



UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO  
GRANDE

FACULDADE DE DIREITO – CURSO DE DIREITO

---

**CARLOS FIGUEIREDO DOS SANTOS**

**MOVIMENTOS SINDICAIS E A TERCEIRIZAÇÃO: A IMPORTÂNCIA (E A  
NECESSIDADE) DA DEFESA DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES  
TERCEIRIZADOS.**

**Rio Grande – RS  
2015**

**CARLOS FIGUEIREDO DOS SANTOS**

**MOVIMENTOS SINDICAIS E A TERCEIRIZAÇÃO: A IMPORTÂNCIA (E A  
NECESSIDADE) DA DEFESA DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES  
TERCEIRIZADOS.**

Trabalha de conclusão de curso  
apresentado a faculdade de direito da  
Universidade Federal de Rio Grande -  
FURG como requisito parcial para  
obtenção do título de bacharel em direitos

Orientador: Prof. Dr. Eder Dion de Paula  
Costa

Área de Estudo: Direito do Trabalho

**RIO GRANDE**

**2015**

## **TERMO DE APROVAÇÃO**

**CARLOS FIGUEIREDO DOS SANTOS**

**MOVIMENTOS SINDICAIS E A TERCEIRIZAÇÃO: A IMPORTÂNCIA (E A NECESSIDADE) DA DEFESA DOS DIREITOS DOS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS.**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado como requisito parcial para obtenção do título de bacharel em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande pela seguinte banca examinadora:

---

Orientador: Prof. Dr. Eder Dion de Paula Costa

---

Examinador:

---

Examinador:

Aprovado em \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2015.

**RIO GRANDE  
2015  
AGRADECIMENTOS**

De início, ao meu Orientador, Prof. Dr. Eder Dion de Paula Costa por ter aceitado o,  
por que não, desafio de me orientar;

Aos meus pais, Ana Marta e Antônio, por toda a paciência, carinho e suporte;  
A Liane, companheira incondicional, fonte de muitos dos meus melhores sorrisos,  
aprendizados e momentos;

Ao meu avô, Osmar, por sempre ser um porto seguro e sempre me incentivar a  
seguir em frente;

Aos meus amigos que ainda continuam próximos e sempre me auxiliando nesse  
caminho tortuoso que é a academia, e que chegam ao fim desta caminhada comigo:

Alana, Gabriela, Rômulo e Vinícius;

Aos amigos que fiz dentro da academia pelos mais diversos motivos, mas posso,  
com toda certeza, chamar de grandes amigos: Haniel, Henrique, Guilherme,  
Bernard, Jonas e Fernando;

E para todos aqueles que estiveram ao meu lado e me auxiliaram, seja apenas com  
conselhos ou com grandes conversas.

## **RESUMO**

O presente trabalho visa abordar a necessidade e a importância dos trabalhadores terceirizados terem uma participação maior dentro da vida sindical, bem como que ocorra uma união entre sindicatos e terceirizados buscando reverter o cenário precarizador das relações de trabalho impostas pelos contratos trilaterais de trabalho.

Para isto, o trabalho foi dividido em três momentos distintos, iniciando-se pela análise da terceirização, partindo de seu nascimento no neoliberalismo, mais especificamente no fordismo, e posteriormente no toyotismo, ou ohnismo. Nesse momento também é tratado sobre a acumulação flexível, e como funciona esse novo método, utilizando-se dos ganhos da flexibilização do trabalho para promover um acúmulo maior de capital para as empresas tomadoras de serviço. Como final da análise sobre terceirização, é abordada a sua existência dentro da estrutura normativa do direito brasileiro, abordando sua construção, iniciando dos contratos de empreitada, regulados pela CLT, passando pelo trabalho temporário, às súmulas 256 e 331 do TST, e os projetos de lei 4.330/2004, aprovada como a Lei da Terceirização, e a PL 1.621/2007.

Após, passando para a análise do sindicalismo, faz-se um estudo sobre a história dos sindicatos em nível internacional, analisando seu início durante a revolução industrial inglesa, e posteriormente com a consolidação e divisão das ideias de luta sindical, e sua evolução e nacional, de início tardio, dando destaque para o governo getulista e a criação da CLT e do peleguismo, assim como a participação dos sindicatos na ditadura militar e o novo sindicalismo, iniciado na década de 90. Em seguida é visto sobre a crise do sindicalismo, tratando da nova estrutura imposta pelo neoliberalismo, passando pela dessindicalização e pela derrocada do sindicalismo de esquerda, que perdeu forças após o período de bipolarização mundial. Finalizando com a retomada dos sindicatos como importantes movimentos sociais, bem como o surgimento do novo sindicalismo, demonstrando o afastamento da crise com o aumento crescente do número de greves e reivindicações feitos pelos trabalhadores.

No terceiro e último momento, é feita a análise da convergência entre o sindicalismo e a terceirização. É abordada a posição de duas vertentes sindicais brasileira: a CUT representando os movimentos mais ligados a esquerda, sendo colocada como um modelo combativo de sindicato e a Força Sindical como movimento mais ameno, adotando o estilo conciliatório de sindicalismo,

apresentando documentos que expressam opiniões dos dois entes sobre a terceirização. Passando para a análise de casos apresentados por Paula Marcelino sobre o Sindicato da Construção Civil de Paulínia e o Sindicato dos Comerciários, é desenvolvido um paralelo entre o que seria uma ideia de sindicato ligado aos terceirizados, no caso da Construção Civil, e outro que não possui participação ativa, que é o caso do Sindicato dos Comerciários. Encerrando a última parte do trabalho, é abordada a relação entre sindicatos e os direitos humanos, abordando o pluralismo na qual estão inseridos os movimentos sindicais e a ofensa a direitos inerentes dos trabalhadores, ao passo que a flexibilização traz consigo a diminuição dos direitos trabalhistas e econômicos, reforçando assim a importância da defesa dessa classe de trabalhadores.

**Palavras Chave:** Terceirização, Sindicatos, Neoliberalismo, Precarização, Flexibilização.

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	<b>6</b>
<b>1. TERCEIRIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO</b> .....	<b>7</b>
1.1 Flexibilização e neoliberalismo: origens da terceirização .....	7
1.2 A terceirização e acumulação flexível .....	10
1.3 A terceirização dentro da estrutura normativa brasileira .....	17
<b>2. SINDICALISMO: SUA CRISE E SUA IMPORTÂNCIA COMO FORÇA SOCIAL</b> .....	<b>23</b>
2.1 A estrutura sindical e seu surgimento .....	23
2.2 A crise do sindicalismo .....	29
2.3 A importância do sindicalismo como movimento social.....	33
<b>3. SINDICALISMO E O PARADIGMA DA TERCEIRIZAÇÃO</b> .....	<b>38</b>
3.1 A relação entre a terceirização e o sindicalismo .....	38
3.2 O caso do Sindicato da Construção Civil e do Sindicato dos Comerciários .....	44
3.3 A terceirização e sindicalismo: a relação quanto aos direitos humanos.....	49
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	<b>56</b>
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	<b>55</b>
<b>BIBLIOGRAFIA CONSULTADA</b> .....	<b>56</b>

## INTRODUÇÃO

As relações de trabalho sempre possuíram uma fragilidade sem igual. O eterno desaparecimento entre empregador e empregado, onde prevalece o pensamento em prol do capital, tratando a força humana de trabalho como mera ferramenta de ganho, deixando de lado o elemento humano, forçando assim o surgimento de diversos tipos de embates, onde, em um lado, figura o patronado querendo uma melhor gestão da empresa e, logo, um ganho de lucro cada vez maior, e do outro o trabalhador, que quer o reconhecimento da sua força, bem como uma condição de trabalho justa e segura.

O proletariado, sabendo que não conseguiria como pontos individuais combater essa visão puramente capitalista do seu patronado, recorre muitas vezes aos sindicatos como meio de defender suas exigências, sua segurança e obter o reconhecimento de seu trabalho, estendendo assim, os ganhos não somente a um, mas a todos aqueles que o compõem, promovendo assim uma igualdade e um ganho geral, onde uma reivindicação pode se tornar positiva para todos, e através da normatização coletiva, tornar legalmente protegidas suas conquistas.

No entanto, já faz algum tempo que, em um movimento mais administrativo que jurídico em si, foram criadas “técnicas de gestão”, entre elas, uma chamada terceirização. No aspecto jurídico, segundo Maurício Godinho Delgado “para o Direito do Trabalho *terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação trabalhista que lhe seria correspondente*”<sup>1</sup>

Notável então que o elemento principal da terceirização é a relação trilateral, ou seja, temos o empregado, a empresa prestadora e a empresa tomadora de serviços, completando assim os três vértices do triângulo que flexibiliza as condições de trabalho, ainda mais do que já se encontram precarizadas atualmente.

Mas um enfraquecimento das relações trabalhistas é, para as empresas e o ramo da administração, um “*mecanismo de gestão, ou técnica moderna de administração*”<sup>2</sup>, demonstrando novamente que a terceirização nada mais é que um meio de lucrar, com base em uma pormenorização da massa de trabalho, através de empresas que fazem o meio termo entre a prestação do serviço e a contratação de mão de obra, pagando menos para seus empregados e os deixando, muitas vezes, desamparados de seus direitos, que com certeza não serão pagos pela empresa tomadora de serviços.

---

<sup>1</sup> DELGADO, 2013, p. 436;

<sup>2</sup> MARCELINO, 2013, p. 20;



Portanto, como podem esses trabalhadores terceirizados se protegerem dessa manobra de gestão moderna, garantindo seus direitos, frente uma relação trilateral que os deixa sempre em posição delicada? A resposta talvez seja a sindicalização, unindo assim aqueles que, sob a égide da terceirização, tenham seus direitos ameaçados, para então protege-los.

Apesar das discussões concernentes ao assunto, principalmente sobre o fato de como deve ser feita essa sindicalização, seja aglutinando os subcontratados aos sindicatos já existentes de trabalhadores contratados diretamente pelas empresas, criando chances de luta por direitos, mas uma quase total perda de identidade de uma classe que não consegue se encaixar como tal dentro do mundo trabalhista; ou a possibilidade da criação de sindicatos próprios para os terceirizados, mantendo sua identidade e a objetividade dos seus pedidos, bem como a luta por seus direitos.

Portanto, é importante a discussão sobre esta última hipótese: a sindicalização dos trabalhadores terceirizados. Deve-se ter em mente que, possivelmente, a maior reivindicação desses trabalhadores seja exatamente o fim das condições características da terceirização, conseguindo assim igualdade com os trabalhadores diretamente contratados pela tomadora de serviços. Dessa maneira, a indagação incorre sobre a possibilidade de os empregados das prestadoras conseguirem se unir aos sindicatos dos próprios contratados pela tomadora, aproveitando os sindicatos como força social para conseguir modificar o panorama da própria realidade e precarização do trabalho, onde mesmo os direitos mais básicos dos trabalhadores são negados em prol do lucro e corte de gastos das empresas.

## **1. TERCEIRIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO**

### **1.1 Flexibilização e neoliberalismo: origens da terceirização**

Nesse ponto, não se trata de origens históricas da terceirização, mas sim de suas origens quanto a sua forma de operar e se adaptar à realidade. O neoliberalismo em si é um ponto de difícil caracterização, sendo ele quem inicialmente, causa a gama de transformações e reestruturações na economia como

um todo. Em Goldschimdt, apud Maldonado Filho<sup>3</sup>, o ideário neoliberal seria a capacidade dos governos de reformarem as estruturas econômicas, adaptando-os ao mundo globalizado, fazendo isso através da abertura de suas economias à concorrência internacional, dando ampla capacidade de movimento ao capital, promovendo a desregulamentação do mercado interno e focando mais no mercado de trabalho e a privatização de empresas estatais.

Em complemento, utilizando o pensamento de Duméil e Lévy<sup>4</sup>, o neoliberalismo é uma espécie de nova organização do capitalismo, ocorrido no momento posterior à 2ª Guerra Mundial, sendo um contraponto direto ao estilo econômico anterior a esse período, focando no método de pensamento keynesiano e pelo *Welfare State* (O “Estado do bem-estar”). Além disso, são apontados pontos considerados fundamentais para o neoliberalismo:

“[...] 1) uma nova disciplina imposta aos trabalhadores e aos gestores das empresas no sentido de desregulamentação e precarização do uso da força de trabalho em benefício da renda dos acionistas; 2) uma gestão imediatista das empresas focada no desempenho na bolsa de valores; 3) a liberdade de ação das empresas no plano nacional e mundial (livre comércio e livre circulação de capitais); 4) novas políticas econômicas que acompanham esses objetivos: contenção inflacionária, maior rigor fiscal, negociação de novos tratados internacionais, e, no caso dos países dependentes, aumento do superávit primário, crescimento baixo, entre outros; 5) a refinanceirização da ação das instituições internacionais (como o FMI, a OMC) com o mesmo objetivo”.<sup>5</sup>

Portanto, a nova roupagem do capitalismo, através das ideias neoliberais, faz nascer uma nova prioridade dentro das empresas e daqueles que detêm o capital: o maior ganho, com a menor perda possível. Essa prioridade se torna perfeita para o nascimento de uma modalidade de trabalho precária, que tem um impacto baixo no orçamento e permite que mais lucro seja obtido através disso.

A título nacional, o panorama do neoliberalismo apresenta-se de maneira imperativa, principalmente como foi constatado nos governos do período FHC, com a grande gama de privatizações. No tocante ao neoliberalismo no Brasil:

“O impacto das reformas neoliberais e da reestruturação produtiva capitalista junto aos trabalhadores são tanto maiores quanto menor for o sistema de proteção social do país. Nesse sentido, é possível dizer que nos países da periferia capitalista os efeitos desses processos são mais

---

<sup>3</sup> GOLDSCHIMDT, 2009, p. 116.

<sup>4</sup> DUMÉIL, LÉVY, 2004, p. 34-36

<sup>5</sup> MARCELINO, 2013 p. 111

devastadores. O Brasil, embora seja um país relativamente industrializado e exerça uma grande influência econômica e política sobre os outros países da América Latina, sofre durante os impactos das medidas neoliberais e do processo de reestruturação produtiva dentro das empresas”.<sup>6</sup>

Mas o neoliberalismo dá origem a outro fenômeno, que figura não só como elemento originário da terceirização, mas também como elemento caracterizante da relação de trabalho precária. Goldschmidt<sup>7</sup> aponta a terceirização como elemento que dá origem a flexibilização. Assim, encontra-se uma via de duas mãos: enquanto a flexibilização pode ser apontada como consequência da relação promovida pela tríade terceirizado, prestadora de serviços e tomador de serviços, a mesma é o elemento chave da relação, pois sem ela, não teria como ocorrer a dissolução do tradicional relacionamento bilateral e nascimento do relacionamento trilateral nos contratos de trabalho.

