sindical compulsória também apresenta obstáculo para a realização da liberdade sindical, já que fere diretamente a liberdade de adesão individual do trabalhador, além de estimular os sindicatos *amarelos e fantasmas*, com a garantia de subsistência econômico-financeira – apesar dos trabalhadores ou empresários –, representado assim o exemplo pronto e acabado da atuação paternalista nos dois sentidos e para todos.<sup>42</sup>

A determinação das condições que o trabalhador associado aposentado tem de votar a ser votado incide mais sobre o problema da autonomia, posto que diz respeito as questões de organização e estruturação sindical, o que configura a previsão constitucional como demasiada.

---

(41) A Instrução Normativa n. 5 de 15.2.90 do Ministério do Trabalho tentou encaminhar o problema, mas com a sua revogação, através da Instrução Normativa n. 9, de 22.3.90, sem prejuízo das lesões de direitos concretos, o assunto retornou, em termos gerais ao marco zero.

(42) O Supremo Tribunal Federal (Recurso Extraordinário n. 198092-3 – São Paulo, D.J. de 11.10.96), por unanimidade, decidiu que a contribuição confederativa prevista no inciso IV do artigo 8º da Constituição Federal é exigível apenas aos associados sindicais.

Por força das limitações impostas à liberdade sindical, não podemos afirmar que ela foi consagrada pela Constituição Federal brasileira, muito embora haja menção expressa a esse Direito. Acontece que a Liberdade Sindical é um todo indivisível, e qualquer que seja sua limitação afeta sua eficácia de maneira desproporcional (Giugni, 1988). Nesse sentido, o que se deu com o processo constituinte brasileiro foi a restrição constitucional das formas de interferência do Poder Público na organização e atividade sindical e não a consagração da Liberdade Sindical (Siqueira Neto, 1991).

### 5.2.1 Organizações sindicais e de empregadores

Apesar das inovações constitucionais, as organizações sindicais e de empregadores continuam estruturadas no molde tradicional do sistema consagrado pelo Estado na década de 30 e aperfeiçoado na década de 40. As regras atinentes ao enquadramento sindical por *categorias econômicas e profissionais* foram absolutamente incorporadas pelos novos sindicatos regidos pelo enquadramento baseado em decisões das respectivas assembléias dos interessados.

A retirada dos mecanismos estatais de deferimento da personalidade jurídica dos sindicatos em um cenário institucional de unicidade sindical, proporcionou, a partir de 1990, uma proliferação enorme de sindicatos (criação, desmembramento) e com isso, o surgimento de um grande número de demandas judiciais entre entidades disputando a primazia de ser a única representante de uma determinada categoria e via de consequência, a titularidade das contribuições sindicais e a prerrogativa de indicar juízes classistas para a Justiça do Trabalho.

Dados recentes do *Ministério do Trabalho*<sup>43</sup> indicam que **até a promulgação da Constituição atual** (outubro de 1988), existiam no Brasil **10.595 entidades sindicais**, sendo **5.836 urbanas** (1.790 de empregadores, 3.332 de empregados, 314 de profissionais liberais, 400 de autônomos e nenhuma de servidores públicos) e **4.759 rurais** (1.858 de empregadores e 2.901 de empregados). **Com a nova Constituição foram criadas mais 5.377 entidades**, correspondendo este total a **4.943 urbanas** (1.000 de empregadores, 2.289 de empregados, 147 de profissionais liberais, 172 de autônomos e 1335 de servidores públicos) e **434 rurais** (237 de empregadores e 197 de empregados). Assim, **conta o Brasil atualmente com 15.972 entidades sindicais**, distribuídas em **10.779 urbanas** (2.790 de empregadores, 5.621 de empregados, 461 de profissionais liberais, 572 de autônomos e 1.335 de servidores públicos) e **5.193 rurais** (2.095 de empregadores e 3.098 de empregados).

### 5.3 Negociação coletiva

A negociação coletiva de trabalho, e por consequência os acordos normativos dela resultantes, como parte integrante do Direito Sindical, sempre sofreram a interferência do Estado em seu desenvolvimento. A estrutura da negociação compõem-se de periodização das contratações; formas de contratação; procedimentos contratuais; conteúdo e limites; mecanismos de composição do conflito; e aplicabilidade dos contratos vencidos em caso de impasse nas negociações.

---

(43) Quadro Geral de Entidades Sindicais Registradas – maio de 1942 a agosto de 1996. Brasília: MTb, 1996.

