

ADRIANA TOLEDO NASCIMENTO



1290000372



IE

TCC/UNICAMP N17a

ASPECTOS ECONÔMICOS E JURÍDICOS DA TERCEIRIZAÇÃO

CAMPINAS, 2002

CEDOC/IE

**TCC/UNICAMP
N17a
IE/372**

ADRIANA TOLEDO NASCIMENTO

ASPECTOS ECONÔMICOS E JURÍDICOS DA TERCEIRIZAÇÃO

Monografia apresentada como exigência parcial para obtenção do grau de BACHAREL em Ciências Econômicas pelo Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas, sob orientação do Prof. Dr. Waldir Quadros.

CAMPINAS, 2002

BANCA EXAMINADORA:

Campinas,de.....de 2002.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO _____	05
CAPÍTULO 1:ASPECTOS ECONÔMICOS DA TERCEIRIZAÇÃO _____	07
1.1. AS RECENTES TRANSFORMAÇÕES ECONÔMICAS E A EXPANSÃO DO SETOR DE SERVIÇOS _____	07
1.2. PROCESSO DE AJUSTAMENTO, CARACTERÍSTICAS DO SETOR TERCIÁRIO E ASPECTOS QUALITATIVOS DO EMPREGO NA TERCEIRIZAÇÃO _____	18
CAPÍTULO 2: ASPECTOS JURÍDICOS DA TERCEIRIZAÇÃO _____	26
CONCLUSÃO _____	41
BIBLIOGRAFIA _____	46

INTRODUÇÃO

Este trabalho foi idealizado na tentativa de compreender o porquê do crescente aumento das terceirizações nas empresas, na administração pública, enfim em todas as atividades econômicas.

Ao iniciar os estudos sobre o tema, percebi que ele está intrinsecamente relacionado às mudanças ocorridas na economia nos últimos 10 anos, especialmente ao agravamento do desemprego e ao aparecimento de formas precárias de inserção no mercado de trabalho.

Diante deste contexto o trabalho foi dividido em duas partes. A primeira resgata as principais transformações político-econômicas ocorridas nos últimos anos, responsáveis por profundas transformações no mercado de trabalho e causadoras do desemprego crescente e, conseqüentemente, por formas precárias de inserção entre elas, a terceirização. Nesta parte analisa-se, ainda, as diversas posições a respeito do tema, em especial, daqueles autores que acreditam na terceirização como movimento natural de modernização da

economia e como forma de flexibilizar a contratação de trabalhadores para aumentar o emprego e daqueles que entendem que este não é um problema intrínseco ao mercado de trabalho, mas sim resultado dos problemas macroeconômicos atuais.

A segunda parte resgata os aspectos jurídicos da terceirização, dando ênfase às formas ilegais e precárias. O objetivo é ilustrar como as empresas, na ausência de regulamentação específica, vêm praticando a terceirização e demonstrar os reais prejuízos para os trabalhadores, empresas, sociedade e governo.

CAPÍTULO 1: ASPECTOS ECONÔMICOS DA TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização tem ganhado extrema importância nos estudos de economia, de administração de empresas, de direito e de sociologia do trabalho. Isto por que as atividades executadas por terceiros têm representado uma das principais causas da recente evolução do setor terciário – ou setor de serviços – e têm gerado reflexos sobre a estrutura ocupacional, sobre a estratégia das empresas e principalmente sobre a qualidade dos empregos.

Antes de adentrar em nossa questão central, é necessário fazer uma breve análise de um fator intrinsecamente ligado a ela: as recentes transformações econômicas e a expansão do setor de serviços.

1.1. – As recentes transformações econômicas e a expansão do setor terciário (setor de serviços)

Na década de 50, os esforços do governo – baseados no tripé: capital interno, capital internacional e Estado – possibilitaram o desenvolvimento industrial brasileiro. Eram os 50 anos em 5 de JK.

Durante toda a década de 50 até a década de 70, a indústria tinha papel fundamental por que a ela ligava-se toda a modernização, a urbanização, os empregos, os costumes e cultura.