No entanto, a caracterização do fenômeno flexibilização ainda é um campo complicado:

“Tratando-se de um fenômeno recente (começado na década de 80), e estando em expansão, ainda é muito difícil defini-lo, tanto que Eduardo J. Ameglio preferiu falar da ‘ideia de flexibilidade’. Entretanto, admite para dar conteúdo jurídico ‘a esta ideia’, valer-se da opinião de autores espanhóis que consideraram ser ‘a flexibilidade’, basicamente, capacidade de adaptação do regime normativo e do das instituições à vontade unilateral ou bilateral das partes da relação de trabalho. Mais ainda, considera que ‘a flexibilidade significa fundamentalmente adequação da normativa laboral e concomitantemente uma diversificação dos níveis de proteção que brinda a seguridade social””.<sup>8</sup>

Dentro da esfera normativa brasileira, conforme o citado acima, a flexibilização tomou forma através da súmula 331 do TST, anterior ao PL 4330/2004, aprovado no congresso como a Lei da Terceirização, onde, mesmo a súmula trazendo de maneira expressa quais categorias poderiam ter aplicadas aos seus contratos a relação trilateral de serviço, a denominação “atividade-meio” fez ocorrer uma interpretação extremamente ostensiva do regramento dos contratos terceirizados. Portanto, desde que a atividade não fosse final da empresa, com a flexibilização normativa, a terceirização seria, teoricamente, aplicada em qualquer atividade que fosse considerada meio, necessária para a obtenção e

---

<sup>6</sup> MARCELINO, 2013, p. 110

<sup>7</sup> GOLDSCHIMDT, 2009, p. 125

<sup>8</sup> GOLDSCHIMDT, apud CATHARINO, 2009, p. 128.

perfectibilização da atividade fim, e isso se expandiu muito além das categorias relacionadas na súmula 331 do TST.

Tanto o neoliberalismo quanto a flexibilização são fenômenos pós-modernos, logo, a terceirização é um elemento novo, ferramenta que sobreveio para satisfazer os novos anseios do capitalismo, bem como auxiliar e preparar para uma nova fase da reestruturação das relações de trabalho, não de maneira positiva e inovadora como deveria ocorrer através de uma evolução natural das relações, mas sim de uma maneira que desgasta ainda mais os direitos dos trabalhadores.

## **1.2 A terceirização e acumulação flexível**

O modo de trabalho terceirizado surgiu com o toyotismo, como maneira de baixar custos e aumentar lucros das empresas no pós-guerra de 1945, a terceirização aparece como a grande solução dos problemas das empresas no ponto de vista financeiro: baixo custo de mão de obra, contratações mais simples e rápidas, a desnecessidade de arcar com os direitos que faz jus ao trabalhador, ficando esta parte a cargo da empresa prestadora de serviço e o lucro maior, pois estaria poupando “gastos” com trabalho que pode ser arranjado de maneira bem mais vantajosa.

O método toyotista foi a consagração do que é chamado de “acumulação flexível”<sup>9</sup>, iniciado pelo fordismo. Nesse tipo de acumulação se presa pela flexibilidade como método de reunir mais ganho de capital. Ou seja, desde a crise do fordismo, passando pelo taylorismo e após o toytismo (ohnismo), as empresas tiveram que modificar sua maneira de lucrar mais, apelando, em última instância, a uma série de métodos para baratear o custo da mão de obra e maximizar a relação X produção e tempo.

Dentre esses métodos estariam a flexibilidade e adaptabilidade dos instrumentos de produção, a facilidade da troca de posto dos trabalhadores dentro da própria empresa onde trabalham, bem como uma liberdade maior para o controle do valor dos salários pagos, se adaptando ao mercado de trabalho e outras variáveis econômicas. Mas um elemento de destaque é a atuação jurídica, cada vez menor, no controle e na coação de métodos de contratação dentro dessas indústrias

---

<sup>9</sup> COSTA, 2005, p. 279

acumuladoras. Assim, buscou-se sair da esfera trabalhista, ou se manter nessa, retirando parte dos direitos dos trabalhadores contratados, flexibilizando seus direitos.

De acordo com Sergio Pinto Martins, que faz um estudo bastante detalhado sobre as maneiras que a terceirização encontra para fugir da esfera trabalhista, onde ficaria regulada e, pelo ponto de vista neoliberal “estrangulada”, apresenta exemplos dessas atitudes. A primeira que Martins explica é sobre a terceirização dentro da gestão de empresas, apresentada como vantagem, auxiliando na organização e no desenvolvimento de novos métodos de atividade empresarial, confirmando o fato de que empresas que se utilizam flexibilização tem um ganho maior que aquelas que não usam justamente pelo fato de economizarem em pontos como salários e custo de produção.

Paula Marcelino também tenta traçar, em uma síntese, os objetivos da terceirização como ferramenta de gestão empresarial<sup>10</sup>:

“Mas, para nosso propósito façamos uma síntese de como a terceirização é vista pela óptica da bibliografia da área da Administração:

- 1- Mecanismo de gestão empresarial;
- 2- Técnica moderna de administração (e não um modismo passageiro);
- 3- Processo planejado de transferência de atividades para terceiros (geralmente empresas) que, em etapa anterior, eram desenvolvidas por pessoal contratado diretamente. Normalmente, a terceirização se dá nas atividades secundárias das empresas, mas, em consonância com a liberdade de empreendimento, pode-se também terceirizar a atividade-fim
- 4- Mecanismo que tem por objetivo principal a busca pela qualidade e competitividade cujo ‘efeito colateral’ desejável é a redução de custos;
- 5- Instrumento de desverticalização das empresas para torna-las mais ágeis, flexíveis e com menos níveis hierárquicos;
- 6- Forma de desonerar as empresas de parte de seus custos fixos (no caso, gastos com força de trabalho);
- 7- Atuação inter-empresarial onde a presença da parceria é recomendável”

Portanto, é bem claro que a terceirização, dentro do ramo da administração de empresas de fato se constitui em grande vantagem para aqueles que a utilizam. Martins lista algumas das vantagens que seriam obtidas pela empresa, como a redução de encargos previdenciários e trabalhistas, bem como o custo da produção. Ele também aponta como vantagem a reestruturação das empresas, inclusive das grandes empresas, conseguindo assim melhor gestão da sua própria produção,

---

<sup>10</sup> MARCELINO, 2013, p. 31

passando por vários outros tipos de vantagens, sendo uma delas, a benéfica criação de empresas, conforme é colocado por Martins<sup>11</sup>:

“A terceirização, ao gerar novas empresas, gera também novos empregos, e, em contrapartida, aumento de arrecadação de impostos, como o ISS na área de serviços, o que também é mais interessante para o próprio governo. Há fomento de criação de novas empresas, normalmente micro e médias empresas, inclusive do trabalho autônomo, trazendo aumento de mão de obra no mercado”

Apesar dessa gama de ganhos por parte que adotam a terceirização, ainda são listadas uma série de virtuais vantagens para o trabalhador, como o sonho de não ser mais um mero empregado, mas sim o de abrir seu próprio negócio (aproveitando a citação acima, com as inúmeras vantagens da geração de novas empresas), bem como maior disposição para produzir, não receber mais ordens e “desenvolvimento do seu lado empreendedor, de produzir alguma coisa própria”.

No entanto, nota-se a mera natureza de ironia ao listar tais vantagens, pois a lista de desvantagens que se segue é deveras preocupante, e traduz em grande parte o que sofre o trabalhador terceirizado:

“Como desvantagem para o trabalhador, pode-se indicar a perda do emprego, em que tinha remuneração certa por mês, passando a tê-la incerta, além da perda dos benefícios sociais decorrentes do contrato de trabalho e das normas coletivas da categoria. O trabalhador deixa de ter uma tutela trabalhista de modo a protegê-lo. O ambiente de trabalho em que passa a trabalhar o obreiro na terceirizada pode ser degradado, mormente quando as subcontratadas não têm a mesma estrutura das empresas tomadoras do serviço. O trabalhador também pode ser deslocado para empresas que são instaladas em regiões ainda não industrializadas, o que importa reduzida organização sindical ou sindicatos fracos, que não tem poder de negociação. Incentiva-se a contratação de trabalhadores por salários inferiores, principalmente mulheres, que se sujeitam a salários mais baixos, aceitando trabalho precário, em tempo parcial ou ocasional. Muitas vezes contrata-se empresa que não tem idoneidade financeira, principalmente por ser pequena, sem condições de cumprir as regras legais e convencionais, não pagando o piso salarial da categoria ou não registrando o funcionário desde o momento em que começa a trabalhar na empresa, não tendo, também, suporte financeiro para adimplir suas obrigações. Isso implica o enfraquecimento do sindicato e a desestruturação da categoria [...]”.

Logo, a vantagem empresarial se mistura com um grande descaso. Afinal, qual o sentido de exercer uma atividade empresarial dentro de uma sociedade movida pelo capital onde não se pode gerar lucros exorbitantes? Tanto a ideia de

---

<sup>11</sup> MARTINS, Pg. 34

trabalhador patrão de si mesmo, vendendo seu trabalho na forma de uma empresa própria, como a ideia do lucro e ganho ao abrir seu próprio negócio são suposições que são extremamente difíceis de acontecer. Com a lista de desvantagens apresentada se torna ainda mais claro que o empregado terceirizado apenas submete-se a uma situação desleal de trabalho, onde não possui direitos, contando apenas com um valor ínfimo pela sua mão-de-obra. Se consolida, assim, a terceirização como modelo ideal para as empresas, mas totalmente cruel para os que estão sob suas ordens.

Saindo do ramo da ciência da administração de empresas, entra-se no ramo jurídico, iniciando-se pela esfera civil, seguindo a ordem de Martins. Portanto, a partir do estudo nesse ramo do direito, entende-se que ambas partes deverão firmar contratos regulados dentro do Código Civil Brasileiro, respeitando suas diretrizes e formalidades para firmar relações contratuais. Os artigos 421 (função social do contrato), 422 (boa-fé e probidade) e 425 (a estipulação de contratos atípicas) do CC/02 são essenciais na hora de serem confeccionadas as obrigações e prestações, ficando assim caracterizados como contratos civis, já que não há regulamentação de acordo com os parâmetros estabelecidos na CLT. As modalidades aceitas nesse tipo são a de empreitada (juntamente com o de subempreitada), o de prestação de serviços e o de parceria.

A empreitada é regulada nos artigos 610 a 626 do CC. Ela consiste na obrigação do empreiteiro, com ou sem o fornecimento de material, sendo que, caso ocorra o fornecimento ela adquire natureza mista, e não apenas de labor, sem subordinação, a realizar determinado serviço a outra pessoa, no caso o dono da obra, mediante pagamento universal ou proporcional ao serviço realizado. A terceirização, nesse caso ocorre com a chamada subempreitada. No artigo 455 da CLT fica marcada a hipótese de responsabilidade subsidiária contra o empreiteiro, no caso do subempreiteiro deixar de adimplir suas obrigações com os seus empregados, mas apenas poderá ser cobrada de um dos dois (subempreiteiro ou empreiteiro), e não de ambos ao mesmo tempo.

No contrato de prestação de serviços, umas das partes obriga-se, por intermédio de um contrato com duração máxima de quatro anos (art. 598 do CC), a realizar determinada atividade a pessoa que a contratou, sem relação de subordinação. Como coloca Martins *“A prestação de serviços tem por objetivo uma*

*atividade, enquanto a empreitada visa um resultado*<sup>12</sup>, sendo o exemplo típico de tal modalidade de serviço o contrato com firmado com advogado, onde a garantia é a realização da atividade, e não o resultado. A prestação de serviço favorece a terceirização no momento em que, além do contratado assumir totalmente os riscos do empreendimento, o que contraria o art. 2º da CLT, onde quem assume o risco é o próprio empregador, o contrato não fica restrito apenas às pessoas físicas, como o contrato de trabalho do art. 3º da CLT, podendo ser contratadas tanto pessoas físicas quanto jurídicas. Caso ocorra a subordinação e o autônomo estiver inserido na atividade principal da contratante, poderá ser reconhecido o contrato de trabalho.

Encerrando os contratos civis, ainda existe o contrato de parceria, onde uma das partes irá ceder os bens necessários para realização da atividade, enquanto a outra cederá sua mão-de-obra. O objetivo da parceria é o lucro conjunto, já que ao final da atividade, os lucros obtidos serão divididos entre as duas partes. Esta parceria pode ser, também, agrícola ou pecuária, onde na primeira há concessão de meios para cultivo, enquanto na segunda são cedidos animais. Importante ressaltar que ambas partes são iguais na relação, o que difere do contrato do trabalho, onde há subordinação direta entre empregado e empregador.

Em uma outra esfera, a terceirização pode ser realizada através de contratos mercantis. Nessa modalidade a terceirização é mais forte, não se tratando de mero contrato entre particulares, que podem acabar sendo convertidos em contrato de trabalho, caso ocorra subordinação da parte contratada a parte contratante. Muitas vezes, o contrato será escrito, sendo essa modalidade a mais indicada, inclusive ao próprio contratado, como meio de garantir seus direitos em um futuro litígio, mas ocorrem casos de contratos mercantis feitos verbalmente. A ideia de contrato verbal nessa esfera reflete a mobilidade e verticalização entre contratante e contratado, mas é extremamente arriscado, pois, eventuais cláusulas e acertos podem ser modificados, e, quase sempre, em desfavor do contratado.

Martins aborda os contratos de *Enginnering*, que são firmados geralmente com empresas de engenharia, buscando a obtenção de uma indústria já construída, de fornecimento, concessão mercantil, consórcio, assistência técnica, representação comercial autônoma e, de maneira mais detalhada, ao contrato de franchising. Quanto as primeiras modalidades, consistem em empreendimentos de construção e

---

<sup>12</sup> MARCELINO, 2013, p. 45



produção (*engineering* e consórcio), manutenção das atividades da empresa (assistência técnica) e compra e venda de mercadorias (representação comercial autônomo e contrato de fornecimento). De todos os tipos citados, o representante comercial deve ser sempre observado com maior atenção, pois os limites entre não subordinação e subordinação propriamente dita podem acabar sendo facilmente permeados. Sobre essas diferenças sutis, Martins escreve o seguinte:

“O contrato de representação comercial é um pacto de resultado, pois a remuneração do representante depende do resultado que alcançar no negócio. O contrato de trabalho é um contrato de atividade, em que o elemento preponderante é a prestação dos serviços e não o resultado alcançado.

O representante comercial autônomo irá assumir os riscos de sua atividade, enquanto os riscos da atividade na relação de emprego são do empregador (art. 2º da CLT). Assim, se o representante tem de pagar as despesas de viagem, de estada, alimentação e transporte, despesas com o uso do veículo, como gasolina, seguro, conserto etc. provavelmente será considerado autônomo.

Exerce o representante comercial autônomo uma atividade empresarial, ainda que seja realizada a representação por pessoa física. O empregado não tem por objetivo atividade empresarial, mas o recebimento de seu salário no final do mês, em razão dos serviços que prestou. Entretanto, a atividade empresarial pode ficar mitigada, principalmente quando o trabalhador é pessoa física”.<sup>13</sup>

Portanto, apesar das outras modalidades apresentadas terem a possibilidade de terem suas características convertidas em aspectos que fazem parte do contrato de trabalho, o representante autônomo, por ter uma relação mais próxima daquela existente entre empregado e empregador, pode estar sujeito a essa conversão de um contrato mercantil simples para um contrato de trabalho pleno.

Quanto à franchising, existe uma dificuldade tão grande quanto àquela referente ao contrato de representação autônoma. Essa modalidade envolve a concessão de uso de uma marca ou série de produtos, onde o *franchisor* os sede para o *franchisee* o direito de utilizá-los. A confusão entre o contrato puramente mercantil e o contrato de trabalho é expressa no seguinte exemplo:

“Na indústria automobilística isso vem ocorrendo, principalmente em épocas de crise e de desemprego, em que serviços antes feitos por um empregado passam a ser feitos por essa pessoa já na qualidade de pequeno empresário, que passa a produzir peças ou prestar outros serviços não só para a montadora onde trabalhava, mas para outras empresas, o que pode ser feito inclusive pelo sistema de franquia de certas marcas”.<sup>14</sup>

---

<sup>13</sup> MARTINS, 2011, p. 57-58

<sup>14</sup> MARTINS, 2011, p. 74

Virtualmente, os utilizadores da franquia são microempresários, utilizando a franquia para exercer sua atividade. A proximidade com a terceirização ocorre no momento em que existem contratados realizando a atividade-meio (termo amplamente controverso, que será tratado logo adiante) da empresa concedente da franquia, assemelhando-se muito com a relação de contrato dos trabalhadores terceirizados.