A estrutura da negociação coletiva brasileira era (e ainda é) toda estabelecida em lei, fixando a contratação anualmente, por intermédio de categorias específicas (de acordo com o enquadramento sindical), com conteúdos limitados, com vigência de acordos normativos rígidos, com composição obrigatória dos conflitos através da intervenção de árbitros privados eleitos de comum acordo pelas partes ou, pela intervenção do Poder Judiciário.

### **5.3.1 Data-base**

O princípio da anualidade contratual é denominado data-base. A aplicação desse princípio nas relações coletivas significa que, obrigatoriamente, o empregador somente está obrigado uma vez por ano a fazer a contratação coletiva. As contratações que se dão eventualmente nos sindicatos mais fracos fora de período de data-base são, inexoravelmente, defensivas. Sem uma estrutura contratual flexível e a garantia de direitos à liberdade sindical e à greve, é impossível conseguir que a maioria dos empregadores se predisponham a realizar a contratação coletiva permanente. Além da falta de seqüência contratual, o princípio da data-base aniquila qualquer possibilidade de contratações mais complexas. A vinculação de uma só oportunidade contratual e mesmo assim iniciada com um mês de antecedência do término da vigência do contrato anterior, realmente não possibilita abertura de espaços para a negociação fluir.

### **5.3.2 Níveis e conteúdo da negociação**

As negociações se desenvolviam (desenvolvem) por categorias e por bases territoriais específicas, salvo poucas categorias, que por peculiaridades profissionais e composição faziam (fazem) negociações nacionais ou estaduais. As negociações se desenvolviam (desenvolvem) de acordo com a data-base de cada categoria. Em geral, não existe data-base unificada por categoria (metalúrgicos, químicos, etc.).

Quanto ao conteúdo, as negociações foram (e ainda são) limitadas em relação ao tempo de negociação (data-base) que acaba naturalmente restringindo os assuntos contratados, como também em relação às determinações legais que impedem, tratamentos mais flexíveis e adaptados a cada realidade específica de atuação.

### **5.3.3 Composição dos conflitos**

A lógica brasileira é que toda contratação coletiva deve ter um fim predeterminado. Nada pode ficar em aberto sem que se tenha uma composição definitiva. Assim, frustrada a negociação direta ou a arbitragem privada para a composição do conflito, o Dissídio Coletivo de Trabalho, ajuizado por qualquer das partes, transformará a negociação em processo judicial e solucionará a pendência através da competente Sentença Normativa.

A contratação coletiva de trabalho é impulsionada pelas partes, com o intuito de aumentar sua condição atual, ou seja, de alcançar algo mais do patamar em que se encontram. Como consequência dessa natureza, a maior parte do conteúdo de uma verdadeira contratação não está prevista em lei, já que ela busca aumentar os benefícios da lei ou das condições atuais de

convivência. Assim sendo, o único parâmetro de acerto provém das partes diretamente envolvidas ou de quem, por comum acordo e com delegação expressa delas receba a incumbência de solucionar o eventual impasse decorrente da contratação. A solução derivada de um cumprimento das formalidades legais impulsionadas por uma das partes não satisfaz os requisitos da contratação coletiva e torna-se inviável de ser cumprida pelas partes. Encerra o assunto mais não o problema.

#### 5.4 Proteção dos direitos sindicais

Devido a pulverização dos sindicatos, grande parte dos existentes, por mais paradoxal que possa parecer, são pequenos e fracos, portanto, sem qualquer poder de pressão diante do empregador. Por isto, **a imensa maioria dos dirigentes sindicais exerce a representação sindical fora dos locais de trabalho (em muitos casos por exigência do empregador).**

Não existe nenhuma garantia de representação sindical ou geral dos trabalhadores por local de trabalho.

A única garantia formal existente é aquela prevista pelo inciso VIII do artigo 8º da Constituição Federal que veda “*a dispensa de empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei*”. Esta garantia porém, deve ser vista com reservas.

Em primeiro lugar, porque de fato, os trabalhadores, assim que passam a exercer atividades sindicais e de representação coletiva, são demitidos ou *convidados* a exercer suas atividades (remunerado pela empresa ou sindicato) fora da empresa.

Por fim, porque muito embora haja garantia de emprego, a empresa pode-se valer do inquérito judicial para apuração de falta grave previsto na CLT, que autoriza o empregador afastar o emprego de suas atividades, sem remunerá-lo, até julgamento final do processo, cujo tempo médio de duração é de 5 anos.

