

Terceirização e seus impactos sobre as relações de trabalho em pequenos negócios e sobre a morosidade na execução trabalhista

Magda Barros Biavaschi¹

Amilton J. Moretto²

Alisson Droppa³

Resumo

Este artigo discute a terceirização nas relações de trabalho em pequenos negócios, sobretudo nas questões relacionadas à segurança no trabalho, aos descumprimentos contratuais que se traduzem em ações trabalhistas e às reais dificuldades para a efetiva entrega da prestação jurisdicional quando a terceira é reconhecida como obrigada pelo pagamento do quantum reconhecido como sendo direito do trabalhador lesado; ou seja, os impactos da terceirização na execução da sentença que transitou em julgado, aliás, “calcanhar de Aquiles” da Justiça do Trabalho. Além disso, lança algumas sugestões de políticas públicas e de medidas que possam superar essas dificuldades.

Palavras-chave

Terceirização; Justiça do Trabalho; Execução trabalhista; Pequenos negócios; MPE.

Outsourcing and its impact on labor relations in small business and the slowness in implementing the labor justice execution

Abstract

In this article outsourcing of labor relations in small business is discussed, focused mainly in questions associated to labor safety, breaching of contracts that lead to labor lawsuits and to real difficulties for the effective compliance of the decision when a third part is identified to the due payment of the value decided as the worker's legitimate right; in other words, the impacts of outsourcing in the execution of the sentence transited in rem judicatum, which is, by the way, the Achilles Heel of Labor Justice in Brazil. Besides, it suggests some public policies and measures that could overcome those difficulties.

Keywords

Outsourcing; Labor Justice; Execution of the sentence (Labor Justice Execution); Small businesses.

Introdução

Em novembro de 1995, Pedro Correa⁴, contratado por microempresa, MPE, para trabalhar para uma grande empresa brasileira do produtivo setor papel e celulose, sendo responsável pelos serviços de montagem e desmontagem de equipamentos, ajuizou reclamatória trabalhista contra a contratante principal, tomadora, perante a então Junta de Conciliação e Julgamento de Piracicaba, JCY, que pertence à 15ª Região, TRT15. Com o sentimento de ter sido lesado e discriminado, invocou a ilegalidade da intermediação de mão de obra, buscando ver reconhecida judicialmente a condição de empregadora da real beneficiária de sua força de trabalho, com declaração da nulidade da contratação por empresa interposta, invocando o entendimento expresso no Enunciado 331 do Tribunal Superior do Trabalho, TST. Ou seja, buscou a declaração pela Justiça do Trabalho da irregularidade da terceirização.

A tomadora, no entanto, afirmou que Pedro havia sido contratado por outra empresa terceira. Como esta foi chamada para integrar o processo, houve adiamento da audiência. Na audiência de prosseguimento, essa terceira apresentou defesa escrita, apontando para a natureza temporária da contratação de Pedro. A sentença, de 09 de abril de 1996, isentou de responsabilidade a tomadora, excluindo-a do feito, responsabilizando diretamente a contratante terceira que integrou a lide no curso do processo e, quanto a ela, foi julgada procedente em parte a ação. Houve Recurso Ordinário, que devolveu a matéria para o Tribunal Regional. Mantida, em 10 de março de 1998, a decisão recorrida por uma das Turmas do TRT15, o processo foi devolvido à Junta de origem para ser liquidado e executado. Calculados os valores devidos e homologada a conta pelo Juízo, em 12 de outubro de 1998 foi expedido Mandado de Citação à empresa terceira, reconhecida na sentença como devedora principal, para pagar o valor devido em 48 horas, sob pena de penhora. Foram hercúleas as tentativas para dar andamento à execução. O Oficial de Justiça não mais encontrou a terceira no endereço fornecido. Depois de muitas andanças e de sucessivos endereços fornecidos por Pedro, mediante intimação a tanto, o Oficial de Justiça finalmente a encontrou. No entanto, não havia bens a serem penhorados. Em face dessa circunstância, a execução se voltou contra os sócios da empresa terceira. Um casal que, segundo informaram os vizinhos ao Oficial de Justiça, mudara-se para cidade distante. Mais buscas realizadas pelo credor, já desanimado com a situação. Quando, finalmente, esse casal foi encontrado, seus poucos bens, um velho carro e uma televisão fora de uso, já estavam penhorados em outras reclamatórias. Foi apenas

em 1º de junho de 2000 que, finalmente, Pedro recebeu o que lhe era devido. Isso foi possível porque foram penhorados créditos da terceira que foram descobertos por seu advogado junto à outra empresa que a havia contratado, também em processo de terceirização. O prejuízo estampou-se nos autos, evidenciando maior demora na execução trabalhista quando direcionada às pequenas empresas e quando, como aconteceu no caso do Pedro, a contratante/ tomadora é excluída da lide ou, mesmo, condenada de forma apenas subsidiária, fazendo coro à máxima costumeiramente reproduzida: “Justiça que tarda não faz Justiça”.

A terceirização é uma das peças da intrincada engrenagem que contribui para retardar o andamento dos feitos e para aprofundar o notório estrangulamento da Justiça do Trabalho nessa fase processual, justo aquela em que, traduzida em valores a sentença que transitou em julgado, o Judiciário deve entregar ao credor o que lhe foi reconhecido como devido diante da lesão trabalhista. O tema dos impactos da terceirização na demora da execução trabalhista – aliás, “calcanhar de Aquiles” da Justiça do Trabalho – será abordado em subitem específico deste artigo.

Prática corrente em quase todos os segmentos econômicos, a terceirização avançou no Brasil nas esferas pública e privada, em especial a partir dos anos 1990. Podendo expressar tanto um fenômeno interno quanto externo ao contrato de trabalho (VIANA, 2006), vem sendo, em regra, adotada como estratégia das empresas para reduzir custos, partilhar riscos e aumentar a flexibilidade organizacional (KREIN, 2007). A partir dos anos 1990, a forte pressão para flexibilizar o mercado de trabalho impactou os regimes de contratação. Nesse contexto, a terceirização ganhou maior dimensão, sobretudo nos pequenos negócios onde são profundas as assimetrias e em que as desigualdades se acirram.

Muitos têm sido os debates em vários setores da sociedade brasileira sobre a terceirização, focando-a no cenário das transformações que se têm operado nas décadas de 1980 e 1990. Um desses trabalhos⁵ quantificou o serviço terceirizado, demonstrando, por exemplo, que 75% das empresas que prestavam serviços de processamento de dados e desenvolvimento de software na região metropolitana de São Paulo terceirizavam o serviço. Esse estudo se reporta à Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios, realizada pelo IBGE entre 1995 e 2004, cujos dados demonstram que, considerado o total da ocupação no período, foram os postos de trabalho terceirizados formais os que mais cresceram.

Também no CESIT/IE/UNICAMP, duas pesquisas, “A Terceirização e a Justiça do Trabalho” e “A Terceirização e a Justiça do Trabalho: diversidades regionais”, investigaram o papel dessa instituição diante da terceirização no período 1985-

2000, com foco no setor papel e celulose. Para tanto, a fonte primária prevalente foi os processos ajuizados contra duas empresas do setor: KLABIN e RIOCELL (depois ARACRUZ e, depois ainda, FÍBRIA), bem como entrevistas com atores com relevância nos processos estudados e no setor objeto da análise.

Atualmente, essas investigações estão sendo ampliadas no âmbito do projeto temático, “Contradições do Trabalho no Brasil Atual: formalização, precariedade, terceirização e regulação”, Processo nº 2012/20408-1, “Contradições”, com apoio financeiro da FAPESP, sendo uma das autoras deste texto, Magda Barros Biavaschi, responsável pelo eixo terceirização. Nessa pesquisa, ampliou-se o marco temporal em relação às duas anteriores, incorporando-se as decisões do período 2000-2013, sendo fonte os acórdãos do TST obtidos em sua página de internet via palavras-chave. Ainda, foram adicionadas novas categorias de trabalhadores, incluídos, além daqueles no setor papel e celulose investigado nas pesquisas anteriores, os eletricitários, petroleiros, trabalhadores em Call Center e TI em Bancos Públicos e, ultimamente, correspondentes bancários. Nesses estudos percebe-se, por um lado, em especial no setor papel e celulose, um processo de “primarização”⁶⁶ em andamento, *pari passu* à ampliação de contratos de natureza civil, como: arrendamento, fomento e facção, em regra formas simuladas de terceirização que dificultam a aplicação da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que, na ausência de regulamentação específica sobre o tema e retrocedendo quanto ao entendimento do Enunciado 256, de 1986 – que, na prática, proibia a terceirização – passou, em 1993, a colocar-lhe limites, coibindo-a nas atividades-fim da tomadora e definindo, para as lícitas, a responsabilidade subsidiária da contratante, estendida em 2000 aos entes públicos que terceirizam.