Mas não é a mera aproximação fática que pode fazer o franchising se confundir com o contrato de trabalho terceirizado, existindo outros pontos, como a possibilidade de uma das partes ser pessoa jurídica, e a outra física; a franquia, no caso dos franqueados comissionistas. Estes estão limitados a vender produtos determinados pelo franqueador, bem como este último, boa parte das vezes, acaba por assumir o risco, reproduzindo proximamente a relação empregado X empregador e o contrato de franquia é *intuitu personae*, ou seja ele é relacionado a uma pessoa em específico.

Existem também diferenças entre as duas modalidades, como o fato da franquia ser somente do franqueado, não podendo ser subcontratada outra pessoa; as atividades do franqueados são realizadas por conta dos mesmos, bem como, com exceção do contrato de franquia por comissão, citado acima, os franqueados assumem os riscos da utilização da marca ou dos produtos, bem como eventuais prejuízos de venda. Com isso, importante a conclusão de Martins sobre a matéria:

“Os elementos de subordinação e autonomia das partes são essenciais nessa diferenciação, e irão, inclusive, indicar se a terceirização será válida ou não.

Se o grau de subordinação da franqueada à franqueadora for acentuado, não tendo aquela qualquer autonomia na realização de seus negócios, tem-se caracterizado um contrato de trabalho e não de franquia, principalmente se a primeira for pessoa física.

Daí ressaltar-se o cuidado que se deve ter na elaboração de contratos de franquia, a fim de se evitar lacunas, assim como na situação fática realmente existente, que poderiam descaracterizar o contrato comercial e configurar a relação de emprego”.<sup>15</sup>

Sabendo que existe a terceirização fora do campo trabalhista, é importante especificar onde ocorre a terceirização no próprio meio do direito do trabalho.

---

<sup>15</sup> MARTINS, 2011, p. 86.

Portanto, necessário é explicar a colocação do mesmo dentro da normatividade, incluindo a recente lei que tenta legalizar o tal ato.

### **1.3 A terceirização dentro da estrutura normativa brasileira**

Apesar dos diversos meios de contrato encontrados para “burlar” o vínculo entre empregado e empregador, recorrendo, inclusive a própria terceirização, é importante saber que esse tipo de relação sofreu tentativas de regulamentação em diversos pontos históricos, sendo o mais recente o caso do projeto de lei proposto pelo deputado federal Sandro Mabel. Mas, inicialmente, as figuras que iniciaram a ideia de terceirização (que também pode ser tratada como uma subcontratação) foram os art. 455 e 653, a, III da CLT, versando sobre subempreitada e a pequena empreitada. Essa referência é de 1940, data em que foi elaborada a CLT, durante o governo getulista. Isso é dito pela ideia que ambas tratam de forma aproximada a política terceirizante de trabalho: um indivíduo contrata o empreiteiro para realizar determinado serviço, e este coloca os que estão sob seu comando para efetuarem o serviço designado pelo contratador.

Com o Decreto-Lei 200/67 e a lei 5.645/70 surge, novamente, a ideia de ações que se aproximem ainda mais do caráter da terceirização, mas desta vez empregados à administração pública. De acordo com o art. 10, do Decreto-Lei 200, é permitido uma atitude chamada descentralização, aplicada tanto a administração pública direta ou indireta. Essa descentralização, possivelmente encontrada agora com as licitações, se aplicaria com a amplitude descrita no caput do art. 10 do Decreto-Lei, sendo o seguinte: *“a execução das atividades da Administração Federal deverá ser amplamente descentralizada”*. Com a lei 5.645/70, que criou a classificação de cargos do serviço civil da União e das autarquias federais, essa amplitude vem a ser limitada no parágrafo único do art. 3º, somente as atividades ligadas a transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e demais atividades semelhantes poderiam ser feitas de maneira indireta, mediante contrato.

Deve-se cuidar o fato de que a relação trilateral do trabalho começa muito mais sutilmente do que se tem atualmente, com a ampla subcontratação empresarial de trabalhadores em massa para exercer atividades que não seriam principais da empresa, mas sim, as “atividades-meio”. O instituto da descentralização é

decorrente da necessidade estatal de delegar as atividades de menor complexidade, como ainda ocorre no caso da dispensa de licitação nos contratos de pequeno valor (que envolvem serviços) e no caso das pesquisas.

Contudo, a relação trilateral de trabalho saiu da exclusividade da descentralização das atividades da administração pública e se expandiu para a esfera particular. Assim, com o advento da lei 6.019/74, fica regulado o trabalho temporário, instituto diferente do contrato a termo do art. 443 da CLT. A terceirização fica clara com o texto do art. 4º da lei supra, que é o seguinte:

*“Compreende-se como empresa de trabalho temporário a pessoa física ou jurídica urbana, cuja atividade consiste em colocar à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores, devidamente qualificados, por elas remunerados e assistidos”.*

Portanto, a relação trilateral fica presente com a existência de uma prestadora de serviços, um terceirizado (o trabalhador devidamente qualificado) e as outras empresas que podem contratar esses trabalhadores.

Após, com a lei 7.102 de 1983 a terceirização foi expandida ainda mais, além da esfera administrativa e da esfera particular através do trabalhador temporário. Agora não há mais um caráter temporário, mas sim, um caráter permanente de terceirização, aplicado a determinados tipos de ramos de serviços. A lei 7.102/83 versa sobre a contratação de vigilantes por instituição financeiras, bancos e assemelhados, para promover sua proteção e segurança. Com a superveniência da lei 8.949 de 1994, que acrescentou um parágrafo ao art. 442 da CLT, declarando a inexistência de vínculo empregatício entre a cooperativa e seus membros, bem como estes e eventuais tomadores de serviço.

Juridicamente, as leis 6.019/74, 7.012/83 e 8.949/94 formaram o paradigma contemporâneo na flexibilização do vínculo trabalhista, permitindo sua expansão de bilateral para trilateral, dando origem assim a terceirização, mesmo que de maneira subsidiária, no ordenamento jurídico brasileiro. O seguimento que se deu desde a legalização do trabalhador temporário como meio de suprir necessidades das empresas tomadoras, passando pelo trabalho prestado às empresas do segmento bancário e financeiro, sem que com estas fossem criados vínculos, culminando na não relação dos associados das cooperativas com estas ou como as tomadoras de

serviço a qual prestassem algum tipo de serviço abriu espaço para um leque de possibilidades.

Contudo, boa parte das cooperativas no Brasil não atende a este ponto, onde seus próprios cooperados, por vezes, utilizam de trabalhadores assalariados das próprias cooperativas (conforme art. 91 da lei 5.764/71). Assim, os associados não possuem vínculo com a empresa a qual prestam serviço, e são autônomos em relação a cooperativa, mas os trabalhadores assalariados, que podem ser muitas vezes utilizados pelos associados, possuem um vínculo jurídico sim, com a cooperativa, que os utiliza como prestadora a uma tomadora de serviços. Isso torna a relação trilateral quase ilimitada dentro de uma brecha legal.

Entendendo, e tendo plena consciência dessa brecha, o Tribunal Superior do Trabalho, após utilizar-se de jurisprudência para tentar refrear e regular a relação trilateral de trabalho, visando garantir a efetividade da CLT, e em parte, a própria segurança do trabalhador, acaba por criar a súmula 256, onde *“salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis 6.019, de 03/01/74 e 7.102, de 20/06/83, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços”*. Apesar de indicar a clara vedação a contratação através de empresa interposta, permitindo apenas exceções para a contratação por trabalho temporário e os serviços de vigilância, esqueceu outros pontos, como a contratação de trabalhadores por entes estatais sem a necessidade de concurso.

Essas lacunas foram revistas na posterior súmula 331, também do TST, que apresentava os seguintes tópicos:

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

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

*III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.*

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

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

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

O que é importante ressaltar nesta súmula é o seguinte: apesar do item I ter mantido a proposta da súmula 256, o item III tenta delimitar qual seriam os ramos que poderiam ser alvo da subcontratação, colocando o trabalho de vigilância, já regulado pela lei 7.102/83, juntamente com os serviços de limpeza e conservação, citando, juntamente, a extremamente debatida atividade-meio, definidora inabalável do que diferencia os ramos que são passíveis da subcontratação e aqueles que não são, sendo estes últimos denominados “atividade-fim”.

A súmula 331 foi, por muito tempo, usada como parâmetro quando o assunto era a tentativa de regularizar e controlar a terceirização no âmbito jurídico. Isso até poderia ser considerado um ponto controverso, pois, a flexibilização, parte integrante da terceirização presa justamente por essa falta de controle, facilitando o acúmulo flexível através de contratações precárias e de baixo custo. Contudo, no ano de 2004, foi proposto o projeto de lei nº 4.330, pelo deputado Sandro Mabel, da bancada relacionada diretamente ao patronado e, posteriormente, no ano de 2007, foi elaborado o projeto de lei nº 1.621, do deputado Vicentinho, da bancada dos trabalhadores. Ambas tentavam regular a terceirização, com propostas óbvias: enquanto o projeto nº 4.330 buscava regulamentar a terceirização apenas como método burocrático, não deixando totalmente de lado seu caráter flexível e precário, mesmo que não expressamente, o projeto de lei nº 1.621 tentava enfrentar a terceirização como algo mais próximo de um paradigma, uma força, ao invés de lutar contra ele.

No projeto mais antigo, que veio a ser aprovado no congresso, no parágrafo 1º, do seu artigo 2º, ganha destaque um fenômeno chamado de “terceirização em cascata”, ou terceirização quaternária. Nesse tipo de terceirização, as empresas terceirizantes (prestadoras de serviços) podem subcontratar outras empresas para

gerir seus próprios empregados, ou seja, a empresa que cede força de trabalho terceirizada, em parte, não ficará responsável pela gestão de seus funcionários, repassando essa responsabilidade para uma possível gestora. Nesse cenário já é encontrado o primeiro problema: quanto mais diluídas e repartidas são as responsabilidades das empresas em todos os trâmites de contratação, mais difícil é para a justiça trabalhista agir e assegurar o direito do trabalhador reclamante, pois, a reclamação não será direta, devendo antes encontrar-se e definir-se quem é o próprio reclamado.

Ainda na análise da PL nº 4.330, outros artigos merecem destaque: o art. 4º, querendo definir a atividade meio, quando cita que *“É vedada à contratante a utilização dos trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços”*, em seu parágrafo primeiro, complementado pelo parágrafo 2º (*“O contrato de prestação de serviços pode versar sobre o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares à atividade econômica da contratante”*) e o art. 9º, que tenta trazer uma hipótese de equiparação, em alguns pontos, entre os trabalhadores diretos da empresa e os terceirizados, contudo, ficando a deliberação da contratante estender ou não, o que torna essa equiparação praticamente virtual, com quase nenhum efeito prático. O art. 11 traz novamente a terceirização em cascata, chamando em solidariedade às empresas subcontratadas pelas prestadoras, quando tiverem que responder sobre qualquer direito dos terceirizados.

A PL nº 1.621, do ano de 2007, apesar de versar também sobre a terceirização, tenta apresentar uma proposta um pouco diferente, mesmo aceitando ela, em parte. A primeira é já em seu art. 2º, juntamente com seus incisos, onde, ao contrário do projeto de lei aprovado, nº 4.330, tenta trazer uma explicação de cada uma das partes integrantes da terceirização (do próprio conceito de terceirização, até a delimitação de quem é a prestadora e quem é a tomadora de serviços).

No artigo 3º ocorre a expressa proibição da terceirização da atividade-fim da empresa, dando, nos parágrafos do artigo supra, desde uma definição de atividade-fim até a proibição de outros trabalhadores, que não sejam os contratos diretos da tomadora de serviços, para a realização da atividade-fim da empresa. O problema nessa definição é o debate de até onde pode ir a discussão sobre atividade-meio e atividade-fim.

Inclusive, a atividade-fim tem sido usado como meio jurídico para delimitar o que é ou não é ação passível de terceirização. Mas como citado logo acima, a definição desse tipo de atividade tem sido discutida com notável força. Martins traz como um conceito rápido de atividade-meio, onde, *“A atividade-meio pode ser entendida como a atividade desempenhada pela empresa que não coincide com seus fins principais. É a atividade não essencial da empresa, secundária, que não é seu objeto central. É atividade de apoio ou complementar”*. Contudo, o mesmo autor também apresenta o cerne da discussão, citando como exemplos às indústrias automobilísticas, onde a evolução tecnológica pode, de um momento para outro, tornar uma atividade essencial em acessória, e vice-versa. Também são colocados como exemplos a construção civil, onde tarefas como pintura, azulejos e fundação, atividades essenciais que são terceirizadas e as costureiras que fazem atividades de confecções para empresas têxteis, em seus domicílios, não sendo consideradas muitas vezes subordinadas diretas, dando chances de nascer uma relação trilateral de trabalho.

Portanto, a atividade-meio ainda é o centro de definição da terceirização, bem como a negativa de não terceirização da atividade-fim. A discussão sobre esses dois pontos ainda não foi sanada pela recente lei aprovada, que não fala no termo atividade-meio, mas sim, *atividades acessórias ou complementares*, apenas trocando a maneira de apresentação, mas mantendo a mesma força. Portanto, essa fragilidade faz que a terceirização ganhe espaço, aumente a acumulação flexível, agravada pelo fato de que a bancada relacionada ao patronado no congresso brasileiro foi a criadora do diploma que fica com a responsabilidade de regular e definir grande parte da matéria relacionada a terceirização no Brasil.

Outro ponto interessante que é tratado na PL nº 1.630 e é deixado subentendido, propositalmente ou não, na PL nº 4.330 é a responsabilidade da tomadora de serviços frente a fraude na contratação. Enquanto no primeiro projeto de lei, no artigo 9º, juntamente com seus parágrafos, e no artigo 10º, é exposta a ideia de responsabilidade solidária da tomadora em relação a falência da prestadora, assim como a extensão dos benefícios dos contratados aos terceirizados, pela tomadora, no segundo, na PL aprovada, não existe a solidariedade entre empresas, mas sim, a possibilidade de ação de regressão da tomadora frente a prestadora. Portanto, enquanto a responsabilidade, de um lado, aumenta a segurança do trabalhador terceirizado, tornando maiores suas chances de receber o que lhe é



devido em decorrência da solidariedade, do outro, temos uma restrição, podendo, inclusive, o trabalhador ficar à mercê da própria ação de regressão da tomadora frente a prestadora, onde apenas haverá um repasse de valores, isso se a prestadora, que muitas vezes acaba por falir, tiver o valor para quitar a dívida, eximindo, quase que totalmente, a empresa tomadora.

A evolução jurídica do assunto terceirização dentro da estrutura normativa brasileira se deu, em grande parte, por meios diretamente jurisprudenciais, sem um efetivo debate e uma real preocupação com aqueles que estão sob o regime trilateral de trabalho. Apesar dos esforços da justiça trabalhista brasileira de restringirem a ferramenta administrativa terceirizadora, seja através de súmulas ou jurisprudência, e ainda por meio de leis, como a descentralização da administração pública, do contrato de serviço temporário e dos serviços de vigilâncias para bancos, a PL nº 4.330 se apresenta como a figura legal que, na atualidade irá reger o tema. Importante ressaltar: a terceirização em si é ato precário e não jurídico, mas sim, de gestão, permeando o ramo do direito trabalhista, pois acaba quebrando uma relação bilateral já consolidada, mostrando o quão a força neoliberal é forte sobre o ordenamento e organização de uma sociedade.