#### 6. Procedimentos de reclamação dos conflitos relacionados com o emprego

Os procedimentos de reclamação dos conflitos relacionados com o emprego, são resolvidos pelo Poder Judiciário do Trabalho. Apesar de possível juridicamente, a arbitragem não é utilizada. Na verdade, todos os conflitos (individuais ou coletivos) são canalizados para a Justiça do Trabalho.

Como não existem mecanismos de representação sindical ou geral dos trabalhadores nos locais de trabalho, as tratativas diretas com os empregadores são raríssimas, mesmo assim, somente nas empresas de maior porte. Mas mesmo assim, a solução dos conflitos fica para o Poder Judiciário.

Esta opção do empregador pelo Poder Judiciário, explica também ausência de dispositivo legal limitando o poder absoluto do mesmo desconstituir unilateralmente o vínculo empregatício. É igualmente por esta razão, que a ratificação da Convenção n. 158 da OIT, que trata da terminação da relação de trabalho por iniciativa do empregador, por intermédio do estabelecimento da *garantia*

*contra as despedidas individuais e coletivas, sem que exista para isso uma causa justificadora relacionada com a capacidade ou o comportamento do empregado ou baseada nas necessidades de funcionamento da empresa, estabelecimento ou serviço* causou tanta polêmica no Brasil.<sup>44</sup>

## Conclusões

O mercado de trabalho brasileiro há muito é marcado por intensa desigualdade, elevada rotatividade dos postos de trabalho, significativa informalidade e baixos salários, embora sobre a base de uma dinâmica econômica urbana e industrial. As relações de trabalho, continuam tendo por referência as bases corporativas e autoritárias constituídas nas primeiras décadas deste século, sem efetiva liberdade sindical e negociação coletiva, com importantes restrições ao exercício do direito de greve, com a mais ampla liberdade dos empregadores para demitir e com canalização dos conflitos individuais e coletivos para a Justiça do Trabalho.

Apesar dos avanços observados durante a década de 80, do ponto de vista da democratização das instituições nacionais, da ação sindical dos trabalhadores e das alterações legais decorrentes do processo constituinte, os sindicatos continuaram com pouca representação no local de trabalho, as centrais sindicais permanecem sem o reconhecimento jurídico enquanto entidades sindicais e o sistema de relações de trabalho preserva seu caráter antidemocrático, perfeitamente adaptado aos novos ventos da flexibilização e da precarização das condições de trabalho.

A economia e sociedade brasileiras desde o início da década de 90 vêm convivendo com significativas alterações da estrutura produtiva e do mercado de trabalho, cujos efeitos sobre os trabalhadores e suas organizações sindicais têm sido dramáticos. Paralelamente ao agravamento das condições de trabalho (baixa geração de empregos formais, elevado desemprego, maior participação da informalidade, dos trabalhadores sem carteira e conta-própria), as mudanças propugnadas nas relações de trabalho apontam para uma maior precarização destas relações, sendo os instrumentos de subcontratação adotados um dos pontos centrais deste processo.

Nas atuais condições da estrutura produtiva, do mercado de trabalho e das relações de trabalho, os mecanismos de subcontratação até agora adotados não tenderam a gerar um circuito virtuoso de relações entre as empresas e os trabalhadores. Pelo contrário, adotados unilateralmente pelas empresas e favorecidos pela legislação, estes mecanismos de terceirização tenderam a constituir-se sem a participação sindical, favorecendo a ruptura do processo produtivo nas empresas, a ampliação da desigualdade entre os trabalhadores, a maior precarização das condições e das relações de trabalho, além de acentuar a debilidade da organização sindical. Atente-se, todavia, por um lado, que muitos trabalhadores terceirizados saem “formalmente” de uma categoria e são aglutinados em cooperativas ou ainda subcontratados por empresas (as vezes a mesma ou do mesmo grupo econômico) de outra área daquela abrangida pelo sindicato. Por outro lado, os trabalhadores terceirizados tenderam a ser subcontratados em setores sem tradição sindical, o que corrobora a quase ausência de ação sindical destes trabalhadores.

As condições tornam-se ainda mais adversas aos trabalhadores, se considerarmos que o único caminho institucional de correção das fraudes e arbitrariedades é a Justiça do Trabalho, que

---

(44) O Governo brasileiro denunciou a Convenção 158 da OIT em 20 de novembro de 1996. Este ato entretanto, está sendo contestado por alguns sindicatos junto a OIT e ao Poder Judiciário.

demora em média 5 (cinco) anos para resolver definitivamente um conflito de natureza individual. Isto, sem contar que em decorrência do poder arbitrário de demissão dos empregadores, a imensa maioria dos trabalhadores, somente recorre ao Poder Judiciário após deixar o emprego.