Esses estudos, porém, não se detém nos impactos da terceirização nas micro e pequenas empresas, MPE, e nas dificuldades que os trabalhadores terceirizados têm enfrentado na Justiça do Trabalho para receberem os valores reconhecidos em decisões definitivas; ou seja, os reflexos da terceirização na execução trabalhista, lacuna que este texto busca superar, sem pretensão de esgotar o tema. Assim, inicia-se conceituando a terceirização para, a seguir, localizá-la no cenário das transformações do capitalismo contemporâneo. Depois, discutem-se certos impactos dessa forma de contratar nos pequenos negócios, sobretudo quanto: à segurança do trabalho, às lesões que se traduzem em ações trabalhistas, e às dificuldades de os reclamantes receberem o quantum reconhecido judicialmente, sobretudo quando a decisão responsabilizou diretamente a terceira. Trata-se do “calcanhar de Aquiles” da Justiça do Trabalho, momento processual em que as

MPE retardam a entrega da prestação jurisdicional em face de suas posições de insuficiência, provocando insuportável demora. Por fim, formulam-se algumas sugestões de políticas públicas e de medidas que possam superar essas dificuldades.

A terceirização: alguns conceitos

A terceirização tem se apresentado no mundo do trabalho por meio de distintas formas. Conceituá-la não é tarefa simples. Um dos principais desafios que estudiosos têm enfrentado é fazê-lo a partir de critérios que ofereçam elementos aptos a designá-la em sua amplitude e complexidade (BASUALDO; MORALES, 2014). Parte dessas dificuldades reside, precipuamente, nas distintas formas por meio das quais se vem apresentando no mundo do trabalho, bem como na multiplicidade de conceitos que lhes são atribuídos por autores de diversas áreas do conhecimento.

Com contornos variados e, por vezes, de forma simulada, pode ser reconhecida, dentre outras, segundo Krein (2007): na contratação de redes de fornecedores com produção independente; na contratação de empresas especializadas de prestação de serviços de apoio; na alocação de trabalho temporário por meio de agências de emprego; na contratação de pessoas jurídicas ou de “autônomos” para atividades essenciais; nos trabalhos a domicílio; pela via das cooperativas de trabalho; ou, ainda, mediante deslocamento de parte da produção ou de setores desta para ex-empregados. Nessa dinâmica, chega-se a presenciar o fenômeno da terceirização, quando uma empresa terceirizada subcontrata outras, e o da quarteirização, com a contratação de uma empresa com função específica de gerir contratos com as terceiras e, mais recentemente, os contratos de facção e de parcerias. Por vezes, a adoção de certos mecanismos jurídicos que ocultam a figura do real empregador pode trazer dificuldades para se definir os verdadeiros polos da relação de trabalho. Daí ser importante um conceito amplo que melhor dê conta dessa complexidade.

Do ponto de vista jurídico, segundo Viana (2006), a terceirização desafia o Princípio Protetor que fundamenta o Direito do Trabalho e o próprio conceito de empregador, na medida em que provoca uma ruptura no binômio empregado-empregador (KREIN, 2007). Como a tomadora contrata a força de trabalho de que necessita de forma indireta e descentralizada, aparece um intermediário na relação entre trabalhador e empresa a quem aproveita da força-trabalho (VIANA, 1998). Ainda juridicamente, pode ser compreendida de forma ampla ou restrita, interna ou externa, correspondendo sempre a uma das hipóteses em que um terceiro entra na relação de emprego; em sentido amplo, identifica-se com a tendência em-

presarial de realizar parte de suas atividades por meio de outras unidades, mais ou menos independentes, incluindo toda a operação econômica ou de organização da atividade empresarial que envolva terceirização ou descentralização, qualquer que seja o instrumento jurídico ou a forma contratual utilizada; em sentido estrito, é identificada como mecanismo descentralizador que envolve uma relação trilateral estabelecida entre a empresa que contrata os serviços de outra empresa, terceira, a qual, por seu turno, contrata trabalhadores cujos serviços destinam-se à tomadora. Em sentido interno, ainda segundo Viana (1998), é usada para expressar uma situação em que alguém se coloca entre o empregado e o tomador dos serviços; no externo, evidencia, por exemplo, a situação em que alguém se coloca entre o empresário e o consumidor. Uma e outra são faces de um mesmo fenômeno, refletindo-se nas relações entre capitalistas e trabalhadores.

Neste texto, com suporte nas pesquisas referidas, aborda-se a terceirização de forma ampla para que se possa melhor dar conta de sua complexidade e das várias formas pelas quais se expressa e que, por vezes, podem trazer dificuldades à sua caracterização, especialmente em tempos em que se observa um movimento de retorno a ajustes de natureza civil, como: empreitadas, contratos de facção, projetos de fomento e contratos de compra e venda, por meio dos quais a contratante se beneficia da mão de obra sem contratá-la diretamente, quer pela via do contrato formal de emprego, quer, indiretamente, pelo uso da terceirização formal. Assim, a terceirização pode significar formas criativas de ocultamento que, no limite, eximem de responsabilidade os verdadeiros beneficiários da força de trabalho e acabam por responsabilizar os proprietários de pequenos negócios, muitas vezes sem condições de atender às normas de proteção ao trabalho e à saúde, com o que ficam os trabalhadores mais vulneráveis aos acidentes. Trata-se, portanto, de sistema com potencial altamente burlador não apenas das normas de proteção ao trabalho, mas da própria aplicação do entendimento consolidado pela Súmula 331 do TST.

Capitalismo contemporâneo e terceirização

Alguém já disse que os capitais estão sempre à busca de lucro, numa verdadeira “compulsão”. Para tanto, introduzem inovações na forma de produzir, organizar a empresa e de relacioná-la com outras empresas. Movido por um impulso que o mantém em funcionamento, o capitalismo vai engendrando, incessantemente, novas formas de organização (SCHUMPETER, 1975), processo que revoluciona a estrutura econômica por dentro, destruindo a anterior e gerando uma nova: o processo de “destruição criadora”⁷. O tema da terceirização insere-se nessa complexidade.

Com o esgotamento do padrão de acumulação do pós-guerra, o capitalismo ingressou em nova fase, impulsionando, principalmente nos anos 1980 e 1990, um conjunto de transformações que afetaram a estrutura social das mais diversas formas. É no bojo desse movimento que amplo processo de reestruturação do capital forjou seus espaços, visando a acelerar seu desenvolvimento, com forte consequência para as relações de trabalho e com reflexos na própria organização da classe trabalhadora. Esse movimento impactou diversas esferas da sociabilidade humana, sendo a terceirização uma das expressões dessa realidade. De resto, uma estratégia do capital no sentido de sua reorganização, movido por um conjunto de ações no suposto da integração aos circuitos globais no mercado financeiro e de capitais (SILVEIRA, 2007). Mas é importante ressaltar que, conquanto essas mudanças apareçam inseridas no contexto de um conjunto de transformações em nível mundial, as especificidades dos países ou regiões são relevantes para definir o raio de manobra dos Estados nacionais na definição de suas políticas.

Nas décadas de 1980 e 1990, a livre circulação mundial do capital financeiro tornou-se de tal maneira predominante que foi capaz de afetar as condições de financiamento da economia real. Sem diques, a riqueza financeira passou a se movimentar “livremente” para países garantidores de maior rentabilidade. Controlar esse livre fluxo passou a ser exceção. Essa circulação ganhou tamanha proporção que invadiu a gestão do setor produtivo, sobretudo nas grandes corporações, entrelaçando-se o capital produtivo ao fictício, como destacou Braga (1997). A articulação entre sistema financeiro e produtivo passou a coordenar os investimentos e os progressos tecnológicos, fundamentais nas estratégias de expansão das grandes empresas mundiais. O conhecimento tecnológico tornou-se cada vez mais restrito aos países avançados, cabendo-lhes a produção de componentes mais sofisticados e de maior valor agregado. Novos padrões redefiniram a noção de competitividade internacional. Em tempos de abertura comercial e de redução das barreiras internacionais, as empresas, de forma geral, ficaram mais expostas ao processo que intensificou a competição, aumentando o grau de concorrência entre elas.

No Brasil, a partir dos anos 1990, a economia e a atividade empresarial passaram por processo significativo de desregulação (CARNEIRO, 2007), com enxugamento e desverticalização das estruturas organizacionais. No bojo dessas mudanças, a terceirização expandiu-se, encadeando a abertura para outras formas atípicas de contratação do trabalho. De fato, o capitalismo encontra constantemente formas criativas, por vezes apresentando “disfarces” múltiplos.

A Terceirização e os pequenos negócios

Do ponto de vista da empresa que contrata os serviços de terceira ou transfere a esta parte das tarefas produtivas antes de responsabilidade da contratante/tomadora, a terceirização é, em regra, vista como ferramenta de gestão que permite ganhos para as empresas envolvidas no processo. Essa compreensão, entretanto, não é uníssona. Na pesquisa “A Terceirização e a Justiça do Trabalho”, já referida, verificou-se, com base em Leite, que o perfil das empresas que prestam serviços no setor florestal, por exemplo, é de prestadores de serviços constituídos por ex-empregados (LEITE, 2002). No setor papel e celulose, segundo analisado naquela primeira pesquisa, a proporção de trabalhadores terceirizados em relação aos empregados diretos era crescente. Em dados de 2005, do total de 45.305 trabalhadores, 80% eram terceirizados, sendo os Estados com maior incidência da utilização da mão de obra terceirizada: Pará, 96%; Espírito Santo, 90%; Minas Gerais, 90%; e Rio Grande do Sul, 90%.