## **2. SINDICALISMO: SUA CRISE E SUA IMPORTÂNCIA COMO FORÇA SOCIAL**

### **2.1 A estrutura sindical e seu surgimento**

A origem do movimento sindical se dá juntamente com o nascimento do industrialismo e da ideia capitalista. Ou seja, o movimento sindical surge não como os sindicatos atuais, mas sim, como levantes e organizações sociais em busca de melhores condições de emprego, onde, na época, não se tinha consciência da importância da segurança do trabalho e do bem-estar do operário, bem como outras coisas. Esse fervor se desenrola no século XVIII, período que é também marcado pelo iluminismo e pela revolução francesa, com seus ideais de igualdade, lealdade e fraternidade, bem como pela situação de relativa miséria que alguns países sofriam na época, como França, após sua derrota para Inglaterra, onde a mesma vivia o período de florescer econômico através de indústrias.

Portanto, a mudança de panorama em um século que exigia mudanças, foi em grande parte, um dos principais motores de propulsão dos movimentos sociais

que não buscavam apenas uma igualdade econômica, a mera chance de se erguer contra uma burguesia opressora que acumulava cada vez mais riquezas e deixava os círculos sócias, mas buscava algo mais: uma igualdade quanto a identidade, não se sentirem apenas massa de manobra, mas sim, indivíduos dentro do Estado.

Em alguns países da Europa, os movimentos que buscavam melhores condições de trabalho ganharam força e começaram a crescer. Na Inglaterra, com a expulsão de grande parte dos camponeses por parte da aristocracia, ocorre uma migração dessas pessoas da atividade pecuária para as atividades mineiras ou manufatureiras indo, após, para a atividade industrial propriamente dita. Com o crescimento da população operária veio juntamente a maior exploração dos mesmos por seus patrões, o que gerou uma série de revolta por parte dos próprios trabalhadores, contra os abusos e excessiva jornada de trabalho e uso da mão de obra. Esses levantes começaram a tomar consciência de sua própria fragilidade como individuais e se organizaram em grupos, fortemente combatidos pela mesma burguesia, que apelou, inclusive, para sua força dentro do parlamento inglês para sancionar uma série de atos e leis que reprimiam esses grupos, forçando-os a se organizar de maneira clandestina.

No século XIX, mais exatamente no ano de 1864, ingleses, franceses, alemães, italianos, suíços e poloneses criaram, em Londres, a Associação Internacional dos Trabalhadores, mostrando a clara força que a classe operária estava ganhando, desde o início de suas organizações na Inglaterra recém industrializada. Assim:

“...mal a burguesia britânica começava com base em um capitalismo flamejante e conquistador a se impor como classe dominante, as burguesias da França, da Alemanha e dos Estados Unidos precisavam ainda afirmar-se, e as classes operárias, por sua vez, se impuseram e foram reconhecidas como forças políticas e sociais. Essa relação de forças marcou profundamente as transformações posteriores do capitalismo”.<sup>16</sup>

Essa força foi aumentada com os ideais marxistas e toda análise feita em “*O Capital*”. A análise sobre a relação do tempo de produção e o próprio capital, bem como a teoria de como essa relação viria a ser explorada aumentou ainda mais a consciência de que a classe operária e popular deveria se unir e lutar contra aqueles que estavam, virtualmente, acima. Com isso, as conquistas das organizações

---

<sup>16</sup> VIAN, 2002, p. 43.

sindicais vieram, sendo algumas fundamentais no ordenamento contemporâneo, como o direito dos trabalhadores de se organizarem, na época restrita apenas para decidirem sobre greves e realização de contratos coletivos e a jornada diária de 8 horas, que veio a ser reduzida novamente.

Com a expansão da ideia por toda a Europa, ocorreram dois momentos distintos de divisão do movimento trabalhista, após 1864: a primeira, entre anarco-sindicalistas, que faziam a proposta da luta sem a intermediação de um partido trabalhista, criado a partir do ganho de espaço político das organizações sindicais, como o direito do voto pelo operariado, e as tendências socialistas; e a segunda, produzida pela entrada de católicos e protestantes dentro dos sindicatos, entrando em conflito com as ideias dos socialistas. Mesmo com essas divisões, os sindicatos socialistas ainda persistiram, mantendo as relações partido-sindicato e tenta se manter o mais distante possível de crenças e ideais de religiões.

A estrutura desses sindicatos, nesse momento, é a federativa, ou seja, sindicatos optam por uma entidade a nível nacional. Excetuando-se a Inglaterra, que possuía uma descentralização sindical muito forte, e a Dinamarca onde existiam organismos de negociação coletiva entre sindicatos de um mesmo tipo. As centrais sindicais organizavam os sindicatos afiliados quanto às negociações e greves, bem como formavam as pontes de diálogo com os partidos na qual tinham relação. A situação das centrais acabava por ser diferente em diversos países. Enquanto alguns possuíam diversas centrais, ao invés de uma central única, outros possuíam diversas centrais remanescentes das divisões do movimento trabalhista, ou seja, centrais baseadas no anarco-sindicalismo ou em ideias religiosas. Essa estrutura acaba passando por algumas modificações, mas em sua base, permanece não modificada. A estrutura sindical é afetada também pela relação política dos sindicatos em determinados países, podendo tender mais para a esquerda política ou para direita, dentro dos limites do próprio Partido Trabalhista.

No Brasil, o surgimento do movimento sindicalista se dá de maneira bem diferente à Europeia, tendo vista que, ao contrário do que ocorreu no velho continente, não ocorreu uma industrialização, mas sim, uma colonização. Isso influenciou diretamente no tipo de evolução econômica que se deu no território brasileiro, que se iniciou pela importação de iguarias e matérias primas, bem como produtos agrícolas, e somente, em período bem tardio, foi viver a industrialização presenciada pelos países europeus já com alguns séculos de antecedência, e que,

como explicado acima, foi um dos motivos para o surgimento de movimentos sociais que dariam origem às centrais sindicais e os sindicatos.

O início da organização e luta do operariado brasileiro começa em 1858, com a greve dos gráficos, no Rio de Janeiro, buscando melhorias nas condições de trabalho, como, por exemplo, a redução da jornada, já que trabalhavam, em média, 12 a 15 horas por dia. Alguns anos depois, em 1891, é deflagrada uma greve geral, envolvendo os trabalhadores portuários, ferroviários, da construção civil, operários dos matadouros e coveiros, na cidade de Santos. Assim, no transcorrer do século XIX, até o início do século XX, contando com os dois cenários acima, ainda mais aqueles não documentados, era o início da organização dos trabalhadores em busca de direitos e melhores condições, principalmente, pelo Brasil estar passando por uma fase de transição da economia puramente agrária para uma ainda nascente industrialização.

Mesmo com as lutas, até o período de 1930, não existia uma lei que regulamentava e garantia os direitos e as condições seguras de trabalho para os operários brasileiros. Tudo isso era agravado com a maneira repressiva que o Estado lidava com essas organizações e protestos, tratando como se fossem casos de competência da polícia, bem como a existência dos “sindicalistas amarelos”, ou pelegos, que eram os operários que eram comprometidos com as causas do Estado e do patronado, muitas vezes tentando atrapalhar as organizações e greves. Assim, em 1906 foi realizado o 1º Congresso Operário Brasileiro, que deu origem a primeira central sindical brasileira, a COB (Confederação Operária Brasileira), com grande influência das ideias anarco-sindicalistas. Em 1920, período pós 1º Guerra Mundial, a indústria no Brasil alavancou, e boa parte da massa camponesa, componente da oligarquia rural, começou a migrar para o trabalho industrial. Essa migração, somada à fundação do PCB (Partido Comunista do Brasil), em 1922, demonstrou a necessidade da união da luta sindical puramente econômica com a luta sindical no viés política, surgindo assim a CGTB (Confederação Geral dos Trabalhadores Brasileiros), em 1929, tendo participação nas eleições de 1930.

Com a derrota de Vargas, seguida pela sua ascensão ao poder através da Revolução de 1930 e pela estratégia de substituição de importações, bem como o ganho de força do liberalismo no território nacional e a implementação do corporativismo, pela influência clara do fascismo de Mussolini, os sindicatos não eram mais dos trabalhadores, mas sim, do Estado, afinal, o corporativismo presava a

eliminação dos conflitos, presando a boa relação entre todos os segmentos, adotando a ideia de cooperativas, fazendo empregados e empregadores se tornarem apenas um em prol da segurança e evolução econômica. Essa ideia foi consolidada com o Decreto-Lei 19.770/31, criando o modelo de sindicato corporativo, eliminando a liberdade e autonomia sindical e, como efeito cascata, decrescendo o número de sindicatos operários em 52%, nos períodos posteriores de 1933 e 34. Com a instauração da ditadura getulista, em 1937, ocorreu uma repressão ainda maior aos sindicatos que ainda tentavam apresentar uma proposta combativa, sem se subjugar ao controle corporativista estatal.

Em 1º de maio de 1943, através do Decreto-Lei 5.452, foi instituída a Consolidação das Leis Trabalhistas, CLT, juntamente foi criada a Justiça do Trabalho, como mais uma manobra para a intensificação da presença Estatal na relação de capital e trabalho. A CLT trazia a garantia de alguns direitos reivindicados pelos trabalhadores, como as férias anuais e o regime de trabalho de 8 horas diárias, bem como o regime de salário mínimo. Com o fim da ditadura getulista em 1945, seguida da Constituinte de 1946, a repressão à autonomia sindical não foi aliviada, mantida a CLT. Em resposta, surgiu a Central Geral dos Trabalhadores (também com a sigla de CGTB), também no ano de 1946, como uma resposta quase que imediata a repressão imposta aos segmentos sindicalistas de maior expressão. A partir daí, podem ser destacados dois grandes momentos de movimentação dos trabalhadores: a greve dos bancários, em São Paulo, que se aliou com outros movimentos contra a Lei de Segurança Nacional, em 1951, e uma greve geral que mobilizou 300.000 trabalhadores. Ocorreram mais greves no período que compreendeu de 1951 até 1962, deixando assim claro o período de lutas intensas da classe operária, deixando de lado a conciliação e voltando para o caráter combativo. Mas a estrutura estatal do sindicalismo, ainda muito controlado pelos peleguistas, não havia sido claramente denunciada e combatida, presando por aqueles trabalhadores que se afastaram de seus sindicatos, enfraquecendo assim a força social que tinha o sindicalismo.

Em 1964, com o golpe militar, as intervenções nos sindicatos aumentavam cada vez mais. Esta intervenção vinha através do meio legal, através de diversas leis, como as que proibiam a greve e a negociação salarial, bem como através da repressão policial. Mas o grande movimento para silenciar os movimentos sindicais veio através do Ato Institucional nº 5, em 1968 e durou até 1972, cerceando ainda

mais as manifestações que iam contra o regime militar. Contudo, em 1973, o movimento sindical volta a se organizar, de maneira localizada, formando uma linha de resistência social contra o regime. A partir de 1978, essas greves localizadas, que se concentravam na região do ABC e São Paulo, estenderam-se para todo país. Assim, toda a burocratização sindical, iniciada na ditadura getulista, através da necessidade de registro dos sindicatos no Ministério do Trabalho, bem como a carteira de trabalho, foi combatida e começou a enfraquecer, aumentando o número de sindicatos autônomos em relação ao Estado, bem como a organização e luta dos mesmos.

Toda essa modificação causou a abertura para o novo sindicalismo no Brasil, com a retomada dos sindicatos combativos. Esse novo sindicalismo deu origem a Central Única dos Trabalhadores, a CUT, em agosto de 1983, bem como a Confederação Nacional das Classes Trabalhadoras, a CONCLAT, em novembro do mesmo ano, com a diferença que a segunda não via a CLT, que ainda permanecera a mesma promulgada por Getúlio Vargas, como entrave às lutas sindicais. Com a Constituição de 1988 trouxe uma relação corporativista no plano sindical, que foi combinada com um pluralismo nas centrais sindicais. Assim, em 1990, e nos que seguiram, os sindicatos ganham um papel maior além da greve e das negociações coletivas sobre salários, sendo redefinido pela nova lista de assuntos que surgiam, como o desemprego crescente e a flexibilização da relação de trabalho.

Assim, a estrutura sindical no Brasil ainda se encontra ditada pela CLT, porém, a Constituição de 1988 presou pela liberdade e autonomia sindical. Contudo, a própria Constituição também faz referência ao sistema confederativo, fazendo a hierarquia que vai desde o sindicalismo dos locais de trabalho, passando pelas federações, que organizam esses sindicatos a nível estadual, chegando as confederações, que fazem o mesmo trabalho, mas a nível nacional. Mesmo excluindo o Estado do controle do sindicalismo, indo em posição contrária ao sindicalismo corporativo, ainda há uma série de normas que acabam por dificultar ou impedir a autonomia e liberdade dos sindicatos. O Estado apenas interfere na metodologia de custeio do sistema, pois instituiu o chamado imposto sindical, equivalente a um dia de trabalho e sendo rateado entre sindicato, federação, confederação e o próprio Ministério do Trabalho. Ele interfere também nos limites de atuação dos sindicatos, através da Justiça do Trabalho, onde, caso aqueles não

resolvam as questões, o Estado intervém, resolvendo as questões pendentes por meio da força do poder judiciário.

## **2.2 A crise do sindicalismo**

Como visto, apesar da estrutura sindical no Brasil ter nascido de maneira relativamente tardia, em decorrência da industrialização posterior ao dos países europeus, bem como da migração de uma oligarquia agrária para uma economia mais industrial, fazendo assim grande parte da população que trabalhava no campo migrar para centros urbanos. Durante a Revolução de 30, o sindicalismo que ainda estava se organizando, acaba sendo englobado em um sistema corporativo, tendo influência direta do Estado dentro da organização sindical, enfraquecendo as lutas e vedando a autonomia e a liberdade dos sindicatos. Com a chegada da década de 1990, bem como o novo sindicalismo, a estrutura se modifica, mesmo mantendo alguns resquícios da CLT criada na época da ditadura imposta pelo governo getulista, presando agora por uma suposta liberdade e autonomia sindical, com uma interferência mais branda do Estado.