A partir de meados da década de 70, a inflação e os movimentos recessivos e expansivos passaram a limitar os ganhos de produtividade, provocando estagnação e necessidade de reorganização da indústria. Isso encerra, segundo Dedecca (1998), um grande ciclo expansivo, liderado pela indústria de transformação e pelo segmento de construção civil.

No cenário internacional, os EUA, a partir de 1978, inauguram um período de altas taxas de juros, atraindo os excedentes monetários internacionais para aquele país. A este fato somam-se os altos preços do petróleo.

As reações ao novo cenário econômico mundial divergiram conforme o poder competitivo das estruturas produtivas locais e as condições financeiras dos Estados Nacionais. No Brasil, esse novo panorama abalou o crescimento do emprego formal total que vinha se manifestando desde a década de 50, acarretando mudanças na estrutura ocupacional. A princípio, não houve grande aumento do desemprego, mas sim uma redução da capacidade da indústria de transformação e do segmento da construção civil em continuar criando empregos.

Na passagem dos anos 70 para os anos 80, o contexto de crise e recessão econômica estimulou as empresas estrangeiras a adotarem projetos de modernização fortemente centrados na automação de plantas que foram denominadas “fábricas do futuro”. No Brasil, as inovações tecnológicas e organizacionais foram sendo pontualmente inseridas nas empresas que precisavam melhorar a qualidade de seus produtos, em atendimento ao mercado externo.

Nesse sentido, Dedecca (1998) coloca que: “A perspectiva de automatização aparecia para as empresas como um meio de superação dos conflitos entre capital e trabalho, graças à visão de que o trabalho, na nova configuração produtiva, se tornaria residual”.

O Brasil segue uma tendência diferente da observada internacionalmente. Enquanto nos países mais desenvolvidos observava-se uma desregulamentação do mercado de trabalho, aqui este período caracterizou-se por um processo de redemocratização das relações de trabalho, com ressurgimento dos sindicatos, culminando em 1988 com a Nova Constituição Federal que regulamenta as relações de trabalho.

A crise da dívida externa, resultante das políticas de valorização da moeda americana obrigou a indústria brasileira a gerar produção suficiente para exportar, objetivando garantir a entrada de divisas. E, paralelamente, a desvalorização cambial e os incentivos fiscais acabaram por proteger o mercado interno brasileiro num contexto econômico internacional marcado por

mudanças tecnológicas importantes. Isso se traduziu numa reorganização produtiva lenta e na proteção do emprego e da estrutura produtiva industrial brasileira.

Como decorrência desse efeito protetor do mercado interno, as alterações no sistema nacional de relações de trabalho foram muito limitadas. A reestruturação produtiva lenta não exigia mudanças expressivas nas relações de trabalho, uma vez que as admissões e demissões abruptas eram o mecanismo utilizado para enfrentar as flutuações do nível de produção decorrentes da instabilidade econômica.

Ao contrário do que acontecia no cenário internacional, no Brasil ampliou-se o grau de intervenção pública sobre as relações de trabalho no sentido de aumentar direitos existentes, sem alteração da estrutura produtiva nacional e de suas características principais.

Contrariamente à tendência até aqui observada, a racionalização econômica dos anos 90 feriu violentamente a capacidade de geração e o nível de emprego dos diversos setores econômicos levando a uma redução acentuada da dimensão ocupacional do trabalho assalariado protegido.

Se, nos anos 70 e 80, o emprego industrial foi poupado pelas circunstâncias econômicas – desvalorização cambial, incentivos fiscais – não entrando em decréscimo, porém crescendo mais lentamente que em décadas anteriores, na década de 90, ele será fortemente atingido, abrindo taxas de

desemprego sem precedentes históricos e condições precárias de inserção da força de trabalho.

Assim sendo, a reorientação da política econômica desta década representou uma ruptura com a política dominante até a década de 80. A abertura econômica do governo Collor, ao promover a abertura da economia brasileira e ao induzir um movimento generalizado de racionalização econômica no país obrigou as empresas a adotarem, segundo Dedecca (1998), uma postura defensiva: “as empresas passaram a selecionar e a focar suas atividades nos mercados que consideravam ter alguma perspectiva, eliminando capacidade produtiva naqueles avaliados como sem futuro. Essa nova postura foi acompanhada de certa modernização tecnológica e organizacional e tais mudanças causaram redução repentina e acentuada do nível de emprego.