Ainda nesse primeiro estudo, houve referência aos resultados de pesquisa realizada entre empresas contratantes buscando identificar os fatores que as levaram a terceirizar parte ou toda a atividade de colheita florestal, sendo os principais: redução de custos fixos; redução de custos com a mão de obra e encargos; flexibilidade de agilidade; foco no negócio; melhoria na qualidade do produto; e diminuição da força dos sindicatos (LEITE, 2002). Também de acordo com essa pesquisa, apesar de as empresas insistirem em propagar que a terceirização tem como objetivo o foco no negócio, nas respostas dadas à redução de custo ela foi apontada como principal motivo para terceirizar a colheita florestal. Quando perguntadas sobre os principais problemas da terceirização, indicaram, em primeiro lugar, a dificuldade financeira do prestador de serviços.

Os dados desse setor mostram que o processo de terceirização se dá tanto no interior das empresas, quanto ao longo da cadeia produtiva, especialmente no plantio, colheita e logística, havendo, *grossa modo*, três diferentes modalidades de contratação: 1 - a maior parte das áreas plantadas pertence às empresas do setor, sendo firmados contratos com terceiras para plantio e colheita, evidenciando formas externas de terceirização; 2 - a modalidade do fomento, em que pequenos agricultores são estimulados a deixarem suas culturas tradicionais para plantarem pinus ou eucalipto para as grandes indústrias do setor, modalidade que, aliás, já vinha crescendo quando da pesquisa “A Terceirização e a Justiça do Trabalho”, intensificando-se na seguinte, “A Terceirização e a Justiça do Trabalho: diversidades regionais” e aparecendo como relevante no Projeto Temático “Con-

tradições”; 3 – o arrendamento, modalidade que, tal como o fomento, apesar de corresponder ao conceito de terceirização no sentido amplo e externo, dificulta sua identificação como tal e, como decorrência, a própria responsabilização da tomadora autorizada pela Súmula 331.

Especificamente no setor papel e celulose, em que a América do Sul tem os recursos mais abundantes do planeta e os menores custos de produção, as pesquisas que fundamentam este artigo evidenciam que a alta competitividade conquistada pelo Brasil, Chile e Indonésia está associada ao elevado número de trabalhadores prestadores de serviços na área de plantio e colheita, o que sustenta os baixos custos de produção. Por outro lado, se na primeira pesquisa, em dados de 2005, a terceirização formal crescia de forma substantiva, vê-se que esse cenário se alterou quando da pesquisa “A Terceirização e a Justiça do Trabalho: diversidades regionais” e, mais ainda, nas investigações do eixo Terceirização do Projeto Temático “Contradições”, como ficou claro no relatório de 2014.

A crise que aconteceu nesse meio tempo precipitou o processo que vinha se instalando em vários setores da economia, em meio a um movimento mundial de aprofundamento do modelo de especialização como caminho para o futuro dos blocos econômicos regionais. A baixa demanda interna e regional por papel, em comparação ao mercado asiático, colocou o Brasil em posição desfavorável para disputar esse mercado⁸. A dependência do segmento de celulose e papel no Brasil é muito grande e as alterações no comportamento dos consumidores de celulose no mercado internacional tendem a provocar sérias consequências para o segmento e para toda a cadeia produtiva. Em dados de 2014, o setor representa 3,2% da pauta de exportação do Brasil. Quanto ao plantio em áreas próprias da empresa, quando comparados os dados aos de 2011, vê-se que a área plantada diminuiu em 3%; já o plantio realizado em terras arrendadas cresceu 14%. E ainda que a área de fomento tenha reduzido em 1%, o expressivo aumento anterior nessa modalidade mantém a afirmação das pesquisas anteriores: entre as modalidades que mais cresceram estão o fomento e o arrendamento. Esse dado é importante para a investigação das pesquisas que fundamentam este artigo. Isso porque: *pari passu* ao processo de “primarização”, com formalização direta de trabalhadores, o crescimento do arrendamento e do fomento pode significar expansão da terceirização em sua concepção ampliada, externa, de forma burlada, trazendo dificuldades à aplicação da Súmula 331 do TST. São contratos de natureza civil que, em tese, fogem do âmbito da Justiça do Trabalho⁹. Entre 2005 e 2012, a forma que mais evoluiu foi o arrendamento

de 7,9% para 17,4% e o fomento evolui de 10,9% para 13,5%, enquanto que a propriedade própria caiu de 81,3% para 69,2%.

Os dados também indicam presença destacada de prestadores de serviços no processo produtivo da empresa, especialmente na área de papéis reciclados, em maior número, inclusive, que na área florestal, elemento relevante quando se pretende analisar o papel da Justiça do Trabalho diante da terceirização e a dinâmica do processo de regulamentação dessa forma de contratar no Brasil.

Olhando-se para o texto da Confederação Nacional da Indústria (CNI, 2010), vê-se que a terceirização é destacada como apta a melhorar a eficácia da organização, aprimorar a qualidade dos processos e dos produtos, e ampliar a produtividade e a competitividade. A tese que ela defende é a de que a terceirização representa situação em que todos ganham, possibilitando às empresas focar sua atuação na atividade-fim, *core* do negócio. E assim, concentrando-se no que sabem fazer, podem melhorar qualidade e produtividade e reduzir custos e preços para o consumidor, permitindo a inclusão social por meio do acesso ao consumo de bens e serviços¹⁰.

Essa visão, porém, ficou em segundo plano na pesquisa – Sondagem – que a própria CNI fez dos fatores que motivaram as empresas a implementar a terceirização¹¹. Segundo dados levantados, a quase totalidade das empresas pesquisadas, 91%, declarou que a principal motivação para fazer uso da terceirização é a de reduzir custos. Em segundo lugar, 86% destacam a melhoria da qualidade do produto/serviço. Em terceiro, 75% respondem que a terceirização é importante ou muito importante para o uso de novas tecnologias de produção ou gestão. Esse documento mostra, também, que a maior parte da terceirização é feita pela grande empresa. Assim, para as MPE, essa forma de contratar se coloca como oportunidade de negócios que adviria desse novo arranjo administrativo. Ao se juntar à produção de uma grande empresa, a micro ou pequena poderia ganhar em volume de produção, viabilizando investimentos na capacidade produtiva e no aumento da produtividade. A esse aspecto, adiciona-se a aquisição de nova tecnologia e o aprimoramento e o fortalecimento de sua atuação no mercado.

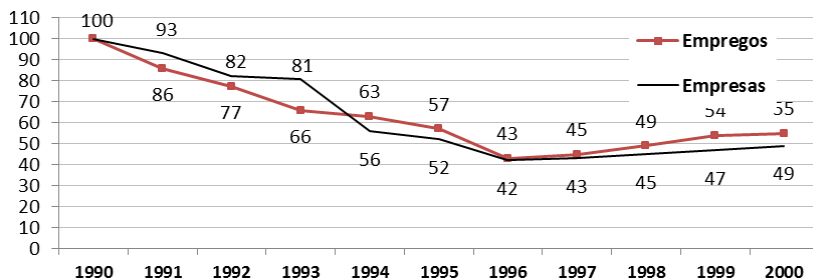
No entanto, há certos elementos que não se pode deixar de considerar, em especial os relacionados a fatores que colocam em risco a sobrevivência da MPE. A adoção da terceirização por determinada contratante/tomadora está relacionada com sua estratégia competitiva, da qual a MPE não tem conhecimento nem governabilidade. Em decorrência, quanto maior sua dependência,

maior será seu risco. Daí se concluir que a MPE deverá ter sua própria estratégia de inserção no mercado para sobreviver em momentos de queda da demanda da empresa contratante. Isso será tão ou mais importante se o principal motivo da empresa que se utilizou da terceirização foi o de reduzir custos.

No setor têxtil, o uso de terceiras era comum antes mesmo dos anos 1990. Grande parte dos tecelões era contratada pelas MPE que, por seu turno, prestavam serviços às grandes empresas. As pequenas recebiam matéria-prima, fios, e entregavam o tecido, recebendo por esse serviço. Tanto o investimento em máquinas e equipamentos, como a responsabilidade pela contratação e pela gestão da mão de obra eram do microempresário¹². Quando o processo de abertura comercial – intensificado pela sobrevalorização cambial advinda do Plano Real – colocou no mercado brasileiro tecido produzido na Ásia, com preços muito baixos, levando as empresas do setor a reduzirem custos e aumentarem a produtividade para ganhar competitividade, as principais prejudicadas foram as MPE. Sem condições de se reestruturarem, acabaram jogando no desemprego grande contingente de trabalhadores. Nesse caso, o problema decorreu das mudanças estruturais da economia. Contudo, o problema pode resultar da forma como a empresa contratante toma as decisões e como ela implementa o processo de terceirização.