Alguns sindicatos tem reagido e, muito embora defensivamente, têm buscado uma maior participação no processo, visando impedir a deterioração das condições de trabalho dos trabalhadores terceirizados (jornada, salário, cumprimento da legislação trabalhista) através do estabelecimento de limites e compromissos à terceirização. Isto contudo, não passa de poucos exemplos. Muito possivelmente estes sindicatos só conseguirão generalizar esta ação, superar seu caráter defensivo e reverter as atuais tendências deletérias caso consigam negociar democraticamente um amplo e estratégico projeto nacional que englobe questões mais gerais e referentes à política macroeconômica, à estrutura produtiva, ao mercado de trabalho e às relações de trabalho.

## Referências bibliográficas

- ABRAMO, L. Reestruturação produtiva, trabalho e trabalhadores na indústria metal-mecânica brasileira. In: CONGRESSO DA ASSOCIAÇÃO LATINO-AMERICANA DE SOCIOLOGIA – ALAS, 20, Cidade do México, 2-6 out. 1995. mimeo.
- ALVES, F.J.C.; PAULILLO, L.F.; SILVA, E.A. A flexibilização dos direitos trabalhistas chega ao campo: o caso do setor citrícola - O ouro que virou suco. *Revista LTr*, São Paulo, v.60, n. 2, 1996.
- AMADEO, E. *Análise comparativa da competitividade da indústria manufatureira brasileira*. Rio de Janeiro: BNDES, 1994. mimeo. (Projeto Emprego, Produtividade e Salários na Indústria Brasileira).
- \_\_\_\_\_; SCANDIUZZI, J.C.; PERO, V. Ajuste empresarial, empregos e terceirização. *Revista de Economia Política*, v. 16, n. 1, jan./mar. 1996.
- ARBIX, G. *Uma aposta no futuro*. São Paulo: Ed. Scritta, 1996.
- ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS FABRICANTES DE VEÍCULOS AUTOMOTORES - ANFAVEA. *Anuário Estatístico da Indústria Automobilística Brasileira*. São Paulo: 1996.
- BALTAR, P.E.A. Estagnação da economia, abertura e crise do emprego urbano no Brasil. *Economia e Sociedade*, Campinas, n. 6, jun. 1996.
- \_\_\_\_\_; GUIMARÃES NETO, L. *Mercado de trabalho e crise*. ANPEC/PNPE, 1987.
- \_\_\_\_\_; DEDECCA, C.S.; HENRIQUE, W. Mercado de trabalho e exclusão social no Brasil. Campinas: UNICAMP.IE.CESIT, 1996. mimeo.
- \_\_\_\_\_; PRONI, M.W. Sobre o regime de trabalho no Brasil: rotatividade da mão-de-obra, emprego formal e estrutura salarial. Campinas: UNICAMP.IE.CESIT, 1995. mimeo.
- BELLUZZO, L. G. Prefácio. In: OLIVEIRA, C.A.B.; MATTOSO, J.E.L., org. *Crise e trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado ?* São Paulo: Ed. Scritta, 1996.
- BOTTAI, G. *Le corporazioni*. Milano: A. Mondadori, 1935.
- CACCIAMALI, M.C. *Informalização recente do mercado de trabalho brasileiro*. São Paulo: FEA/USP, 1989. mimeo.
- CARVALHO, R.Q.; BERNARDES, R. Reestruturação industrial, produtividade e desemprego. *São Paulo em Perspectiva*, São Paulo, v.10, n.1, 1996.
- CATHARINO, J. M. *Tratado elementar de direito sindical*. São Paulo: LTr Editora, 1982.
- CENTRO DE ESTUDOS SINDICAIS E DE ECONOMIA DO TRABALHO - CESIT. *Emprego, salário, rotatividade e relações de trabalho em São Paulo*. Campinas: UNICAMP. IE. CESIT, 1994. mimeo. (Relatório de pesquisa).
- COSTA, S. H. Cooperativas e relação de emprego. *Suplemento Trabalhista*, São Paulo, n.76/96, 1996.
- EATWELL, J., ed. *Global unemployment*. New York: M.E. Sharpe, 1996.