Porém, nessa mesma época, o sindicalismo começa a sofrer uma espécie de enfraquecimento, não somente no Brasil, mas em todo o cenário mundial, marcado, em grande parte, pela queda do número de greves e de sindicalizados, ocorrendo uma dessindicalização. Essa crise, ou declínio, está ligada diretamente ao estilo do capitalismo neoliberal, assim como a reestruturação das empresas. Os sindicatos acabam sendo sufocados pela velocidade das mudanças, e não podendo fazer nada para modificar o cenário, muitas vezes por não possuir o poder necessário, outras por, no caso de alguns sindicatos, simplesmente não agir, acaba tornando o movimento sindical desacreditado, afastando assim os trabalhadores de sua participação. Isso é ainda mais visível quando vemos países que implementaram o controle de mercado através de política Keynesianas, produzindo políticas compensatórias, com o objetivo de abafar confrontos. Paula Marcelino, de maneira sucinta, tenta ilustrar esse panorama apresentando um rol de fatores que fundamentam a crise do movimento sindical:

“a) os motivos ou causas de ordem econômico, como o desemprego e o crescimento econômico baixo, que são características do modelo capitalista neoliberal, particularmente na Europa e na América Latina;

b) os motivos ou causas referentes à reorganização dos processos de trabalho e às formas de contratação: introdução de mecanismos de flexibilização do aparato produtivo, ampliação da terceirização, trabalho temporário

c) os motivos ou causas que versam sobre o funcionamento da organização e do movimento sindical: burocratização dos sindicatos, vinculação dos partidos políticos etc.

d) os motivos ou causas de ordem ideológica e política: ascensão da ideologia liberal, individualismo crescente, endurecimento da repressão por parte de alguns governos neoliberais – como o governo Thatcher na Inglaterra – perda da referência socialista e comunista, etc.

e) os motivos ou causas da ordem da composição da força de trabalho: maior resistência à atuação sindical demonstrada por jovens e mulheres, dois segmentos que tiveram participação bastante ampliada nas últimas décadas no mercado de trabalho”.<sup>17</sup>

Muitos destes sinais de crise ou declínio foram percebidos, em grande parte, com a chegada do novo sindicalismo e com a emergente crise da sociedade capitalista, que abriu espaço para a emergência do neoliberalismo e de toda uma reestruturação na relação trabalho/capital. Para Vian<sup>18</sup>, a crise do sindicalismo no Brasil se consolida com a subida ao poder de Fernando Collor, pois, nesse período ocorreu toda a reestruturação na forma de produção, com a implementação de maquinário mais avançado, diminuindo ainda mais a mão de obra, juntamente com um aumento do desemprego, o aumento da abertura comercial do país e a crescente investida contra a legislação trabalhista nacional, visando a facilitação da flexibilização das relações de trabalho, bem como sua eventual precarização. Vian ainda fala que a crise do sindicalismo dentro do Brasil pode ter sido desencadeada com a passagem do toyotismo do modo restrito, em uma época em que alterações no padrão tecnológico e de gestão de força de trabalho ainda eram, de certa forma, restritos e seletivos, para o modo sistêmico, que prezava pelo essencial ao trabalho, tornando o *just-in-time* sua principal ferramenta para aumentar a produção, aproveitando mais a relação tempo/trabalho.

Quanto a contribuição neoliberal para a aparente derrocada do movimento sindical no Brasil, em grande parte se deve a sua impulsão a flexibilização das relações de trabalho. O neoliberalismo fez nascer um novo tipo de competição (“corrida”) econômica, onde custos deveriam ser cada vez menores e a movimentação do capital cada vez maior. Assim, a flexibilização facilitou a rotatividade, bem como a diminuição de salários e benefícios para a classe operária: empresas economizaram com mão de obra, o que auferiu um aumento significativo

---

<sup>17</sup> MARCELINO, 2013, p. 103.

<sup>18</sup> VIAN, 2002, p. 267.



de lucro. Contudo, a flexibilização não veio sozinha, trazendo, consigo, a eventual substituição da mão-de-obra operária comum por maquinário tecnológico mais avançado, rápido e sem tempo ocioso. Assim, não se tratava mais apenas da economia contratando mão-de-obra mais barata, se tratava também de economia com menos operariado e mais maquinário rápido e implacável, que poderia acompanhar com custo baixo o lucro alto gerado pelo ideal do neoliberalismo.

Essa reestruturação se apresentou, diversas vezes, dentro do solo brasileiro, nas fábricas de automobilismo. Lembrando que, justamente, essa reestruturação também é um dos principais motivos da crise sindical, e que teve, em 1993, impacto no Brasil, com uma grande diminuição dos postos de trabalhos em indústrias que fabricavam autopeças e nas montadoras, que foi inversamente proporcional ao acúmulo de capital das mesmas, que se demonstrou bastante crescente.

Rodrigues<sup>19</sup> também coloca como fator do que ele chama de declínio do sindicalismo, não atribuindo o termo crise, a própria dessindicalização em peso que vem ocorrendo nas últimas décadas. Ele toma como referência diversos países do cenário mundial, comentando que entre os anos de 1970 e 1988, muito próximo da década de 90 e dos novos moldes do sindicalismo, ocorreu uma queda de 35% para 28% do número de filiados aos sindicatos. O mesmo autor também fala que, apesar de alguns sindicatos pelo mundo manterem os desempregados filiados, bem como aceitar que os trabalhadores aposentados também se filiem:

“Se os trabalhadores que estão fora da força de trabalho forem contabilizados como sindicalizados, as taxas nacionais de filiação sugerem uma força e uma estabilidade organizatória que os sindicatos não possuem porque aposentados e desempregados, embora possam ter alguma capacidade de pressão eleitoral e mesmo política, não fazem greve, o que significa dizer que não elevam a força dos sindicatos diante das empresas (além de serem, de modo geral, mais dificilmente mobilizáveis)”.<sup>20</sup>

Assim, acabaram excluídos da contabilização, os autônomos, os aposentados, os desempregados e demais membros que não estão introduzidos no grupo de trabalhadores assalariados. Outro ponto apresentado é que, através de dessindicalização, uma das principais armas das forças sindicais, a greve, acaba enfraquecida, como o que ocorreu na década de 80, onde a queda do movimento

---

<sup>19</sup> RODRIGUES. 2009, p. 8.

<sup>20</sup> RODRIGUES, 2009, p. 17.

grevista diminui de maneira proporcional, em relação a diminuição da massa de sindicalizados.

Além da dessindicalização pura, da reestruturação do capital e das ofensivas neoliberais, outros fatores também auxiliam nessa derrocada do sindicalismo. Um deles é a heterogeneidade dos trabalhadores, criada pela diferença nos tetos salariais e no estilo de trabalho, contribuindo assim para criação de cada vez mais órgãos e núcleos sindicais, que acabam se tornando fechados ou não se unindo a outros sindicatos ou centrais sindicais, tornando assim mais fraca a sua força de luta frente a empresas e ao próprio Estado. Essa heterogeneidade acaba se ligando diretamente com o fenômeno chamado fragmentação dos interesses dos trabalhadores, bem como na diminuição da solidariedade entre os mesmos. Importante ressaltar: a homogeneidade de trabalhadores dentro do sistema capitalista também existe, mas somente para sua própria vantagem, baseado em um corporativismo, tal qual aquele já comentado, onde a boa relação entre empregados e empregadores deve ser positiva e conciliatória e a “competição saudável” entre grupos de operários dentro da própria empresa é amplamente apoiado, fazendo assim surgir uma espécie de antagonismo entre os próprios trabalhadores, péssimo para eles, mas ótimo para o capitalismo, que continuará lucrando com base em uma falsa igualdade entre todos.

Além de todas essas razões de cunho econômico, também é notável a crise, ou declínio, do sindicalismo em decorrência de motivos políticos, em grande parte, a supressão da esquerda, com o avanço justamente da política liberal, de direita, apoiada principalmente na liberdade econômica. Dentro do cenário nacional, isso se deu com a ascensão ao poder de dois governos neoliberais: Collor, já citado anteriormente, e Fernando Henrique Cardoso, que, além de todas as medidas tomadas já no governo anterior, acrescentou ainda mais facilidade para a propagação da flexibilização estrutural, favorecendo ainda mais a acumulação flexiva em favor da reestruturação científico-tecnológica. Quanto ao comunismo, ele acaba tendo sua grande derrota com o fim da URSS, deixando livre o caminho dos adversários do regime comunista para se opor contra o sindicalismo proveniente do comunismo ou como um todo, como o socialista por exemplo, o que foi feito por Thatcher, na Inglaterra e Reagan, nos EUA, que foram, inclusive, dois dos principais nomes da política conservadora de direita, atraindo consigo grande parte do novo eleitorado individualista e liberalista.

O socialismo sempre esteve intimamente ligado com o processo de sindicalização do Brasil, em diversos momentos, inclusive quando há união política entre ambos. Com exceção da ideia anarco-sindicalista, que repudiava essa utilização da política como arma a favor para concretizar as reivindicações dos trabalhadores, a ideologia dos partidos socialistas sempre auxiliou e deu impulso ao sindicalismo. No panorama mundial, a partir da derrota do comunismo, a maré conservadora ganhou potência, o que agravou a situação socialista. No fim, nas décadas de 70 e 80, grande parte da Europa estava tomada por uma onda de liberalismo extremamente forte, que não tardou a atingir os países latinos entre 80 e 90. Assim, com essa subida ao poder de governos não amigos do sindicalismo, foi adicionado ao rol de indícios da crise sindicalista a questão política, enfraquecido justamente pelas medidas que tornaram a economia também um ponto crucial na crise sindical.

Contudo, a crise sindical teve muita força inicialmente nas décadas de 70, 80 e 90. Assim, pós essas décadas, nos anos 2000, como anda essa crise? Como apresentado por Armando Boito Jr. e Paula Marcelino, no artigo *“O Sindicalismo Deixou a Crise para Trás? Um novo ciclo de greves na década de 2000”*, as greves ocorridas no período de 2004 a 2008 deram novo fôlego ao sindicalismo, revigorando uma de suas principais armas de luta. Mas não foi somente o aumento do número de greves que ajudou a melhorar o panorama sindicalista: o aumento constante do número de grevistas, como ocorreu nos anos de 2007 e 2008 e a luta por novas conquistas, como maior participação na repartição de lucros das empresas, e não apenas a manutenção de antigas conquistas, que dão resultados, de maneira total ou parcial. Deve ser somado a tudo isso a amplitude das greves de massa e a maior atuação de classes que já era notória pelas fortes lutas, como os metalúrgicos e trabalhadores da construção civil. Portanto, o sindicalismo, apesar da crise, ou declínio, como insiste chamar Rodrigues, pode ser sim retomado, não só como deve o deve ser de fato, mesmo com o atual sindicalismo corporativista do Brasil. A importância disto está no caráter social do sindicalismo, e sua importância nas lutas de classes.

### **2.3 A importância do sindicalismo como movimento social**

Como foi dito, o sindicalismo, segundo alguns pesquisadores, passou, ou ainda passa, por um período de crise, ou declínio, sendo esse segundo uma ideia muito mais pesada, que condiz com seu status atual, que seria bem diferente daquele apresentado no seu início. Ou seja, essa crise se dá pelo sindicalismo pós década de 80, enfraquecido por derrotas comunistas e socialistas, pela arrancada do neoliberalismo, e suas investidas cada vez mais fortes contra as conquistas dos operários, pois todos eles se tratavam de “entraves” para o avanço econômico e o crescimento de empresas que poderiam trazer cada vez mais lucro para o Estado. Esse avanço neoliberal é muito bem expressado por Cattani quando ele fala: “*O sindicalismo é o principal desmancha-prazeres do capitalismo. Não existe um empresário que não deseje que os sindicatos possam, um dia, desaparecer*”.<sup>21</sup> A pressão do Estado também auxiliou em grande parte a denunciada derrocada dos sindicatos, iniciando no corporativismo imposto pós revolução de 30, no caso do Brasil, que persiste até hoje no texto da CTL, associado ao “peleguismo” e ao chamado sindicato conciliatório, que acaba se tornando um antítese do sindicato combativo, preferindo, ao invés de se opor e conseguir os direitos que são naturalmente pertencentes aos trabalhadores, resolve, tão só, negociar, sem incitar meios como a greve, ou se os faz, de maneira diminuída, afim de não serem mal vistos pelas próprias empresas. Mesmo a dessindicalização é apresentada como o fenômeno claro da falta de crença dos próprios trabalhadores no poderio sindical.

Contudo, também como foi citado, pós década de 2000, mais exatamente entre os anos de 2004 e 2008, as greves voltaram a aumentar, os sindicatos voltaram a lutar por novos direitos, ao invés de simplesmente reciclar ou reafirmar os que já estavam consolidados. Também nessa década há um reaparecimento da esquerda, como foi o caso da subida ao poder do Partido dos Trabalhadores (PT) no cenário brasileiro. Contudo, o pensamento e o modo de produção neoliberais ainda se mantêm fortes e inabaláveis, ainda mais quando cada vez, sem oposição, começam a ganhar o status de paradigma, um cenário que deve ser cada vez mais aceito e, até certo ponto, bem recebido por todos. Esse paradigma se apresenta mais fisicamente através da flexibilidade e reestruturação, a troca do antigo pensamento acumulativo, por um, também já citado, pensamento de acumulação flexível, que surge através de uma vontade cada vez maior de extinguir a “rigidez” de

---

<sup>21</sup> CATTANI, 2000, p. 95

direitos, tornando cada vez mais fácil tomar decisões, puramente mecânicas e lucrativas, para se obter os objetivos concretos do pensamento capitalista.

Assim, a importância do sindicalismo se dá justamente, em um primeiro momento, como força opositora do pensamento individualista e transgressor, até certo ponto, do capitalismo. Nesse sentido, o sindicalismo vai contra o capitalismo a partir do momento que esse explora o trabalhador, para o capital alcançar seus próprios objetivos, ao passo que o operário começa a se sentir cada vez mais suprimido e entende que deve resistir contra um método onde seu tempo é pouquíssimo valorizado, e aquele que o controla fica com todos os excedentes desse tempo, fazendo-o ficar com uma parte ínfima do que ele mesmo produziu. Logo, *“Ao firmar o contrato salarial, aparentemente espontâneo e entre sujeitos em pé de igualdade, os trabalhadores submetem-se ao empregador, que disporá da força de trabalho alienada”*<sup>22</sup>, ocorrendo assim o investimento a longo prazo: o empregador espera ganhar muito mais do que aquilo que é investido naquele trabalhador, investimento esse feito em parcelas chamadas de salário, que muitas vezes estão extremamente longe do real valor de trabalho empregado pelo contratado.

Assim, para combater a pressão do patronado, e agindo como levante contra o paradigma do capital, o sindicalismo se coloca como força social, a defesa do direito dos trabalhadores, sua proteção e sua valorização. As correntes anarco-sindicalistas, e algumas correntes do chamado sindicalismo revolucionário apontam que os sindicatos deveriam ser forças de representação social por si só: sem partidos, sem formalismos institucionais, os sindicatos seriam seu próprio representante em todas as instâncias, seja ela política, seja ela jurídica. A arma destas linhas ideológicas seria a mais temida por qualquer empresário: a greve-geral, a parada da produção, buscando atingir o patronado onde este mais sentiria, já que sem a produção, não há lucro e sem o lucro não há como competir com os demais “iguais”. Para o pensamento liberal, todas estas propostas, inclusive a do próprio sindicalismo, seriam dispensáveis, mas para os próprios sindicalistas, essas atitudes trariam a legitimação como movimento social, que busca a construção dos seus direitos de maneira autossuficiente.

---

<sup>22</sup> CATTANI, 2000, p. 93.

Mas como é sabido, a posição anarco-sindical, bem como a posição do sindicalismo revolucionário, foi aos poucos dando espaço para o sindicalismo mais ligado ao pensamento socialista. O sindicalismo realmente se encontra como movimento social quando se opõe a forma de modelo dominante da sociedade, que atualmente se encontra ocupado pelo capitalismo. Assim, as ideias de sindicalismo como projeto de sociedade, que virá a combater e romper o poder dominante, bem como deverá construir uma nova identidade social, baseada na solidariedade em um nível amplo colidem com o ideal liberal de sindicato limitado e restrito, com um método de luta e ideias muitas vezes anacrônicas.

Algumas dessas ideias se mantêm ainda hoje. Contudo, a vontade de tornar os sindicatos uma força social por si só se demonstrou, de certa maneira, utópica. O foco de se contrapor ao capitalismo e sua maneira de seguir ainda existe, e com notável força, mas é precisa tomar a importância do sindicalismo em um segundo momento: ele não é uma força de combate sozinha, que não necessita de outros para seu auxílio. Sua função é oposta, devendo ser parte integrante de um todo maior, focando seus esforços em um ponto em comum, qual seja, o de garantir os direitos os trabalhadores, conforme professa Cattani<sup>23</sup>:

“O sindicalismo está integrado, de maneira complementar, à complexa rede de forças sociais. Sua vocação, ou potencialidade, não é a de ocupar, na sociedade, um papel central ou exclusivo. Ele é uma instituição intermediária, agenciadora da resistência às várias formas de opressão, de exploração e de dependência. Em suma, é indispensável e, enquanto durar o capitalismo, uma insubstituível instituição de contrapoder e de criação de novas experiências sociais”.