O polo têxtil da região de Americana é responsável pela produção de aproximadamente 85% do total de tecidos planos de fibras químicas e sintéticas do Brasil, considerado o maior polo têxtil da América Latina. Desde o início do processo de abertura comercial com Collor, a região enfrentou a concorrência acirrada dos produtos asiáticos, especialmente com a valorização cambial advinda do Plano Real em 1994, com produtos que chegavam ao mercado nacional com preços inferiores ao custo de produção. Para sobreviver, as empresas do polo se reestruturaram, incorporando equipamentos e máquinas de última geração para poderem ampliar a produtividade e reduzir custos. Além do investimento em máquinas e equipamentos, o rearranjo produtivo e organizacional significou enxugamento de mão de obra e eliminação de empresas que trabalhavam por facção. Estas são empresas terceiras contratadas pelas grandes empresas do setor para realizar parte da produção, recebendo da grande empresa a matéria-prima necessária e entregando o tecido cru. Contudo, o investimento em máquinas e equipamentos, contratar e gerir a mão de obra é de responsabilidade do micro ou do pequeno empresário.

Gráfico 1. Evolução do número de empresas e de empregos nas tecelagens do plo têxtil de Americana (base 100 = 1990)



Fonte: Sinditec *apud* ANDRADE e CORREA E SILVA, 2001, tabela 2. Elaboração própria.

O resultado foi a eliminação de grande número de empresas que atuavam sob forma de *façção*. Ao longo da década de 1990 (gráfico 1), mais da metade das 1.486 empresas fecharam as portas. Com o emprego não foi diferente; foram destruídos quase 14 mil postos de trabalho, chegando ao final da década com pouco mais de 17 mil empregados. Após 1996, houve recuperação do setor, no caso do emprego, especialmente após a desvalorização cambial de 1999. Mas, como destacam Andrade, Correa e Silva (2001), será difícil recuperar o nível anterior de empresas e de empregos com a introdução de tecnologia de produção e intensiva em capital, haja vista que se ampliou significativamente a produtividade por empregado.

Barthelemy (2004) estudou 91 casos de terceirização, concentrando a atenção nos casos malsucedidos. Dessa análise, observou a recorrência de sete aspectos – que chamou de *pecados capitais* – nos casos em que o processo de terceirização não resultou satisfatório para a tomadora. Para esse autor, a terceirização não leva, necessariamente, à redução de custos e, tampouco, ao melhor desempenho, ainda que isso possa ocorrer num primeiro momento. O processo de terceirização pode não ser lucrativo para a MPE, sendo ela a tomadora ou a terceira. O importante, aponta, são os objetivos estratégicos colocados pela MPE. É que o objetivo principal não deveria ser colocado na redução de custos, mas na melhoria da eficiência/eficácia do processo de produção e no aumento da produtividade. Ou seja, os ganhos em termos de custo devem decorrer das condições de operacionalidade e ampliação das vantagens competitivas que lhes garantam lucratividade

no longo prazo. Esse aspecto é importante, pois se o objetivo é puramente reduzir custos, o primeiro aspecto a ser considerado relaciona-se à folha de salários. Em outros termos, a terceirização funcionaria como meio rápido para ajustar os custos no momento de queda nas vendas. Do ponto de vista da tomadora, parece uma decisão racional, mas significa falta de compromisso com a empresa terceira. Temos aqui um exemplo de ausência de parceria entre tomadora e terceira. Nesses casos, muito provavelmente, as terceiras despedirão empregados visando à sobrevivência, responsabilizando-se pelos ônus dessas medidas.

Outro aspecto relevante é que para a terceira prestar serviço adequado às necessidades da tomadora, que resulte em melhoria do produto final desta, precisa de expertise e pessoal qualificado e, para os casos em que a terceira é fornecedora, precisará de máquinas e equipamentos que incorporem os avanços tecnológicos do segmento. Recursos humanos qualificados devem ser remunerados adequadamente. Na luta concorrencial e para ajustar-se ao preço da tomadora, a terceira tende a precarizar as condições de trabalho e de remuneração, intensificando o trabalho, pagando menores salários, rebaixando as condições de saúde e segurança, entre outros fatores. Os resultados no longo prazo podem ser extremamente lesivos aos trabalhadores e à sociedade como um todo e, ainda, inviáveis para a empresa.

Já do ponto de vista da contratante/tomadora, o produto/serviço entregue pode ficar aquém das expectativas, ainda que esteja adequado ao contrato. Ademais, se a escolha da terceira for mal feita, esta, para cumprir com o definido no contrato e auferir lucro, tenderá: a descumprir normas legais, burlando, por exemplo, o vínculo de emprego; a não proceder aos recolhimentos das contribuições sociais; a não fornecer equipamentos de proteção individual, entre outras normas que visam à saúde e à segurança no ambiente de trabalho. Como decorrência, a tomadora poderá ser responsabilizada caso a terceira não cumpra com as obrigações trabalhistas daqueles que contrata¹³.

Sobre os acidentes de trabalho, Figueiredo *et al* (2007), analisando a produção de petróleo *offshore*, mostram, por um lado, o intenso crescimento da terceirização nesse setor, a ponto de se ter na produção um empregado efetivo para cada três trabalhadores terceirizados. Por outro, evidencia que a proporção de acidentes entre os terceirizados é bem superior, inclusive quanto aos acidentes fatais. Já a diferença salarial – e de benefícios – entre o empregado direto e o terceirizado é enorme, criando dois tipos de trabalhadores para uma mesma ocupação, com graves impactos na coesão e na ideia de cooperação, internamente ao coletivo de trabalhadores. Esse fato, aliado à pouca experiência dos terceirizados, pode ampliar os acidentes de trabalho.

Segundo Vitor Filgueiras (2014), há uma relação direta entre o fenômeno da terceirização e os números de acidentes de trabalho fatais no Brasil, principalmente por se caracterizar em ferramenta de gestão que busca fugir aos limites impostos pela lei. Ainda sobre acidentes de trabalho, a pesquisa “A Terceirização e a Justiça do Trabalho” (2007-2009), que igualmente fundamenta este texto, ao focar na KLABIN, uma das maiores empresas brasileiras no setor papel e celulose, cruzados com os números da terceirização – em grande medida envolvendo contratação de pequenos negócios – verificou uma maior exposição das terceiras ao risco. Em 2008, foram registrados 127 acidentes com afastamento; destes, 69% eram terceirizados.

A taxa de acidentes entre os terceirizados é praticamente o dobro: 5,95% enquanto a dos acidentes com empregados diretos é de 2,65%, conforme se pode verificar na Tabela 1 a seguir:

Tabela 1. Acidentes de trabalho em 2008

	Empregados	Terceiros
Acidentes com afastamento	40	87
Acidentes sem afastamento	102	68
Taxa de frequência de acidentes	2,65	5,95

Fonte: relatório de sustentabilidade da Klabin - 2008

Quanto ao meio ambiente, os riscos são consideráveis. Segundo Ahorn e Demajorovic (2006), se, por um lado, a terceirização pode abrir oportunidades de desenvolvimento às MPE, por outro, ampliam-se os riscos ambientais. Isso resulta em grande medida pela maior fragilidade das MPE no campo organizacional, com insuficiência de recursos tecnológicos e de capital, falta de conhecimento e de pessoal especializado, e tendo que se preocupar prioritariamente com questões prementes à sobrevivência do negócio. Tanto a questão da segurança e da saúde no trabalho, como a da sustentabilidade ambiental, exigem maior compreensão e atuação da parte das entidades sindicais e do poder público, ampliando-se o controle e o apoio por meio de políticas específicas para o segmento. Nesse sentido, é preciso considerar as especificidades dos vários setores da atividade econômica.

Exemplo importante em relação à especificidade do setor econômico em que a MPE está inserida está no setor de confecções. Como é uma atividade intensiva em mão de obra e sofre a concorrência da produção dos países asiáticos, as estra-

tégias de terceirização e subcontratação das grandes empresas fazem com que as MPE sofram a pressão de custos. Em regra, são usados expedientes que tornam precárias as relações e as condições de trabalho, impedindo a concretização do princípio da dignidade humana que a Constituição brasileira elegeu como um dos fundamentos da República. Entre esses expedientes está o da utilização do trabalho em domicílio, comumente pelas mulheres costureiras¹⁴. Geralmente pago por peça produzida, é ajustado como se fosse uma contratação de natureza civil ou, quando, na realidade, evidencia-se uma relação de trabalho. Assim, além da lesão aos direitos sociais do trabalho, essa forma de contratar intensifica o trabalho da mulher que aumenta a jornada para ampliar ganhos, reduzindo seus possíveis momentos de descanso (VILASBOAS, 2015).