- FRANCO, G.H.B. A volta do modelo concentrador. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 20 maio 1993a.
- \_\_\_\_\_. Alternativas de estabilização: gradualismo, desvalorização e populismo. *Revista de Economia Política*, São Paulo, v.13, n.2 (50), 1993b.
- GIUGNI, G. Liberdade sindical. *Boletim Nacional da CUT*, São Paulo, abr. 1988. mimeo.
- GONÇALVES, R. Globalização e emprego. *Revista Brasileira de Comércio Exterior*, Rio de Janeiro, n. 46, jan./mar. 1996.
- INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION - ILO. *World employment report*. Genebra: 1996.
- \_\_\_\_\_. *Combating unemployment and exclusion: issues and policy options*. Genebra: 1996.
- JATOBÁ, J. A microeconomia do emprego. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 15 jun. 1996.
- MAIOR, J.L.S. Trabalho por intermédio de cooperativas. *Suplemento Trabalhista*, São Paulo, n. 25/96, 1996.
- MARTINS, N.F.C. Sociedade cooperativa - Vínculo empregatício entre ela e seus associados - O parágrafo único do artigo 442 da CLT. *Revista LTr*, São Paulo, v. 59, n. 7, 1995.
- MATTOSO, J.E.L. Emprego e concorrência desregulada: incertezas e desafios. In: OLIVEIRA, C.A.B.; MATTOSO, J.E.L., org. *Crise e trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado ?* São Paulo: Ed. Scritta, 1996.
- \_\_\_\_\_; BALTAR, P. *Transformações estruturais e emprego nos anos 90*. Campinas: UNICAMP.IE.CESIT, 1996. (Cadernos do CESIT, n. 21)
- \_\_\_\_\_; POCHMANN, M. A macroeconomia do desemprego. *Folha de São Paulo*, São Paulo, 29 jun. 1996.
- MORAES FILHO, E. *Direito do trabalho*. Páginas de história e outros ensaios. São Paulo: LTr Editora, 1982.
- ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT – OECD. *The OECD Jobs Study*. Paris: OECD, 1996.
- OLIVEIRA, C.A.B. Contrato coletivo e relações de trabalho no Brasil. In: \_\_\_\_\_ et al. *O mundo do trabalho*. São Paulo: Ed. Scritta, 1994.
- PACHECO, C.A.; POCHMANN, M. *As transformações do mercado de trabalho brasileiro entre 1980 e 1995 e as perspectivas futuras*. Campinas: UNICAMP. IE., 1996. mimeo.
- PEREIRA, A.B. Fraudoperativa? *Revista LTr*, São Paulo, v. 59, n. 11, 1995.
- PIORE, M.; SABEL, C. *The second industrial divide*. New York: Basic Books, 1984.
- POCHMANN, M.; SANTOS, A.L. O custo do trabalho e a competitividade industrial. In: OLIVEIRA, C.A.B.; MATTOSO, J.E.L., org. *Crise e trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado ?* São Paulo: Ed. Scritta, 1996.
- PONT, J. V. Cooperativa de trabalho: uma alternativa ao desemprego? *Suplemento Trabalhista*, São Paulo, n. 91/96, 1996.

- POSTHUMA, A.; ZILBOVICIUS, M. Inovações, recursos humanos e relações de trabalho na indústria metal-mecânica e de alimentos do estado de São Paulo. Santiago de Chile: OIT, 1995.
- RODRIGUES, L. M. *Conflito industrial e sindicalismo no Brasil*. São Paulo: Difel, 1966.
- SABÓIA, J.L.M. Transformações no mercado de trabalho no Brasil durante a crise 1980-83. *Revista de Economia Política*, 1986.
- SALGADO, L.H. *Política de concorrência e estratégias empresariais: um estudo da indústria automobilística*. Rio de Janeiro: IPEA, jun. 1993. (Série Seminários, n. 10/93).
- SANTOS, A. L. Encargos sociais e custo do trabalho no Brasil. In: OLIVEIRA, C.A.B.; MATTOSO, J.E.L., org. *Crise e trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado?* São Paulo: Ed. Scritta, 1996.
- SIQUEIRA NETO, J. F. Contrato coletivo de trabalho. Perspectiva de rompimento com a legalidade repressiva. São Paulo: LTr Editora, 1991.
- \_\_\_\_\_; OLIVEIRA, M.A. Contrato coletivo de trabalho: possibilidades e obstáculos à democratização das relações de trabalho no Brasil. In: OLIVEIRA, C.A.B.; MATTOSO, J.E.L., org. *Crise e trabalho no Brasil: modernidade ou volta ao passado?* São Paulo: Ed. Scritta, 1996.
- ZINI JUNIOR, A.A. Penhorando o futuro do país. *Folha de São Paulo*, 19 jan.1997. p.2-10.