Portanto, os ganhos que foram adquiridos ao longo do tempo, através das lutas sindicais não foram mero favor do patronado, mas sim suas obrigações. Portanto, esses direitos adquiridos, regras estáveis, procedimentos a serem seguidos e respeitados são, justamente, a contribuição dos sindicatos dentro do grande emaranhado de agentes sociais, sempre buscando reduzir a série de impactos negativos que o poder dominante e promotor de desigualdades promove, para se manter em alta. Logo, o sindicalismo traz consigo duas funções, negativa e positiva. Negativa, quando ela se contrapõe e nega a autoridade do capitalismo, visando combater todos os seus princípios que atacam a solidariedade e promovem uma exclusão e marginalização cada vez maior e positiva, quando busca justamente

---

<sup>23</sup> CATTANI, 2000, p.104.

reerguer as instituições que esses princípios procuram abater, promovendo a maior comunicação social, o retorno da solidariedade e a extensão dos benefícios não apenas para um grupo privilegiado, mas sim, para todos, combatendo justamente a competitividade nociva. A livre organização e autonomia dos sindicatos se torna ferramenta importante nessa luta, sempre na busca da mediação de interesses daqueles que defende, dando assim maior propriedade para buscar e promover seu papel de agente na sociedade.

Um outro momento em que o sindicalismo atua como importante movimento social é quanto ao auxílio da criação do *welfare-state*, o “Estado do bem-estar”. Cattani cita três pontos em que o sindicalismo auxiliou diretamente na criação desse panorama: o sindicalismo de reivindicação e de oposição, o sindicalismo de reivindicação e de participação e o sindicalismo de negócios. O primeiro teve como meta manter os princípios de autodeterminação e permanente contestação ao sistema capitalista; o segundo teve como centro o “pragmatismo reformista” e o terceiro teve como mote o sindicalismo dócil, bastante próximo ao modelo conciliatório, abrindo largamente suas bases para negociações, permitindo, e muitas vezes aceitando o paradigma capitalista. Mesmo que todas essas correntes tenham notáveis diferenças entre si, partindo da mais radical para a mais branda, eles refrearam o capitalismo, mantendo sua competitividade diminuída. Assim, mesmo o Estado do bem-estar sendo, em parte, um período de forte poder do capital, o poderio sindical se traduziu na diminuição desse poder, e ainda mais, garantiu diversos benefícios, como o pleno-emprego, a possibilidade de consumo de boa parte de grande massa, paradoxal, mas que manteve um nível de igualdade de diminuição de exclusão e proteção social generalizada. É claro que alguns países não tiveram tanta expressão dos seus sindicatos, pois o Estado não permitiu. Características como identidade prescrita, unicidade sindical e burocratização foram as traduções do fracasso da força sindical em países que não conseguiram conter os poderes contrários.

Portanto, o Estado, por muitas vezes, dependendo de quem o está encabeçando, pode acabar por se tornar supressor do sindicalismo. Mas os sindicatos acabam por sempre se mostrar oponentes formidáveis e mantêm-se lutando, pois, a sua ausência ainda promove mudanças profundas no estado natural das relações sociais. A partir dos anos 90, ocorreu o contragolpe do capitalismo contra os movimentos sindicais, tentando reinstaurar o mercado que se auto-regula,

precisando, para tanto, que muitos freios sejam retirados, e como foi citado há pouco, os ganhos da luta sindical são grande parte destes empecilhos. As transformações de ramos operários fortemente sindicalizados, através da reestruturação, o grande número de privatizações, a desconcentração da produção, bem como a sua subcontratação, a flexibilização nas relações de trabalho e a desmaterialização da produção e, talvez a mais expoente delas, a globalizações, são armas contemporâneas para a derrubada do sindicalismo, por parte do capitalismo. A grande estratégia do novo paradigma é a singularização e fragmentação de tudo aquilo que era homogêneo e integrado, como é o que acontece com a globalização e a flexibilização.

Contemporaneamente, uma das peças principais e conjunta das lutas sindicais é o MAT (Movimento Associativo dos Trabalhadores), que compreende um movimento de luta pela liberdade e autonomia dos indivíduos, enquanto produtores de bens materiais e culturais. Pautado nos princípios de liberdade e igualdade entre seus associados, investindo principalmente contra a elite excludente e a *“mediocridade do individualismo auto-suficiente”*<sup>24</sup>. O MAT, inclusive, pode ser considerado o futuro do sindicalismo até certo ponto, mas por hora, o sindicalismo ainda possui a importância como opositor a dominância do capitalista, auxiliando na luta contra exclusão, combatendo a extinção da solidariedade e sempre buscando a valorização do trabalhador, o que o torna, até certo ponto, muito próximo ao MAT, o que reafirma ainda mais seu futuro cada vez mais próximo como um dos grandes agentes sociais, com a expansão de todos os seus coletivos. Isso também torna o panorama de crise algo que possa estar cada vez mais distante: desde que os sindicatos continuem agindo como força que busca a valorização de seus associados, e quando faz isso ainda juntamente com outros sindicatos, a importância tende a crescer mais e mais, reforçando que o sindicalismo vive um novo tempo de lutas.

### **3. SINDICALISMO E O PARADIGMA DA TERCEIRIZAÇÃO**

#### **3.1 A relação entre a terceirização e o sindicalismo**

---

<sup>24</sup> CATTANI, 2000, p.103



Nos capítulos anteriores, tanto a terceirização, bem como seu impacto nas relações, que até a pouco se mantinham consolidadas, de trabalho, como o sindicalismo, através de sua importância social e sua crise, que atualmente vem se mostrando mais como um ciclo que deve ser superado do que um declínio propriamente dito. A terceirização e o sindicalismo, em muitos pontos se contrapõem, não sendo, por vezes, fácil colocar os dois fenômenos dentro de uma mesma esfera de ação. Enquanto a terceirização, através da flexibilização, se coloca como o infeliz futuro das relações de trabalho e das modalidades de emprego, o sindicalismo se contrapõe cada vez mais a esse tipo de cenário, tentando, mesmo que a um ritmo um tanto quanto lento por vezes, combater esse ataque direto ao direito dos trabalhadores, que já não bastassem sofrer com direitos que muitas vezes são retirados ou negligenciados, ainda devem submeter-se a um método de contratação frágil e ineficaz para os mesmos, mostrando sua eficácia apenas aos patrões.

A própria flexibilização foi tomada como um dos principais motivos para o sindicalismo ter entrado em seu período de crise, pois ela aumentava a rotatividade de empregados, o que interferia, ainda, no número de filiados, e logo, com um número cada vez menor de membros, as greves poderiam ser afetadas, o que traria ainda menos força aos sindicatos, já que estas seriam suas principais armas contra as injustiças que sofriam. Portanto, a relação se torna paradoxal, pois, enquanto deve-se enfrentar diretamente o paradigma da terceirização, impulsionada ainda mais pela acumulação flexível, esta mesma é apontada como um dos motivos para os sindicatos, que devem proteger os direitos dos seus filiados, mas não só deles, e sim de todos os trabalhadores, em um pensamento mais amplo, se tornarem mais frágeis e menos capazes de lutar. O que torna ainda mais sombrio o cenário é que essa é uma situação que realmente interessa tanto aqueles que lucram, quanto o sindicalismo conciliatório, pois, não ocorrendo desgastes, confrontos, paralizações, todos “ganham”: a produção continua a pleno vapor e os trabalhadores filiados a estes sindicatos avessos aos conflitos continuam mantendo seus empregos, mesmo em situações que não são nem perto das que eles poderiam exigir caso usassem dos meios mais imperativos para pressionar seus contratantes.

Na seara jurídica, com a aprovação da PL nº 4.330, somente nota-se que ocorreu uma tentativa de regularizar o recolhimento da contribuição sindical, como é visto em seu art. 15 e parágrafos, mas nada é dito sobre os projetos de

terceirização, deixando assim implícita a participação dos trabalhadores terceirizados na atividade sindical. O contrário ocorre na PL nº 1.621, que, apesar de ainda não mostrar a ideal oposição à terceirização, traz uma ideia importante de aproximação entre as duas situações: em seu art. 4º, bem como parágrafo e incisos, é inserida a ideia de apresentação prévia, por parte da empresa, do projeto de terceirização, com seis meses de antecedência, ao sindicato representante da categoria que pretende ser terceirizada. Itens como os motivos da terceirização, a redução de custos pretendida, o número de trabalhadores daquela empresa que virão a ser terceirizados, as prestadoras de serviço que virão a ser contratadas pela empresa, os serviços que serão terceirizados e os locais em que ocorrerá a prestação de serviços devem ser informados aos sindicatos da classe. Logo, a aprovação da PL. n 4.330 afastou ainda mais a terceirização do sindicalismo, tornando-se assim uma espécie de auxiliar na consolidação da precarização do trabalho no Brasil, usando como desculpa o intuito de regularizar e colocar limites no mesmo.

Partindo das considerações de Paula Marcelino, dois sindicatos são analisados quanto ao posicionamento frente a terceirização: A CUT e a Força Sindical. A Força Sindical representa aqui o peleguismo, o mesmo que surge na época Vargas e na sua política corporativista de Estado amigo dos sindicatos. Mas esse peleguismo encontra-se nessa ocasião reformulado, trazendo a mesma tática de relações amenas com o poder estatal, mesmo que possa mostrar uma resistência ainda maior que seus antecessores. Assim, o Força Sindical se apresentava como uma sutil contradição: um sindicato, que levantava bandeira de proteção dos direitos dos trabalhadores, contudo, possuindo uma série de ressalvas, pois nasceu da veia conservadora, inclusive, podendo ser considerada um degrau que auxiliou na consolidação de ideias neoliberais dentro do território brasileiro, bem como para a reestruturação do trabalho, sendo essa última hipótese reforçada pelo fato de que o nascimento da FS ocorreu na época do governo Collor de Melo, por volta de 1991, período em que o Brasil estava, justamente, iniciando sua caminhada para um período de profundas mudanças nos métodos de produção, bem como um período de grande taxa de desempregos.

O posicionamento da FS com a terceirização é clara, conforme palavra dita por seu presidente, Sr. Miguel Torres, em nota lançada no próprio *website* da Força

Sindical<sup>25</sup>, onde era apresentado apoio ao projeto de lei apresentado pelo deputado Sandro Mabel, sendo destacada a seguinte frase: *“Nosso apoio ao Projeto, e a atuação do deputado Paulinho, foram para pôr ordem na casa e acabar com a balbúrdia que representava a terceirização no Brasil”*. Logo, com o apoio a uma lei que visa regulamentar a terceirização, mas em um viés mais liberal, utilizando a proteção ao trabalhador quase como uma desculpa, é uma manifestação de que a FS não poderá negar a sua origem, afirmando seu posicionamento a favor da terceirização. Não há interesse em lutar contra a terceirização sob a ótica de um sindicato que nasceu de ideias conservadoras. O que não está em jogo aqui são os direitos dos trabalhadores, mas sim, apenas a manutenções de postos de trabalho, não importando o quão precários estes sejam.

Então, quanto ao posicionamento da Força Sindical, fica claro que, como central sindical que tenta ser, não se coloca a favor da terceirização, buscando uma face de contraposição contra a precarização, inclusive. Porém, não se deve achar que a eliminação da terceirização é algo imediato na pauta da FS, pois, ela também está inserida dentro do cenário capitalista, e cumprindo seu propósito como sindicalismo conciliatório, deve encontrar a melhor maneira para atender aos interesses de seus filiados, sem deixar de ponderar os interesses capitalistas. Também ocorre a confirmação desse posicionamento quando, conforme é apresentado o fato de que a Força Sindical não possui nenhum tipo de instrução quanto a filiação de terceirizados entre suas fileiras. Não só isso: além de não possuir tais instruções, ainda se exime de participar de negociações coletivas de sindicatos que possuam terceirizados, bem como não apresenta nenhuma instrução sobre exigências referentes aos direitos dos terceirizados e dos não terceirizados<sup>26</sup>. A relação do sindicalismo conciliatório com a terceirização acaba sendo expressada exatamente pelas atitudes conservadoras da FS, não se posicionando radicalmente contra, mas sim, até os limites onde os precarizados não sejam tão suprimidos e o capitalismo não se sinta prejudicado.

No lado oposto, com o sindicalismo de combate, representado na obra de Paula Marcelino pela CUT, não se encontra uma visão excessivamente diferente em sua raiz: a extinção da terceirização carrega a sua importância, mas por hora ela

---

<sup>25</sup> <http://fsindical.org.br/miguel-torres/regulamentar-para-ampliar-conquistas>. <Regulamentar para ampliar conquistas>. Miguel Torres. Acessado em 27 de julho de 2015, às 16:01.

<sup>26</sup> MARCELINO, 2013, p. 255.

deve ser aceita. Um dos pontos que demonstra a contrariedade da Central a terceirização é o chamado “*Dossiê Terceirização e Desenvolvimento: uma conta que não fecha*”<sup>27</sup>. O documento reúne uma série de informações atualizadas a partir de dados colhidos no ano de 2011, versando sobre pontos como acidentes de trabalho dos terceirizados, discriminação dos terceirizados e terceirização nos mais diversos ramos de trabalho. No mesmo documentos, um resumo da posição cutista é apresentada na página 49:

“Nestes últimos dez anos, a CUT, e as entidades sindicais filiadas que integram sua estrutura, têm lutado constantemente para que essa prática precarizante seja coibida e para que os trabalhadores e trabalhadoras das empresas terceirizadas tenham direito ao tratamento digno, à sindicalização, à negociação coletiva e à igualdade de direitos”.

Portanto, não é um enfrentamento total contra a terceirização, o que vem fazendo crescer algumas críticas contra a CUT, mas procura uma restrição maior a proposta apresentada e aprovada do deputado Sandro Mabel, onde a regularização, acompanhada pela expansão de possibilidades de terceirização, seria uma ideia de proteção ao trabalhador terceirizado.

Vale ressaltar que o deputado Vicentinho, integrante do Partido dos Trabalhadores – PT –, que apresentou o projeto de lei nº 1.621 de 2007 fora presidente nacional da CUT. Portanto, assim como a posição da FS vem manifestada pelo projeto aprovado da bancada conservadora, pode-se dizer que, de certa maneira, o posicionamento da CUT também acabou sendo representado pelo projeto de Vicente. O que mostra, nesse ponto, o distanciamento da ligeira semelhança entre os posicionamentos dos dois movimentos sindicais. A CUT vem defender maiores entraves à terceirização, como a já mencionada apresentação do projeto de terceirização ao sindicato representante do segmento que a empresa pretende terceirizar, com seis meses de antecedência.

A CUT como visto, mostra uma oposição, em um sentido mais amplo, bastante contrária a FS, onde a primeira buscar restringir a terceirização, suprimindo a precarização e flexibilização, podendo até, inconscientemente, estar lutando por uma possível quebra do paradigma terceirizante, a medida que o for restringindo, cada vez mais e mais, até o ponto que ele não consiga mais suportar, e a segunda

---

<sup>27</sup> <http://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>  
Acessado em 27 de julho de 2015, às 17:01

busca por uma espécie de boa convivência entre a produção e lucro com a segurança do trabalhador, onde, por mais que transpareça uma luta, ainda que fraca, em busca da defesa do direito dos terceirizados, acaba se revelando, quando concorda com uma lei que dá poderes e expande as oportunidades de terceirização, ao invés de estreitar estas mesmas chances e não permitir que mais trabalhadores sejam colocados em situações em que acabem se encontrando fragilizados e desprotegidos, seja frente a condições precárias, seja frente ao perigo constante de não conseguirem a menor estabilidade. O medo de ambas correntes sindicais permanece o mesmo até certo ponto: perder número de filiados com o avanço da terceirização, mas, enquanto a CUT tenta promover uma discussão um pouco maior, mesmo com o infortúnio de o projeto de Vicentinho ter sido rejeitado, enquanto o projeto de Sandro Mabel foi aprovado, a FS tende a proteger apenas números, ficando confortável.