A dupla jornada não é exclusividade da mulher trabalhadora que executa sua tarefa informalmente no ambiente doméstico. Também é a realidade das trabalhadoras em pequenas empresas faccionistas do setor de confecções. Contratadas sob a modalidade de “faccão”, aparentemente de natureza civil, muitas vezes ampliam a jornada, levando atividades extras para a residência (LIMA, 2010). Nesse trabalho, Lima aponta a extensa jornada das mulheres mais jovens e solteiras – ainda que não exclusivamente – que utilizam o tempo fora do trabalho para participarem de cursos de qualificação noturnos, com o objetivo de manterem-se atualizadas e empregadas.

Nos contratos de facção, o elemento ocultamento contribui para dificultar tanto a caracterização da terceirização quanto o reconhecimento da responsabilidade da contratante/tomadora, e à luz da Súmula 331 do TST, eis que a relação aparece formalmente como de natureza civil. Daí se afirmar que se trata de sistema com potencial altamente burlador da aplicação das normas de proteção social ao trabalho, dificultando inclusive a condenação subsidiária que referida Súmula contempla.

Outro elemento a ser destacado é que, em um cenário onde as assimetrias são grandes, estas se aprofundam com a contratação das MPE via terceirização, com decorrências negativas para um projeto que se preocupe com uma sociedade mais inclusiva. Isso porque, aos trabalhadores das empresas terceiras, via de regra, não são asseguradas as mesmas condições de trabalho dos trabalhadores diretos da tomadora.

Ainda, quando se olha para os dados referentes à esfera da judicialização dos conflitos do trabalho, percebe-se que a execução trabalhista contra as MPE é muito mais demorada, com reiteradas devoluções dos Mandados de Citação pelos Oficiais de Justiça, por não mais as encontrarem; ou porque se

mudaram, e a demora em localizá-las em outro endereço tem sido alarmante; ou porque deixaram de existir, fechando suas portas, o que contribui para a ampliação da taxa de congestionamento que os dados do Conselho Nacional de Justiça (CNJ) estão demonstrando.

O importante é que os exemplos destacados buscam evidenciar as decorrências para as MPE, para os trabalhadores e para a sociedade como um todo, do uso da terceirização, e, como evidencia a sondagem da CNI antes destacada, 91% das empresas entrevistadas colocam a redução de custos como sendo o grande estímulo para adotá-la. De resto, são as MPE, mais frágeis na cadeia de agregação de valor, que acabam por assumir grande parte do risco e dos custos das estratégias das grandes empresas de fazerem uso da terceirização como instrumento de obtenção de vantagem competitiva. Um dos custos que as afeta e que, sobretudo, lesa os trabalhadores, está na maior dificuldade que têm de cumprir com as normas referentes à saúde e à segurança no trabalho e com a tutela dos direitos de proteção social ao trabalho quando comparadas às médias e grandes empresas. Tanto que boa parte das ações trabalhistas decorre desses descumprimentos, sendo a via judicial uma alternativa do trabalhador para ver reparadas as lesões que sofre¹⁵.

Na segunda metade da década de 2000, o número de processos ajuizados na Justiça do Trabalho aumentou significativamente, justo em momento de dinamismo econômico, quando se deveria esperar que os descumprimentos e, em decorrência, as ações trabalhistas, reduzissem. É interessante observar que, em período recente, o volume de ações recebidas pela Justiça do Trabalho só é inferior àquele número da segunda metade da década de 1990, quando o mercado de trabalho brasileiro se mostrou muito restritivo e com elevado desemprego em decorrência das mudanças econômicas e produtivas.

Tabela 2. Média dos Processos recebidos pela Justiça do Trabalho para cada mil trabalhadores ocupados – 1991-2010

Período	Processos	Evolução
1991-1995	160	100
1996-2000	181	114
2001-2005	148	93
2006-2010	162	102

Fonte: TST/Consolidação Estatística da Justiça do Trabalho - 2010 e IPEADATA. Elaboração própria.

O crescimento das ações ajuizadas pode, por um lado, estar relacionado à ampliação das lesões aos direitos sociais. Por outro, pode estar vinculado, em especial no período de maior crescimento econômico, à redução das inseguranças no mundo do trabalho, dada a ampliação das oportunidades de emprego *pari passu* a uma maior internacionalização da consciência dos direitos lesados. Pode, também, ser atribuído, em parte, ao fato de que a fiscalização pela DRT não tem sido suficiente para coibir o descumprimento, com multas em valores reduzidos e sem progressividade, levando a uma cultura de lesão a direitos. Ainda, podem as empresas apostar na morosidade no andamento do processo e na possibilidade de, uma vez sendo ajuizada a ação, haver acordo judicial em valores inferiores aos devidos e, ainda, por vezes, com quitação do contrato de trabalho.

Preocupam as condições de trabalho e a necessidade de políticas que permitam às MPE cumprir com as normas de segurança e de saúde visando à concretização dos princípios constitucionais da dignidade humana e do valor social do trabalho, como se enunciará a seguir. Ainda, olhando-se para os dados da Justiça do Trabalho, percebe-se que a demora do andamento do processo pode, *grossomodo*, ser atribuída às dificuldades da execução trabalhista, o já referido “calcanhar de Aquiles”, como consta do Texto para Discussão 06 e como demonstram as pesquisas que fundamentam este artigo. São aspectos a serem mais bem focados em subitem que segue, especial na proposta do Fundo de Execuções.

Algumas sugestões que se oferecem ao debate

Seguem algumas medidas oferecidas ao debate nos marcos do sistema jurídico brasileiro alicerçado pela Constituição Federal, buscando-se elementos no conceito de solidariedade social¹⁶, objetivando a construção de um mercado de trabalho mais bem estruturado e coeso.

Na área de saúde e segurança, uma das medidas a ser pensada é a que se enunciou no Texto para Discussão n° 17¹⁷: a implantação de Sistemas Coletivos de Segurança e Saúde. Simplificando procedimentos sem que os direitos dos ocupados nas MPE sejam reduzidos, ao contrário, assegurados, essa modalidade seria possível a partir da promoção de sistemas de condomínios partilhados para as MPE, com a finalidade de simplificar a fiscalização; reduzir custos decorrentes da contratação de profissionais para o assessoramento e cumprimento dos programas de segurança e saúde do trabalhador; e mais bem atender às medidas de prevenção ao risco. Importante se pensar em uma lei que preveja a instituição desses condomínios por setor, com sistema de fiscalização do qual participem os atores

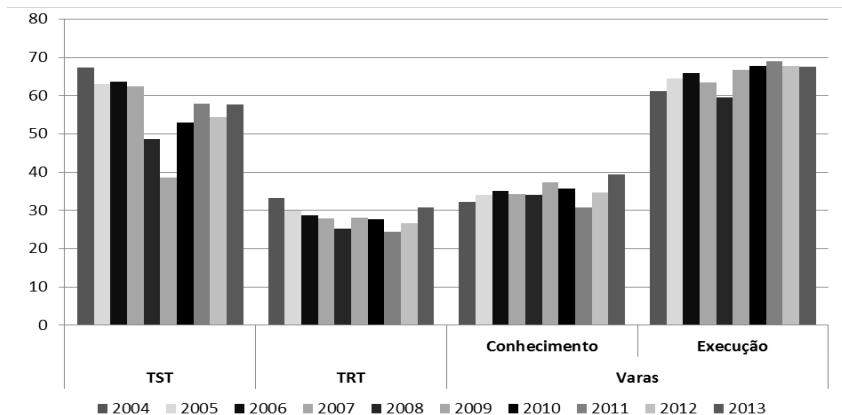
sociais, as partes e o Estado. Como se afirmou no texto, a implantação articulada desses Sistemas Coletivos de Segurança e Saúde teria condições de produzir uma melhora na própria qualidade da prestação dos serviços e, possivelmente, uma redução nos custos para a elaboração dos documentos, sem rebaixar o padrão de controle da segurança dos trabalhadores em MPE.

Ainda nessa lógica, apontam-se algumas sugestões para a execução trabalhista. Em regra morosa, seus principais entraves decorrem, dentre outros, de problemas processuais e de dificuldades financeiras do devedor. Essas dificuldades têm sido maiores para os ocupados em pequenos negócios, já que as MPE estão em situação desfavorável em relação às demais empresas e, muitas vezes, no limiar do fechamento de suas portas.

Terceirização, pequenos negócios e execução trabalhista¹⁸

Na execução trabalhista, o juiz “constrange o devedor ao cumprimento do decidido, assegurando a obtenção do resultado prático do direito reconhecido” (GIGLIO, 2002). Ou seja, decidida a controvérsia e não havendo mais recursos cabíveis – fase de conhecimento –, ou, ainda, quando acordos homologados judicialmente não são cumpridos, na Vara de origem a decisão proferida, a *res judicata*, ou o acordo não cumprido são transformados em valores – liquidação da sentença – para serem executados; a execução.