Nos anos 90, os programas de competitividade industrial, produtividade e qualidade, e de apoio à capacitação tecnológica visavam estimular a competição, através de medidas voltadas para privatizações de empresas públicas, liberalização do comércio exterior associado a novas regras de investimento externo direto, bem como uma revisão da legislação anti-truste.

Entendia-se que as empresas, diante deste novo cenário, estariam expostas a uma maior competitividade e assim seriam obrigadas a tomar medidas que garantissem sua sobrevivência tais como melhoria na qualidade de seus produtos, redução de custos e aumento de produtividade.

Seguindo os ditames neoliberais, o governo Collor seguiu com a política indiscriminada de privatizações, de abertura comercial – com redução das tarifas de importação de 35,5% para 14% - com objetivo de expor à concorrência internacional, a baixa competitividade da indústria nacional e forçá-la a tornar-se mais competitiva.

Segundo Wilson Cano (1998), tais medidas deram seus frutos já num primeiro momento com redução de 50% na produção de algodão, 70% da produção de trigo, fechamento de linhas inteiras de produção na Zona Franca de Manaus e crescimento da importação de autopeças e bens de consumo, com destaque para os automóveis.

Diante deste cenário, a modernização das empresas tornou-se passo imprescindível para o acompanhamento do processo de competição interna e externa que se delineou. Grande parte das empresas brasileiras adotou formas de reestruturação organizacional e produtiva que incluíam não somente investimentos em equipamentos, como também a concentração de esforços somente na linha de produto de sua especialização ou nas suas "atividades-fim", terceirizando grande parte de suas atividades complementares ou de apoio, como contábeis administrativas, informática, transportes, limpeza, segurança, manutenção de equipamentos, alimentação, publicidade, entre outras.

Assim, grande parte das atividades realizadas dentro dos setores primário e secundário que consistiam em serviços, deslocaram-se destes setores para o setor terciário; essa transformação foi responsável por uma

proporção de aumento no emprego e da geração de produto que passa a ser gerada pelo setor de serviços, mas que antes era incorporada aos demais setores.

Segundo Baltar e Henrique (1998), estas mudanças refletem a estagnação da economia brasileira iniciada nos anos 80 e ampliada nos anos 90, e significam uma inversão das tendências que vinham se manifestando no país desde o fim da década de 50, quando despontava um rápido aumento do emprego no setor secundário, em especial na indústria de transformação e construção civil.

A partir da pesquisa feita por Amadeo, Scandiuzzi e Pero (1996), observa-se que entre 1989 e 1993, primeiros anos sob a nova orientação da política econômica, houve redução do emprego industrial e aumento da produtividade. Parte da redução do emprego é atribuída pelos autores à adoção de novas técnicas de gestão e tecnologias poupadoras de trabalho; Outra parte é atribuída ao processo de terceirização, conceituado como o processo de migração de trabalhadores do setor industrial para o setor de serviços.

Isto por que, segundo os autores, a principal contrapartida da queda do desemprego industrial nos anos 90 não foi o aumento da taxa de desemprego, mas sim o crescimento da participação do setor terciário na ocupação total e o aumento no grau de informalidade nas relações de trabalho.

Outro estudo que tem grande importância para nossa análise é o de Carvalho e Bernardes (1996) que analisa o desemprego e a qualidade do emprego nos anos 90 frente ao aumento de produtividade da indústria.

De acordo com os autores, o desemprego no Brasil tem vários aspectos polêmicos, sendo que um dos mais importantes refere-se ao aumento da produtividade industrial e à perda da capacidade da indústria em gerar empregos (desemprego tecnológico).

Diz o artigo que a perda do dinamismo da indústria em gerar empregos tende a afetar a qualidade dos empregos, uma vez que sua contrapartida é o aumento do emprego no setor de serviços, onde predominam contratações de trabalhadores com menor nível de escolaridade e por índices de rotatividade mais altos que no setor industrial.

O principal argumento sustentado é que a reestruturação produtiva por que estão passando as indústrias na década de 90 atingiu um grau suficiente para acarretar mudanças no emprego industrial. O ano de 1991 marcava um ponto de inflexão na produtividade brasileira, deixando para trás um período de estagnação e inaugurando uma fase de modernização das indústrias.