No item a seguir será apresentada uma hipótese de sindicato com terceirizados que conseguiu prosperar, no caso, o sindicato da construção civil, ligado ao sindicato dos petroleiros, da Petrobrás. Situação contrária vivida pelo Sindicato dos Comerciários, que, como colocado por Marcelino (2013), trata-se de um sindicato puramente conciliatório, onde não há lutas significativas. Inclusive a greve é tratada como algo nocivo, preferindo, realmente, muito mais a “negociação pacífica”, resultando, muitas vezes, em promessa não cumpridas e mais submissão por parte dos componentes do segmento.

A relação sindicatos e terceirização, no Brasil, ficará sempre sob a égide da corrente seguida por cada movimento. Enquanto um movimento de caráter economicamente mais liberal continuar promovendo uma luta fraca, apenas para não perder número ou para manter seu caráter de sindicato, a terceirização continuará apenas a ser empurrada e nunca ocorrerá seu enfrentamento direto. Contudo, se o movimento for mais combativo, mesmo assim não se terá a bandeira de uma eliminação total da terceirização, mas serão apresentadas ideias que reforçam a restrição e protetor do trabalhador. Esta última linha de ação é aquela que incomoda mais os patrões e grandes interessados na terceirização. Partindo desse ponto, deve ser demonstrado que é possível uma relação positiva entre terceirização e sindicalismo, que não pode ser tomada como fim último, mas como meio para a busca da quebra do paradigma da flexibilização e terceirização.

### **3.2 O caso do Sindicato da Construção Civil e do Sindicato dos Comerciários**

A relação da terceirização com o sindicalismo fica na margem da aceitação. Enquanto, como fora apresentado acima, uma linha de pensamento sindical opta por apoiar uma interação mais calma, menos conflitante, entre sindicatos e Estado, que acabou por apoiar a lei que atualmente regula, e expande em níveis notáveis, a terceirização, mesmo que tenha algumas pequenas ressalvas, outra linha, a combativa, que prefere a greve e as paralisações, entre outros atos mais fortes para conseguir debater e exigir do Estado aquilo que é direito dos trabalhadores, que lançou uma ideia de lei, não aprovada e posterior a lei aprovado, que não eliminava a terceirização, mas, de certa maneira tentava dificultá-la, tentando caminhar para uma extinção da flexibilização.

Mas, além da relação duas de defesa ou não, luta pela extinção ou não, da terceirização, cabe falar também da relação mecânica entre a flexibilização das contratações e do trabalho e a filiação sindical. Cattani (2000) aponta, em determinado ponto da sua obra Trabalho e Autonomia dois pontos que auxiliariam na desestabilização do aparato sindical, e que de certa forma, são partes caracterizantes da terceirização: a desconcentração e a flexibilização. A primeira é a fragmentação do trabalho da empresa, repartindo e distribuindo as diversas tarefas entre diversas empresas que seriam subcontratadas da empresa principal, que ressuscita o trabalho domiciliar, dificultando reivindicação através da entidade sindical. A segunda é elasticidade das formas de produção e contratação, que individualiza as carreiras e os salários, causando uma grande desigualdade entre os trabalhadores, ao mesmo tempo que promove uma grande competição (muito comodamente denominada como saudável pelo capitalismo) e que dificulta a união para realizar as reivindicações.

Assim, fica colocada aqui uma relação não consolidada, mas existente, tanto em caráter ideológico, quanto em um caráter mais interno, ligado a base dos sindicatos. Em um rol mais concreto, Paula Marcelino apresenta, como já foi mencionado, duas situações mais claras do relacionamento sindicato-terceirizado: o Sindicato da Construção Civil (Sindicato dos Trabalhadores da Indústria de Construção, Mobiliário, Cerâmica, Montagens Industriais, Mármore, Granitos, Cimento Cal e Gesso – Sinticom) ligado ao polo petrolífero de onze regiões paulistas, sendo elas Campinas, Valinhos, Jaguariúna, Amparo, Sumaré, Nova

Odessa, Santa Bárbara d'Oeste, Cosmópolis, Americana, Paulínia e Hortolândia e sendo composta, em sua base, pelos trabalhadores terceirizados da Petrobras para manutenção e montagem de equipamentos industriais e os da construção civil, e o Sindicato dos Comerciários (Sindicato dos Empregados de Agentes Autônomos do Comércio e em Empresas de Assessoramento, Perícias, Informações de Pesquisas e de Empresas de Serviços Contábeis de Campinas e Região – SEAAC), que possui atuações em vinte e três cidades paulistas, como Mogi Mirim, Amparo e Paulínia, e em sua base possuem os mais diversos trabalhadores, de ramos tão diversos quanto, como administradoras de consórcios e corretores de imóveis.

O Sindicato da Construção Civil é filiado à CUT, e representa a face do sindicato combativo que consegue demonstrar resultados mesmo possuindo boa parte de sua base sindical formada por funcionários terceirizados. As contratações, sendo na verdade subcontratações, são realizadas pela Petrobras em três momentos distintos: as paradas, que envolvem em períodos programados para que sejam feitas manutenções nos equipamentos e os empreendimentos, que são as novas obras e construções realizadas. Além das subcontratações, a vulnerabilidade a demissão, inclusive por se tratarem de trabalhadores terceirizados e a constante mudança de empresas subcontratadas, também são motivos para promover uma rotatividade entre os trabalhadores e integrantes da base do sindicato. Logo a terceirização acontece em nível acelerado, ocorrendo diretamente de acordo com a necessidade e exigências da Petrobras. A terceirização em cascata também acaba ocorrendo, pois, em alguns casos, algumas das empresas, que já estão com contrato vigente com a refinaria subcontratam outras empresas para auxiliar na manutenção e na realização dos novos empreendimentos. Esses motivos tornam a atuação da Sinticom mais complexa, ainda mais sendo um sindicato que age de maneira combativa.

Muitos dos trabalhadores que realizam suas atividades dentro do contexto de subcontratações apresentado já possuem experiência dentro do ramo, já tendo passado por outras refinarias. Esses contratos eram muitas vezes temporários, sendo renováveis novamente, caso seja para trabalho diversos do contratado anteriormente. Uma das conquistas da Sinticom relacionada aos trabalhadores temporários, que podem ser facilmente colocados ao mesmo nível dos terceirizados, ocorre em 2003, justamente com a luta pelo fim da contratação temporária. Com a vitória, em 2005, diversos trabalhadores foram indenizados por 220 horas de

trabalho, mais 30% desse valor, bem como um auxílio, para cada trabalhador, no valor de duzentos reais, a partir do ano de 2006, bem como período de experiência de trinta dias, tendo direito a aviso prévio ao final deste período e o recolhimento do FGTS, bem como outra, ligada mais aos terceirizados, na qual deixa de interessar para a escolha de uma licitante vencedora o quão menos ela pagará pela força de trabalho.

Mesmo com esses ganhos, todos os trabalhadores almejam a contratação direta pela própria Petrobras, o que seria o ideal, ao invés de promover diversas contratações precárias. Mas a realidade é outra, sendo apresentada através do discurso patronal onde a terceirização é vista como um método de garantir um trabalho para aqueles que não possuem estudo, e que, logo, não teria chance de passar no concurso e se tornar um petroleiro, ganhando o que os terceirizados almejam: estabilidade e um salário que compensaria de maneira justa a mão de obra, em tese. Acrescenta-se a esse discurso outras questões, como a questão da segurança dos terceirizados no trabalho, e a questão a discriminação de trabalhadores terceirizados pelos trabalhadores de contrato direto. Na fala a seguir pode-se entender um pouco do cenário:

“Quem é [contratado] direto da Replan<sup>28</sup> tem mais moral; os terceirizados fazem o mesmo serviço, mas são meio pisados. Seria bem melhor ser da refinaria. A responsabilidade se torna até maior para quem é terceiro. Eles cobram mais em termos de segurança. Eles [os petroleiros] podem tudo, andam em cima de tubo. Eu acho muito errado porque se você quer algo correto tem que começar por você mesmo. (Soldador, 33 anos)<sup>29</sup>”.

Outros exemplos de como essa discriminação ocorre seria o uniforme de caracterização diferente, o acesso dos terceirizados, que é bastante restrito, a entrada por portões diferentes e a maior ocorrência de acidentes laborais com os terceiros do que com os petroleiros.

Portanto, com toda a rotatividade e base heterogênea que é encontrada na Replan, onde existem diversos trabalhadores de um mesmo ramo de atividade, mas que estão espalhados em diversas empresas subcontratadas, é de se esperar que exista mesmo uma base enfraquecida dentro do Sindicato da Construção Civil. O engano está nesse ponto, pois o perfil próprio do sindicato auxilia em não ocorrer

---

<sup>28</sup> Refinaria de Paulínia, maior refinaria da Petrobras em produção. Anteriormente chamada de Refinaria Planalto.

<sup>29</sup> MARCELINO, 2013, p. 131.



uma corrosão nos seus alicerces, ou seja, o perfil combativo e que alimenta um nível notável de confiança naqueles que estão sob sua proteção. Essa pode ser vista, por exemplo, no caso em que, ao apresentar a PLR dos petroleiros, que girava em torno de valor de quatorze mil reais ao ano, e para os cargos mais baixos da refinaria, o sindicato foi a luta pela isonomia salarial dos terceirizados com os petroleiros, levando a todas as assembleias a situação, onde a PLR dos trabalhadores terceirizados mal passava de um salário a mais do que era recebido pelos terceirizados. Outra experiência que demonstra a força do sindicato são as greves organizadas no mês base de maio, que já renderam, por exemplo, os reajustes de salário, ficando, em 2004, um aumento real de 5%, em 2005, um aumento real de 1,5% e em 2007, um aumento real de 4,56%.

Mas, mesmo assim, a alta rotatividade ainda representa um obstáculo a ser discutido e assimilado pelo sindicato, apesar dos já citados sucessos juntos aos terceiros. Os próprios trabalhadores têm noção dessa dificuldade, conforme depoimentos abaixo:

“É que no ramo da construção civil o trabalhador fica empregado seis meses, depois acaba a obra e ele fica desempregado três meses. A maioria vem de outros estados e depois da obra retornaram para o estado de origem. O funcionário acaba não tendo essa ligação com o sindicato, não é uma coisa estável, duradoura, não dá para fazer uma projeção para o futuro. O negócio é trabalhar, guardar um dinheiro e fazer o acordo. É assim que acontece dentro da refinaria (Técnico de Segurança do Trabalho, 35 anos)”.

Com base nisso, o sindicato não tem o objetivo de filiar todos os terceiros a suas bases, mas sim, de promover uma consciência de movimento sindical, onde a conquista irá valer, em determinado ponto, para todos, estando filiados ou não ao sindicato. O maior problema de tal situação é um certo afastamento de certo número dos trabalhadores da vida sindical, o que acaba se torna complicado, tendo em vista que a participação dentro do sindicato é importante, por mais que ocorra um sucesso de frequências nas assembleias e de ganhos com as greves no mês base. Assim, quanto a sua estrutura sindical, o Sindicato da Construção Civil, mesmo que ocorra a fragmentação, sua estrutura se mantém, e sua postura combativa demonstra resultados, possuindo, contudo, o problema de não exigir tanto a participação e filiação de vários empregados das empresas subcontratadas. O sucesso das ações do sindicato é refletido na confiança que os trabalhadores das

empresas prestadoras têm na Sinticom, o que demonstra assim a causa de seu êxito como sindicato que luta e auxilia os terceirizados.

No caminho contrário, não só no contexto político, mas também na metodologia de ação, encontra-se o Sindicato dos Comerciários. Essa metodologia de ação é explicada pela própria presidente do sindicato:

“Nossa metodologia de trabalho é, acima de tudo, o respeito, a qual tem nos proporcionado muitas conquistas. Mas para que isso ocorra de fato faz-se necessário um bom diálogo com as empresas, sendo mostrado a elas que não somos um inimigo, mas sim, parceiros. Sabemos que na relação capital X trabalho o detentor do capital é quem dita as regras, mas sempre deixamos claro que o patrão não sobrevive sem o empregado e vice-versa, sendo esta troca necessária para se ter o respeito, compreensão e cumprimento das leis e obrigações para ambos os lados (Elizabete, 24/01/2005)”.<sup>30</sup>

Portanto, é posição da própria presidência a quase passividade frente ao patronado. Como colocado ali, “*na relação capital X trabalho o detentor do capital dita as regras...*”, onde, mesmo a fala seguida de uma colocação de nem sempre concordar com esse panorama, há, sim, uma falta de conflito, mesmo que mínimo, prezando por uma posição mais ordeira, contanto que ao menos o mínimo seja garantido. Essa posição ordeira se mostra ineficaz ao passo que, na medida onde há apenas diálogos, sem nenhum tipo de pressão contra quem está encabeçando as contratantes, há mais facilidade de ocorrer intransigência e demais dificuldades nas negociações. Um exemplo disso foi o fato de o Sindicato dos Comerciários, em uma época que estava lutando pela reajuste e aumento dos salários simplesmente não conseguiu, pois, o sistema conciliatório apenas garantia promessas ou recebia como resposta a inflexibilidade do patronado.

Grande parte desse posicionamento do Sindicato dos Comerciários nasce de sua filiação com a Força Sindical, já apresentada aqui como espécie de sindicalismo passivo, que concorda, muitas vezes, com o posicionamento de empresas e tenta manter algumas lutas, por mais que acabe por acatar a intransigência das empresas e do Estado. Logo, essa adoção de uma postura não “radical” traz uma grande sorte de insucessos, como o que acontece, por exemplo, nas negociações da SEAAC com a Sescon, que é o sindicato patronal a qual é

---

<sup>30</sup> MARCELINO, 2013, p. 223.

filiada a Funcamp, que toma serviços de profissionais de áreas que são parte da base sindical da SEAAC.

Assim, esse tipo de comportamento do sindicato afeta ainda mais os terceirizados. Logo, se os próprios trabalhadores filiados ao sindicato, contratados de forma direta, não conseguem obter às exigências da classe, do que será dito de um tipo de trabalhador que não é desejado pelos sindicatos em decorrência da “rotatividade” e da dificuldade mantê-los ligados ao sindicato? Isso é agravado pelo fato de que a maior ferramenta do Sindicato dos Comerciários é a própria justiça do trabalho, ou seja, a decisão de discussões e exigências pelo próprio Estado. Com todas essas características, a natureza peleguista se confirma.

Portanto, dos dois casos aqui apresentados, um mostra o exemplo de um sindicalismo que auxilia os trabalhadores terceirizados, por mais que acabe não os incluindo em sua organização, inclui eles nas suas lutas, apresentando ainda ganhos reais e significativo para os terceiros, em quesito de salários e garantias contratuais, enquanto outro mostra o exemplo de um sindicato passivo, “pelego”, que não consegue promover, sequer, o interesse de seus filiados, bem como não consegue resolver questões a não ser que seja utilizando o aparato estatal de justiça e insiste em um sistema falho de diálogo e conciliação. Assim, o sindicalismo de conflito vai se tornando uma boa ferramenta na luta contra a precarização do trabalho, demonstrando a possibilidade se lutar por uma restrição e quebra de paradigma flexibilizante.