Nessa fase, homologada a conta, o Juiz assina e a Secretaria da Vara expede o Mandado de Citação – espécie de intimação ao devedor – para pagamento no prazo de 48 horas pena de penhora. As dificuldades das quais se tem notícia nesse momento processual e as reiteradas reclamações de atores justificam que se inclua a execução trabalhista como questão crucial lançada ao debate, objetivando que sejam aprofundados aspectos que se relacionam com as dificuldades das MPE e problemas que os ocupados em pequenos negócios enfrentam na cobrança de seus créditos. Os dados do CNJ mostram que o congestionamento de processos na fase de execução é bastante superior quando comparada com as outras fases processuais, como se vê do Gráfico a seguir.

Gráfico 2. Taxa de congestionamento segundo a instância e a fase do processo, 2004-2013

Fonte: CNJ. Relatório Justiça em Números, vários anos. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/pj-justica-em-numeros>; acesso em 21/07/2015.

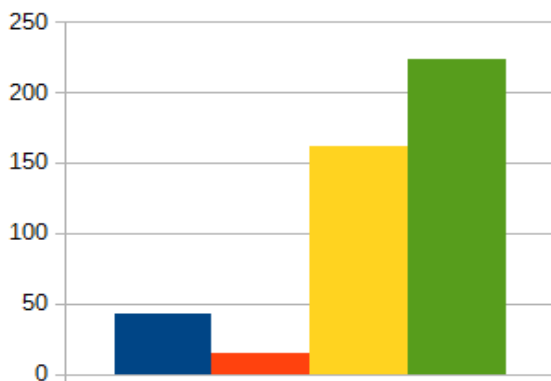
Esses dados dão sentido à expressão “ganhou, mas não levou”, que sintetiza a situação de boa parte dos credores na execução trabalhista. Um dos motivos que impede maior celeridade na solução do processo, com efetivo pagamento do credor, é a dificuldade de se encontrar a empresa executada, ou porque se mudou, ou porque deixou de existir, ou porque, quando encontrada, sua situação é de verdadeira insolvência, sem condições materiais de proceder ao pagamento e sem quaisquer bens que o garantam. Essa situação se agrava quando a executada é uma MPE.

Na pesquisa “A Terceirização e a Justiça do Trabalho” [2007-2009], verificou-se demora expressiva na execução quando a terceira, em regra pequena empresa, é reconhecida como devedora principal, sendo a Tomadora excluída do feito ou, então, condenada apenas de forma subsidiária. O caso que abre este texto é um deles. Por outro lado, constatou-se que a celeridade é muito mais expressiva quando a própria tomadora, em regra de médio ou grande porte, é reconhecida como empregadora ou responsável solidária, sendo, então, executada diretamente. Ou seja, os processos evidenciam grandes dificuldades para o andamento da execução quando a contratante/tomadora é isenta de responsabilidade perante os trabalhadores das terceiras; ou, então, quando a decisão a condena apenas de forma subsidiária e não solidária. Mudanças de endereço das terceiras, inexisten-

cia de bens, bens penhorados em outras ações, cartas precatórias executórias mal sucedidas, em regra, provocam essa demora.

O resultado, quando examinada a execução de 27 processos, foi o seguinte, em síntese: na situação em que a contratante/tomadora foi excluída do feito, sendo reconhecida a responsabilidade direta da terceira, o tempo médio entre citação para pagar e efetiva entrega do valor devido foi de 989 dias, ou 33 meses; quando a contratante/tomadora foi reconhecida como responsável subsidiária, voltando-se a execução inicialmente contra a terceira, o tempo médio entre citação para pagar e pagamento foi de 402 dias, ou 13 meses; já quando a contratante/tomadora foi reconhecida como responsável solidária, o tempo médio foi de 52 dias, ou 02 meses¹⁹. Quando observados os dados obtidos pela pesquisa “A Terceirização e a Justiça do Trabalho: diversidades regionais”, a constatação foi diferente: quanto menor a responsabilização da tomadora, maior a dificuldade para os trabalhadores receberem os valores atribuídos pela sentença judicial. O gráfico a seguir demonstra essa diferença:

Gráfico 3. Tempo de Tramitação do processo na fase de execução (em dias). Período 1985-2000



- Reconhece a condição de empregadora da tomadora de Serviço
- Reconhece a responsabilidade solidária da tomadora
- Reconhece a responsabilidade subsidiária da tomadora
- Exclui da lide a tomadora

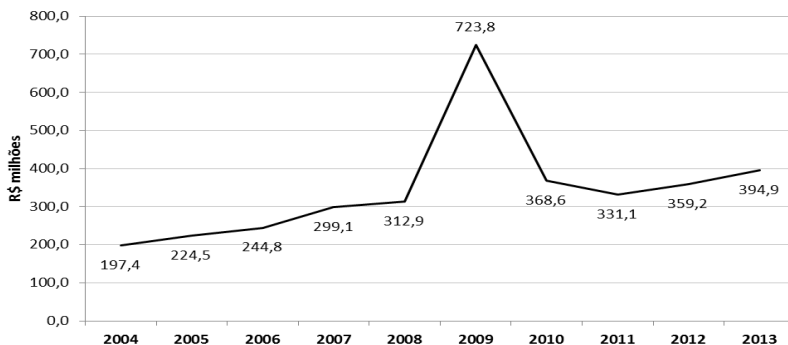
Fonte: Processos pesquisados. Pesquisa “A Terceirização e a Justiça do Trabalho: diversidades regionais”

Esses dados estimulam a reflexão sobre formas que reduzam esse tempo médio e, assim, contribuam para concretizar o direito de acesso ao Judiciário, com entrega mais célere da prestação jurisdicional, sem que tais medidas, por um lado, inviabilizem a própria existência ou funcionamento das MPE, as quais, notoriamente, têm maior fragilidade financeira; por outro, sem que reduzam direitos dos trabalhadores em pequenos negócios, de forma a ser respeitada a Constituição brasileira de 1988 que, no artigo 5º, *caput*, assegura a todos a igualdade substantiva; e, no artigo 7º, *caput*, a todos os trabalhadores, urbanos e rurais, sem distinções, os direitos sociais fundamentais que elenca nos incisos²⁰.

Nesse cenário, aparece como proposta interessante a da constituição de sistema legal de garantia de pagamento e proteção dos créditos reconhecidos na Justiça do Trabalho. O Fundo de Execuções Trabalhistas, previsto no artigo 3º da Emenda Constitucional nº 45/2004 que tratou da Reforma do Poder Judiciário, seria um dos instrumentos legais desse sistema²¹. Esse artigo 3º define, desde logo, como uma das fontes de custeio – além de outras que a lei poderá fixar –, valores advindos das multas da fiscalização do trabalho. Neste texto, toma-se como referência esse dispositivo e, além das multas, sugere-se que o valor arrecadado com custas pela Justiça do Trabalho também seriam uma das fontes de custeio, possibilitando que o Fundo seja elemento eficaz para agilizar a execução, alicerçado no princípio da solidariedade social.

São relevantes os dados do Gráfico 3 sobre a evolução do valor arrecadado pela Justiça do Trabalho ao título de custas e emolumentos. Esse valor, diretamente relacionado com o *quantum* da condenação, ampliou-se significativamente entre 2004 e 2013, com pico de aumento muito expressivo em 2009 – ano de recessão –, cuja queda posterior não alterou a condição ascendente dos valores, como o gráfico demonstra. Para se ter uma ideia, esse valor, que em dados de 2009 chegou a representar cerca de 5,5%, em dados de 2013, representou cerca de 2% do total pago aos jurisdicionados por conta de demandas com êxito total ou parcial ou, ainda, em face de acordos judiciais homologados, incluídos Precatórios e excluídos os executivos fiscais e os recolhimentos ao INSS²². Trata-se de dado importante tanto para a proposição do Fundo de Execuções, cuja fonte de custeio, entre outras, seria a obtida com arrecadação das custas e multas aplicadas, quanto para se pensar formas preventivas que tenham força de coibir o delito trabalhista, com o fortalecimento dos órgãos fiscalizadores de tal sorte que as multas correspondam, efetivamente, a formas pedagógicas de desestímulo à lesão, o que não está acontecendo, como demonstram os dados.²³

Gráfico 04. Evolução da arrecadação de custas e emolumentos. Justiça do Trabalho, 2004 a 2013 (em R\$ milhões a preços de jan/2015)



Fonte: CNJ. Relatório Justiça em Números, vários anos. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/programas-e-acoess/pj-justica-em-numeros>; acesso em 21/07/2015.

O Fundo de Execuções, que, conquanto previsto constitucionalmente, pende de regulamentação²⁴, poderia, a exemplo do Fundo Salarial adotado na Espanha e em Portugal, antecipar certos valores, indenizações decorrentes de dispensa imotivada ou extinção dos contratos de trabalho e, também, salários, em casos de falência, força maior e outras hipóteses que as previstas em lei, com ênfase às MPE. Na execução, não pago o credor e não oferecidos bens à penhora, o Fundo seria acionado e adiantaria o valor devido, podendo, depois, cobrar esses valores dos empresários. Ainda a exemplo do sistema espanhol, pode-se pensar em alguma medida específica para MPE em dificuldades.

Na Espanha, grande parte das empresas cujos trabalhadores encontram no Fundo Salarial de Execuções – o FOGASA – espaço de garantia do pagamento dos valores judicialmente reconhecidos são empresas de pequeno porte²⁵. Essa referência mostra que não apenas os trabalhadores se beneficiam com o Fundo, mas também demonstra que se trata de um programa importante para que as pequenas empresas possam mais bem desenvolver suas atividades.

Considerações finais

A análise da Terceirização, compreendida a partir do movimento mais geral do capitalismo contemporâneo e de seus impactos tanto para os pequenos negócios quanto para o mundo do trabalho, aponta para um importante e difícil caminho a ser perseguido. De maneira geral, os problemas que são vivenciados pelo mundo

do trabalho brasileiro não dizem respeito apenas aos ocupados em pequenos negócios. No entanto, em regra têm repercussões mais cruéis para estes em virtude da situação desfavorável que se encontram as MPE. Partindo dessa compreensão, o que se busca é constituir um entorno favorável ao equilíbrio ou, ao menos, à minimização das dificuldades concorrenciais das MPE relacionadas com as desvantagens sofridas pelos ocupados em pequenos negócios, em virtude da posição desfavorecida que ocupam numa estrutura de concorrência assimétrica e que se relacionam com as condições de trabalho e com a saúde dos trabalhadores.

Assim, é importante que se pensem medidas adequadas à moldura legislativa do País – a exemplo de um Fundo Público de Execuções Trabalhistas – que possam contribuir para a dinamização do seguimento das MPE e, em especial, para a concretização dos princípios constitucionais da dignidade humana e do valor social do trabalho, objetivando o amplo acesso a um Judiciário Trabalhista mais célere que possa cumprir com sua função social, beneficiando o conjunto dos cidadãos brasileiros.

Referências

AHORN, Marcos R.; DEMAJOROVIC, Jacques. *A terceirização produtiva como ameaça à sustentabilidade*. II Workshop Gestão Integrada: Risco e Sustentabilidade São Paulo, 19 e 20 de Maio de 2006. Centro Universitário Senac.

BARTHELEMY, J. *Os sete pecados capitais da terceirização*. RAE Executivo, v. 3, n. 1, 2004, pp.63-79.

BASUALDO, Victoria; MORALES, Diego (Orgs). *La tercerización laboral: Orígenes, impacto y claves para su análisis en América Latina*. 1. ed. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores, 2014.

BRAGA, José Carlos. Financeirização global. In FIORI, José Luís. Poder e Dinheiro: uma economia política da globalização. Petrópolis: Ed. Vozes, 1997, p. 130.

CARNEIRO, Ricardo. *Globalização produtiva e estratégias empresariais*. Texto para discussão IE/UNICAMP, n.132, ago. 2007.

CNI - Confederação Nacional da Indústria. *Terceirização: esclarecimentos necessários*. Relações do Trabalho, 25 mar. 2010. Disponível em: (<http://www.cni.org.br/portal/data/pages/FF8080812792D1F501279BF9DDB908BB.htm>), Acesso em 15 de jun. 2015.

FIGUEIREDO, M. *et al.* *Reestruturação produtiva, terceirização e relações de trabalho na indústria petrolífera offshore da Bacia de Campos (RJ)*. *Gestão & Produção*, v.14, n.1, 2007, pp.55-68.

FILGUEIRAS, Vitor. A. *Terceirização e os limites da relação de emprego: trabalhadores mais próximos da escravidão e morte*. In: V Congresso Internacional de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho de Santa Maria, 2014, Santa Maria. *Revista do V Congresso Internacional de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho de Santa Maria*, v. 3, 2014.

GIGLIO, Wagner D. *Dificuldades crescentes na execução trabalhista*. In: DALLEGRAVE NETO, José Affonso; FREITAS, Ney José de. *Execução trabalhista: estudos em homenagem ao Ministro Joao Orestes Dalazen*. São Paulo: LTr, 2002, p.366-384.

KREIN, José Dari. *As tendências recentes na relação de emprego no Brasil: 1990-2005*. Tese de doutorado. IE/UNICAMP, Campinas, 2007.

LEITE, A. M. P. *Análise da terceirização na colheita florestal no Brasil*. Tese de doutorado. Programa de Pós-Graduação em Ciência Florestal – UFV. Minas Gerais, 2002. [Mimeografado].

LIMA, Ângela Maria de Sousa. *Gênero, trabalho faccionado e trabalho a domicílio: as faces da subcontratação na confecção de roupas de Cianorte – PR*. Anais do I Simpósio sobre Estudos de Gênero e Políticas Públicas. Universidade Estadual de Londrina, 24-25 jun. 2010. (GT 7, Gênero e Trabalho).

POCHMANN, Marcio. *Terceirização e diversificação nos regimes de contratação de mão-de-obra no Brasil*. Campinas: CESIT/IE/UNICAMP, v. 8, 2006.

QUINTANEIRO, Tânia. *Émile Durkheim*. In: QUINTANEIRO, Tânia; OLIVEIRA BARBOSA, Maria Lígia de; MONTEIRO DE OLIVEIRA, Márcia Gardênia (Org.). *Um Toque de Clássicos*. Marx, Durkheim e Weber. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2003, p. 68-102.

REZENDE, Vinicius Donizete de. *Anônimas da História: relações de trabalho e atuação política de sapateiras entre as décadas de 1950 -1980*. Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, Faculdade de História, Franca, 2006.

SANTOS, Anselmo Luis do. *Trabalho em pequenos negócios no Brasil: impactos da crise no final do Século XX*. Tese de Doutorado apresentada ao IE/UNICAMP para obtenção do título de Doutor em Ciências Econômicas, Campinas, 2006.

SCHUMPETER, J. *Capitalismo, socialismo e democracia*. New York: Harper & Row, 1975, p. 82-83.

SILVEIRA, Carlos E. F. *Desenvolvimento tecnológico no Brasil: autonomia e dependência num país periférico industrializado*. Tese submetida ao Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas para obtenção do título de Doutor em Economia Aplicada. Campinas, 2001.

VIANA, Márcio Túlio. *Terceirização e sindicato: um enfoque para além do Direito*. 2006, Mimeografado.

_____. *et al.* *O novo contrato de trabalho: teoria, prática e crítica da lei n. 9.601/98*. São Paulo: LTr, 1998.

VILASBOAS, Jaqueline Pereira de O. *As imbricações entre gênero e raça no setor de confecção de Jaraguá-Goiás*. In: Anais do XVII Congresso Brasileiro de Sociologia, UFRGS, Porto Alegre, 2015.

Relatórios

Relatório Científico aprovado pela FAPESP, referente à pesquisa “A Terceirização e a Justiça do Trabalho”, CESIT/IE/UNICAMP, 2007-2009, Supervisor: Paulo Eduardo de A. Baltar, disponível: no CESIT/IE/UNICAMP; no Memorial da Justiça do Trabalho no RS/TRT4, www.trt4.jus.br/Memorial; e, na FAPESP, no link: <http://search.conduit.com/Results.aspx?q=a+terceiriza%C3%A7%C3%A3o+e+a+justi%C3%A7a+do+trabalho+Paulo+de+andrade+baltar&ctid=ct2801948&octid=CT2801948&SearchSource=1>

Textos para discussão

Texto para Discussão nº 05, Segurança e Saúde do Trabalhador nas MPE: diagnósticos e proposta para a constituição de “Serviços Coletivos de Segurança e Saúde no Trabalho”. Convênio: Fundação Economia de Campinas - FECAMP e Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – SEBRAE. Termo de Referência: Reforma Trabalhista e Políticas Públicas para Micro e Pequenas Empresas, Campinas, outubro de 2004.

Texto para discussão nº 06, Acesso à Justiça e à Justiça do Trabalho, Convênio: Fundação Economia de Campinas - FECAMP e Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas - SEBRAE. Termo de Referência: Reforma Trabalhista e Políticas Públicas para Micro e Pequenas Empresas, Campinas, novembro 2004.

Texto para Discussão n° 15. Segurança e Saúde do Trabalhador nas Micro e Pequenas Empresas: Racionalização dos Programas de Gerenciamento de Riscos. Convênio: Fundação Economia de Campinas - FECAMP e Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas - SEBRAE. Termo de Referência: Reforma Trabalhista e Políticas para Micro e Pequenas Empresas. Campinas, março de 2005.

Texto para discussão n° 17, A regulação do trabalho no Brasil para as MPE: Limites e Possibilidades de Simplificação e Desburocratização. Convênio: Fundação Economia de Campinas - FECAMP e Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas - SEBRAE. Termo de Referência: Reforma Trabalhista e Políticas para Micro e Pequenas Empresas. Campinas, 2005.