### **3.3 A terceirização e sindicalismo: a relação quanto aos direitos humanos**

A relação entre terceirização e sindicalismo até o presente momento foi apresentada sobre dois aspectos: a relação direta de duas correntes sindicais, a FS, com seu viés conciliatório, apresentando pouca resistência frente a aprovação do projeto de lei proposto pelo deputado Sandro Mabel, abrindo espaço para a terceirização, mascarando como maneira de regularizar e proteger os trabalhadores terceiros, e a CUT, representando o sindicalismo combativo, onde apresentou, através do projeto do deputado Vicentinho, que acabou não sendo aprovado, justamente pelo fato de dar uma participação maior dos sindicatos na manutenção e controle da terceirização, o que seria um golpe duro na bancada liberal, retraindo ainda mais uma das novas e principais ferramentas para acumulação de capital, e a

relação mais concreta de sindicatos com a terceirização, representados aqui pelo Sindicato dos Comerciários (SEAAC), que demonstra fraca atuação junto a seus filiados, mal conseguindo, por vezes, os reajustes de salário de acordo com os índices inflacionários e não possuindo nenhum tipo de política inclusiva de terceiros e o Sindicato da Construção Civil (Sinticon), que mesmo não filiando os terceiros e os deixando, de certa maneira, de fora da vida sindical, luta pelos direitos dos mesmo, conseguindo reajustes, equiparações salariais em certos níveis aos contratados pela Replan, aumento na segurança dos trabalhadores terceirizados, entre outras conquistas.

Os sindicatos surgem como meios de proteger os direitos dos trabalhadores frente a exploração e desrespeito do patronado, que desconsidera a parte humana da mão de obra, a vendo apenas como meio de acumular e gerar mais lucro. Com o passar do tempo, juntamente com continuas e extenuantes lutas, vários direitos foram garantidos, que já deveriam existir, mas eram considerados entraves e significavam prejuízo na produção. No caso do Brasil, com a CLT getulista, diversos desses direitos foram normatizados, mesmo que as consolidações representem um elo anacrônico com o corporativismo estatal que fora instituído na Ditadura Vargas, muitos desses princípios e normas foram considerados essenciais no protecionismo realizado pela lei trabalhista ao próprio trabalhador. Mesmo que para alguns possa não parecer, a terceirização ataca agressivamente elementos básicos, situados como diretrizes protetoras do contrato de trabalho, como a bilateralidade, que é aquela que auxilia na formação do vínculo e da figura de “patrão” e “empregado”, aquele que contrata o serviço e aquele que deve o prestar em troca do salário, e a continuidade da relação de emprego, pois, além de a relação ser confusa em decorrência do triangulo contratual entre prestadora, tomadora e terceiro, não existe de fato uma continuidade da relação de emprego, destarte uma das grandes vantagens da terceirização, além do baixo custo de contratação, é o fato de o vínculo empregatício existir apenas para a prestadora e não para a tomadora, salvo casos em que ocorra a responsabilidade solidária, e mesmo assim, fragilizado, como ocorre nos casos da contratação de terceiros pela administração pública.

Com uma base de direitos consolidados, logo, eles também viriam previstos na Constituição Federal de 1988, tal como é feito nos arts. 7º a 11º, bem como seus incisos e parágrafos, tornando-se cada vez mais inerentes a pessoa do trabalhador, podendo se falar, assim, que sua violação acabaria acarretando não só o

desrespeito em tese ao direito do trabalho, mas sim, a pessoa do trabalhador, e, em decorrência disso, a própria pessoa como protegida pelo Estado. Assim, a flexibilização, terceirização, como elementos precarizantes das relações de trabalho, regidas e consolidadas ao passar do tempo por uma série de acordos e convenções, fora as diversas greves e manifestos, muitas vezes com um desfecho repleto de violência e opressão, afetando diretamente todas as conquistas realizadas pela força operária até os presentes dias, acaba por se tornar como é demonstrado claramente por suas origens, como uma agressora à dignidade da pessoa humana, tornando ainda mais sufocante a situação do trabalhador dentro de uma sociedade cada vez mais capitalista e ávida por ganhos.

A nova organização das empresas, juntamente com sua dinâmica e acelerada mecanização também acaba impulsionando a precarização. Cai por terra o mito de que a terceirização gera um número maior de empregos e promove cada vez mais novos postos de trabalho, sendo a solução virtualmente ideal para combater o desemprego de crescimentos exponencial e a desigualdade entre aqueles que estão empregados e os desempregados, que formam a chamada força de trabalho de reserva. Não só isso, a terceirização vem dotada também da própria discriminação, já informada no item anterior, como é feito dos petroleiros com os terceiros, mas também na forma das próprias empresas, que enxergam os contratados das prestadoras ainda mais como ferramentas, sendo esse um dos motivos, provavelmente, que prevenções básicas, como o EPI, acabam por ser negligenciadas e ignoradas, pois a empresa tomadora justamente objetiva isso na contratação do terceirizado: o corte de gastos, jogando para cima da prestadora todo o ônus na manutenção e saúde dos empregados. Mesmo com a lei de terceirização, isso essa transferência ainda existe, sendo agravada ainda mais com a permissão a terceirização em cascata.

O próprio direito de se organizar sindicalmente é um direito adquirido do trabalhador. O art. 8º da Constituição de 1988 assegura, protege e legitima tal direito. Mesmo, nesse ponto, a discussão estar aqui em torno da possibilidade de terceiros se filiarem e serem defendidos pelo aparato sindical, à medida que a flexibilização torna a relação de emprego algo cada vez mais administrativo, inerente de relações puramente econômicas, tentando, mais e mais retirar do ramo jurídico qualquer tipo de intervenção em prol da proteção de direitos, é importante adentrar o fato de que os sindicatos devem permitir essa filiação e auxiliar na luta, já que, como

uma parte de toda uma teia de veículos sociais e ferramenta para a luta social, sua função é a de ir contra paradigmas nocivos para a convivência da comunidade, que acabem por enfraquecer relações entre pessoas e promover um conflito cada vez maior, fortalecendo e aumentando o poder de todos aqueles que apoiam o *status quo* atual, pois lucram com a desigualdade e diminuição daqueles que empregam ou que estão abaixo de si.

A luta sindical nesse ponto não deve ser jurídica, tal como é a luta dos Sindicatos dos Comerciários, onde a ferramenta que é repudiada para alcançar seus ganhos e avanços é a greve, e a mais utilizada e mais aclamada é a própria atividade jurisdicional do Estado. Deve-se observar que, se os sindicatos surgem como meio resistivo ao Estado, pois aqueles que são passivos ao Estado, como já foi dito e exemplificado, como os sindicatos amigos na fase corporativista da política brasileira, os pelegos, apresentam uma resistência mínima, ou se não inexistente, apenas procuram resolver problemas sobre a tutela do próprio ente a qual deveriam estar resistindo. Os sindicatos representam a luta pelos direitos e a manutenção dos mesmos, mas sem a intervenção estatal, que ainda ocorre, mesmo que seja somente na maneira como são feitos os recolhimentos dos impostos, pois não há sentido pedir o auxílio de alguém para resolver essa questão, sendo que este alguém é o mesmo a qual está sendo reclamado e deve resolver a questão.

Um exemplo da importância dos sindicatos nessa proteção da dignidade e dos direitos dos trabalhadores encontra-se em caso apresentado por Martins, conforme abaixo:

“Em 1995, a Ford do Brasil e o sindicato de metalúrgicos fizeram acordo para reverter a situação de terceirização da vigilância na empresa. Em vez da terceirização na área de vigilância, foram aproveitados funcionários da própria empresa, do setor de produção, para fazer a vigilância. Posteriormente, a empresa deixou 400 trabalhadores em casa, com licença remunerada parcial, durante quatro meses. Se a produção fosse muito baixa após esse período, os empregados seriam dispensados. Passados quatro meses, apenas 15 trabalhadores perderam seus postos de trabalho. O acordo realizado acabou preservando postos de trabalho. Isso mostra que a negociação coletiva pode ser fundamental para evitar a terceirização”.<sup>31</sup>

A negociação coletiva realizada pelo sindicato dos metalúrgicos no caso apresentado, somado ao que foi dito sobre o Sindicato da Construção Civil atuante

---

<sup>31</sup> MARTINS, 2011, p. 36.

na Replan, demonstra a importância da atuação dos sindicatos juntamente a terceiros e ao combate a terceirização. No que tange aos direitos humanos, se relaciona com a tese de que, ao violar os direitos dos trabalhadores, que estão igualmente protegidos dentro da Constituição Federal, juntamente com outros direitos essenciais a todos que formam o Estado no indicativo povo, estaria se violando diretamente os direitos humanos destes trabalhadores, e os sindicatos, ao atuarem contra a ação que os fere, se torna defensor e garantir da proteção dos mesmos.

Goldschmidt (2009) apresenta a ideia de que as ações que afirmam a dignidade da pessoa humana poderiam server como método de resistência a flexibilização, e logo, a terceirização também. Em determinada parte, é colocada a importância da sociedade civil como agente que auxiliaria nessa afirmação da dignidade da pessoa, e, sendo essa sociedade civil também os núcleos associativos de pessoas, os sindicatos, pelo art. 8º da CF/1988, também poderiam ser relacionados como espécies de sociedades civis. Assim, o pluralismo em que estas sociedades civis se encontram, pode culminar em seu potencial para intervir ainda mais na quebra do paradigma flexibilizante, inclusive pelo fato de que a flexibilização, como explicado nos primeiros subitens, ser tão estranha a regulamentação jurídica pelo fato de ser uma manobra econômica, e não legal.

Assim, a relação entre sindicalismo, direitos humanos e terceirização se encontra na linha onde os sindicatos, como meios de organização social, ao atuarem na defesa dos trabalhadores, sejam eles sindicalizados ou não, promove mudanças no *status quo* social, que atualmente, tem grande parte de sua existência centrada na produção de capital, inclusive, no que tange a própria terceirização. Acrescentando que os sindicatos visam a discussão sobre direitos e condições de trabalho previamente a movimentação da máquina judicial, acentua-se sua importância como sociedade civil. A jurisdição e o pluralismo jurídico não são descartados em nenhum momento, mas os sindicatos, com a sua atuação dentro do pluralismo político, através de acordos e convenções, funcionam como ponte que facilita e prepara para a atuação do Estado. No fim, ao ocorrer a atuação de sociedades civis, garantindo a proteção aos direitos daqueles que os habitam, nesse caso sindicatos e trabalhadores, é colocada em movimento uma ação para reprimir cada vez mais a flexibilização, ao passo que fica mais clara a extensão de sua existência, e quão nociva ela pode ser formar, buscando a supressão maior da

terceirização, até o ponto que ela se torne, socialmente, tão insuportável, que economicamente ela venha a se tornar inviável também.



## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A terceirização surge como meio de baratear e auxiliar no aumento da produção e do lucro de diversas empresas, com o fordismo, e, posteriormente com o toyotismo, promovendo a chamada acumulação flexível. Movida pela ideia neoliberal, auxiliada por um panorama social centrado na produção do capital, a flexibilização chega movida pela globalização, pela divisão de trabalho e pela promoção cada vez maior da competitividade, deixando de lado, pouco a pouco, a solidariedade, em prol da concorrência e disputa pela ponta no mercado, em todos os seus níveis. Apesar das tentativas de sua regulamentação, ainda são encontrados diversos problemas, sendo um dos maiores deles o interesse dos grandes produtores com a proteção dos direitos de seus empregados, mantendo assim o homem como parte integrante do capital, trabalhando e vivendo para a produção do mesmo, e não exercendo uma atividade que gere capital como meio de se integrar a sociedade e aproveitando proporcionalmente e beneficentemente da parte de sua força de trabalho na produção.

Com isso em vista, os sindicatos, desde seu surgimento, como meios de organização e defesa dos trabalhadores, tentam se opor, não a terceirização em si, mas as diversas desvantagens que ela impõe aos trabalhadores que acabam ficando sobre seu jugo. Tendo períodos de pouca força, passando por diversos atentados a sua legitimidade, como o corporativismo fascista, que foi importado para o Brasil na ditadura getulista posteriormente, e sua atual crise, o novo sindicalismo, proveniente da década de 90, demonstra sua retomada de força após os anos 2000. Com o passar do tempo, o sindicalismo como a se posicionar ainda mais contra a terceirização em si. A exemplo da Sintecom, e do Sindicato dos Metalúrgicos presente na Ford, o interesse dos terceirizados é visto e debatido, bem como a terceirização é analisada e meios de evita-la são ponderados.

Os trabalhadores terceiros são vistos com determinada desconfiança por muitos sindicatos, pela sua rotatividade, que dificulta a manutenção dos mesmos na vida sindical. Mas eles não são esquecidos, tendo pautas como a equiparação salarial e o aumento da segurança no trabalho, com maior fiscalização pelo MPT às empresas tomadoras de serviços, alguns itens que promovem a importância de uma classe de trabalhadores que cresce cada vez mais. Assim, apesar das tentativas de regular e legalizar a flexibilização, com início na descentralização da atividade da

administração pública, passando pelo trabalho temporário, as súmulas 256 e 331 do TST, culminando na atual PL nº 4330, a terceirização não pode se tornar e se manter um paradigma. A PL nº 1621 teria sido o pontapé inicial, contudo, não interessava aos acumuladores.

Portanto a importância de terceiros se unirem aos sindicatos é exatamente esta: a quebra do paradigma flexibilizador e precarizante, que atenta contra as conquistas dos trabalhadores. A possibilidade é existente, e a rotatividade não é simples problema, como foi demonstrado, sendo importante até para o aumento da força sindical dentro do conjunto de pluralismos, e com os ganhos já existentes, como os demonstrados no caso da Sinticon, isso é uma realidade bem próxima.

## **REFERÊNCIAS**

COSTA, Eder Dion de Paula. A sujeição do trabalhador na atividade flexível e multifuncional – a aplicação do sistema de controle do trabalhador. Rio Grande: Editora FURG, v. 11, 2005, p. 271-282.

DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho – 12. ed – São Paulo: LTr, 2013.

DUMÉNIL, Gérard; LÉVY, Dominique. O imperialismo na era neoliberal. Crítica Marxista, São Paulo, Ed. Revan, v.1, n.18, 2004, p.11-36.

GOLDSCHIMIDT, Rodrigo. Flexibilização dos direitos trabalhistas: ações afirmativas da dignidade da pessoa humana como forma de resistência. São Paulo: LTr, 2009.

MARCELINO, Paula Regina Pereira. Trabalhadores terceirizados e luta sindical – 1. Ed. – Curitiba: Appris, 2013.

MARTINS, Sergio Pinto. A terceirização e o direito do trabalho – 11. ed. rev. e ampl. – São Paulo: Atlas, 2011.

RODRIGUES, Leoncio Martins. Destino do Sindicalismo. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2009.

VIAN, Antônio Valdir. Novo sindicalismo: crises e perspectivas na sociedade brasileira contemporânea. Dissertação (Mestrado em Estudos de História Latino-Americana) – Programa de Pós-Graduação em História, Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões / Universidade do Vale do Rio dos Sinos, Santo Ângelo, 2002.

## **BIBLIOGRAFIA CONSULTADA**

BOITO JR. Armando, MARCELINO, Paula Regina Pereira. O SINDICALISMO DEIXOU A CRISE PARA TRÁS? um novo ciclo de greves na década de 2000. Caderno CRH, Salvador, v. 23, n. 59, p. 323-338, Maio/Ago. 2010.

MATOS, Marcelo Badaró. Trabalhadores e Sindicatos no Brasil. São Paulo: Editora Expresso Popular, 2009.

SANTOS, Rodrigo Coimbra. Relações terceirizadas de trabalho – 1º ed. – Curitiba: Juruá, 2008.