Notas

- 1 Desembargadora aposentada TRT4, doutora e pós-doutora em Economia Social do Trabalho IE/UNICAMP, pesquisadora e professora colaboradora CESIT/UNICAMP. E-mail: magdab@terra.com.br
- 2 Doutor em Economia Social do Trabalho, IE/Unicamp, professor e pesquisador CESIT/IE/UNICAMP. E-mail: amilton.moretto@gmail.com
- 3 Doutor em História Social IFCH/UNICAMP, pesquisador e professor. E-mail: alissondroppa@yahoo.com.br.
- 4 O processo é verdadeiro, mas os nomes são fictícios.
- 5 POCHMANN, Marcio (Coord.). *Terceirização e diversificação nos regimes de contratação de mão-de-obra no Brasil*, Campinas: UNICAMP/IE-Cesit, agosto de 2006, discute os principais aspectos da terceirização no emprego formal no Brasil. Segundo esse estudo, a terceirização adicionou 2,3 milhões dos 6,9 milhões de empregos formais gerados no setor privado.
- 6 Ou seja: retorno à contratação pela via direta em substituição à contratação triangular por terceiras.
- 7 Considerações a partir de SILVEIRA, Carlos E. F. *Desenvolvimento tecnológico no Brasil: autonomia e dependência num país periférico industrializado*. Tese submetida ao Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas para obtenção do título de Doutor em Economia Aplicada. Campinas 2001.
- 8 No Brasil, cinco grandes projetos são responsáveis pelo incremento da produção de celulose; FÍBRIA, oriunda fusão entre VCP e Aracruz, localizada em Aracruz, Espírito Santo; VERACEL, joint venture da Stora Enso e da Aracruz, limítrofe aos municípios de Eunápolis e Belmonte; SUZANO, em Mucuri; a nova unidade da VCP - Votorantim Celulose e Papel, atual FÍBRIA, em Mato Grosso do Sul; e, por fim, a ELDORADO, controlada pela J&F investimentos, atualmente a maior produtora de celulose branqueada de eucalipto do mundo.

- 9 Quando se analisa a participação dos tipos de propriedade por Estado, vê-se que o arrendamento representa 62,3% no Mato Grosso do Sul, seguido por São Paulo, 24,4% e Minas Gerais, 12,9%. Já o fomento florestal aparece com destaque no Espírito Santo, 21,6%, Bahia, 25,3%, Paraná, 20,2%, Rio Grande do Sul, 12,0% e Santa Catarina, 9,9%. No Mato Grosso do Sul está a ELDORADO Brasil; no Espírito Santo, Bahia, São Paulo, está instalada a FÍBRIA. A empresa ELDORADO tem 3 mil empregados diretos e 27 mil indiretos.
- 10 Essa ideia foi exposta pelo representante da CNI, Emerson Casali, no Seminário: “Terceirização e Desenvolvimento: Vantagens, responsabilidades e regulação”, na Comissão de Trabalho da Câmara dos Deputados, ao defender a terceirização das atividades fim e meio, sob o argumento da segurança jurídica, da proteção do trabalhador, da competitividade e da redução de custos, com responsabilidade apenas subsidiária. Disponível em: <http://www.relacoedotrabalho.com.br/profiles/blogs/no-novidades-legislativas-cni-452>.
- 11 A Sondagem é uma pesquisa da CNI feita em 2008 com 1.443 empresas e que revela que 54% das empresas industriais contratavam serviços terceirizados. O levantamento mostra que 91% das entrevistadas busca a redução de custo; 75% considera importante para a decisão de terceirizar o uso de novas tecnologias; 86% busca a melhoria na qualidade. Disponível em: <http://www.portaldaindustria.com.br/cni/imprensa/2013/08/1,20646/regulamentar-a-terceirizacao-trara-seguranca-para-22-dos-trabalhadores-do-pa>.
- 12 Jaqueline Pereira de O. Vilasboas analisa o setor têxtil no artigo “As imbricações entre gênero e raça no setor de confecção de Jaraguá-Goiás” apresentado no XVII Congresso Brasileiro de Sociologia, UFRGS/RS, 2015.
- 13 Outro aspecto que pode atingir a imagem da tomadora: acidentes de trabalho com ou sem letalidade, ou, mesmo prejuízos ao meio ambiente.
- 14 Consultar a dissertação de mestrado: REZENDE, Vinicius Donizete de. Anônimas da História: relações de trabalho e atuação política de sapateiras entre as décadas de 1950 -1980 (Franca-SP). Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho, Faculdade de História, Franca, 2006.
- 15 Destaque-se que, para a empresa, o custo refere-se às custas da contratação do serviço de advocacia e o tempo gasto junto ao Judiciário, uma vez que são despesas para a defesa do empregador.
- 16 Ver. QUINTANEIRO, Tânia. *Émile Durkheim*. In: QUINTANEIRO, Tânia; OLIVEIRA BARBOSA, Maria Lígia de; MONTEIRO DE OLIVEIRA, Márcia Gardênia [Org.]. Um Toque de Clássicos. Marx, Durkheim e Weber. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2003, p. 68-102.
- 17 Texto para discussão n° 17, A regulação do trabalho no Brasil para as MPE: Limites e Possibilidades de Simplificação e Desburocratização. Campinas, 2005. Convênio: Fundação Economia de Campinas - FECAMP e Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas - SEBRAE. Termo de Referência: Reforma Trabalhista e Políticas para Micro e Pequenas Empresas. Ver também: Texto para Discussão n. 15. Segurança e Saúde do Trabalhador nas Micro e Pequenas Empresas: Racionalização dos Programas de Gerenciamento de Riscos. Campinas, março de 2005; Texto para Discussão 05, Segurança e Saúde do Trabalhador nas MPE: diagnósticos e proposta para a constituição de “Serviços Coletivos de Segurança e Saúde no Trabalho”. Campinas, out. 2004.

- 18 Ver ainda: Texto para discussão 06, Acesso à Justiça e à Justiça do Trabalho, Convênio: Fundação Economia de Campinas - FECAMP e Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas - SEBRAE. Termo de Referência: Reforma Trabalhista e Políticas Públicas para Micro e Pequenas Empresas, Campinas, novembro 2004.
- 19 Fonte: Centro de Memória Arquivo e Cultura da 15ª Região/CMA. Pesquisa: A Terceirização e a Justiça do Trabalho.
- 20 Consultar o interessante trabalho de SANTOS, Anselmo Luis do. Trabalho em pequenos negócios no Brasil: impactos da crise no final do Século XX, Tese de Doutorado apresentada ao IE/UNICAMP para obtenção do título de Doutor em Ciências Econômicas, Campinas, SP, 2006.
- 21 Esse Fundo tem como referência as experiências de Fundo de Garantia Salarial da Espanha, FOGASA, e de Portugal, bem como algumas teses de magistrados aprovadas em encontros regionais e no CONAMAT/2004 (Congresso Nacional da Magistratura), bem como a Monografia: VEIRA, Gustavo Fontoura. O Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas e a Efetividade da Prestação Jurisdicional na Justiça do Trabalho, apresentada ao Centro de Estudos do Trabalho - CETRA para obtenção do título de Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, Santa Maria, 2005, mimeografado. Segundo o autor, o Fundo, criado por lei ordinária, terá a finalidade de antecipar o pagamento do valor objeto de condenação judicial, abreviando a execução, no sentido de sua celeridade, concretizando o direito de acesso à Justiça e à efetividade da prestação jurisdicional.
- 22 Para a proporcionalidade, tomou-se como referência tanto o que foi pago aos jurisdicionados em face de direitos lesados reconhecidos judicialmente, quanto à receita das execuções das penalidades impostas pelos órgãos de fiscalização (SRT/MTE). Link base dados CNJ: <http://www.cnj.jus.br/programas-e-acoes/pj-justica-em-numeros/2013-01-04-19-13-21>.
- 23 Interessante observar que os dados da arrecadação com Imposto de Renda, não incluídos no gráfico, são significativos, correspondendo a aproximadamente 13% do reconhecido e pago aos trabalhadores pela Justiça do Trabalho em 2009, por conta de lesões praticadas. A soma desse valor às custas e execução de multas corresponderia a aproximadamente 20% do pago aos credores por força de decisões judiciais. Trata-se de valor retido do trabalhador cuja lesão foi reconhecida judicial. A viabilidade e se utilizar tal recurso como uma das fontes de custeio do Fundo necessitaria estudo mais aprofundado, inclusive buscando-se diretamente nos órgãos de fiscalização o que foi arrecadado com multas sem que tenha havido execução judicial, sem necessidade de se estabelecer, como se dá no Fundo Espanhol, percentual pago pelas empresas referentes ao faturamento.
- 24 Tramitam no Congresso Nacional vários projetos que buscam regrav a matéria, como, por exemplo, PL 4597/2004, PLS 246/2005 e PL 6541/2006.
- 25 VEIRA, Gustavo Fontoura. *O Fundo de Garantia das Execuções Trabalhistas e a Efetividade da Prestação Jurisdicional na Justiça do Trabalho*. O fundo poderá facilitar a vida das MPE, sem prejudicar seus empregados. Os trabalhadores receberiam o que lhes é devido de uma só vez e as MPE poderiam negociar com o fundo uma maneira adequada à sua realidade de cumprir com suas obrigações para com ele.

Artigo recebido para publicação em julho de 2015 e aprovado para publicação em setembro de 2015.