Segundo Bernardes e Carvalho, o crescimento de produtividade na ordem de 17,5% em 1993 – ano de retomada de crescimento – evidenciaria que estes não

se deviam apenas a ajustes recessivos do setor industrial, mas também à adoção de estratégias de modernização das empresas, visando torná-las mais competitivas. Essas estratégias podem ser caracterizadas como ações visando a maior racionalização da produção, a adoção de novos métodos de gestão como o *Just in Time* e o TQC (Total Quality Control) e a informatização e automação dos processos produtivos.

Mais importante ainda é que a queda do número de trabalhadores ocupados na produção industrial de transformação (2%) e das horas pagas na produção (6,5%) indicaria o custo social do novo movimento ascendente da produtividade, visto que a produção física observara um aumento de 9,8%.

Citando Feijó e Carvalho (1994) o artigo diz que este movimento – redução do emprego em anos de retomada de crescimento da produção industrial - mostrava que o Brasil, como a maioria dos países industrializados, em tempos recentes, não tinha mais o setor manufatureiro como o grande gerador de emprego, mesmo com a produção em crescimento. Se, nos anos 80, o objetivo industrial era a busca da qualidade de produto e de flexibilidade na produção, a novidade no período pós-abertura é a busca da redução de custos como principal orientação do processo. Assim, iniciativas como focalização dos negócios, redução de níveis hierárquicos intermediários, intensificação da polivalência dos trabalhos e inserção de novos métodos de organização da produção cuja disseminação já tinha sido iniciada desde os anos 80, foram aceleradas.

Como resultado, as indústrias obtiveram ganhos com uma melhora geral de eficiência das fábricas que adotaram novos métodos e tecnologias de produção; o tempo de processamento total e de setup (preparação das máquinas) reduziu. Além disso, a introdução das novas técnicas permitiu ganhos de qualidade com incidência menor de produtos defeituosos.

Outra característica é que a introdução das técnicas referidas permitiu formas inéditas de intensificação do trabalho. A mais significativa é a polivalência: os trabalhadores são redesenhados e estimulados a assumir tarefas diferentes resultando num tempo maior de operação ou monitoramento das máquinas do que de preparação. O resultado deste conjunto de medidas foi a possibilidade das empresas darem saltos de produtividade mesmo que o investimento se limite a reposição do capital.

Na opinião dos autores supra citados, isso mostra que para responder às grandes transformações econômicas impostas a partir do início da década de 90, as indústrias para manterem-se competitivas, adotaram uma vasta gama de medidas que possibilitassem sua sobrevivência diante da concorrência internacional. Isso se traduziu em uma remodelagem do padrão industrial vigente e transformou a estrutura ocupacional devido a incapacidade da indústria – até então principal geradora de emprego – em absorver a mão de obra disponível.

Esse movimento resultou na migração da mão de obra desocupada para o setor terciário e conseqüentemente para a terceirização e também para o desemprego.

Outra linha de raciocínio sobre o problema inaugurado no início dos anos 90 é colocada por Baltar, Henrique, Mattoso e Pochamnn. Segundo esses autores, a abertura indiscriminada da economia, com redução da participação do Estado repercutiu diretamente no mercado de trabalho deixando claro o baixo nível de competitividade de nosso parque industrial e agravando o problema da falta de emprego.

Diante deste contexto vem ganhando força no meio empresarial a tese da flexibilização da contratação da força de trabalho visando baratear o custo da produção, na suposição de que isso contribuiria para preservar e até ampliar postos de trabalho. Isso segundo a opinião desses autores, não tem qualquer fundamento, visto que o custo da mão-de-obra no Brasil é baixo, as leis trabalhistas não dificultam as demissões e não existe uma estrutura sindical forte e organizada. Ao contrário do aumento de postos de trabalho, tais ações vêm resultando na precarização da força de trabalho uma vez que é flagrante a redução do emprego formal com carteira assinada e o aumento da mão de obra contratada em situação de informalidade, com redução ou fraude às leis trabalhistas.

Segundo Mattoso (1998) a raiz do atual problema de desemprego no Brasil não se encontra no desemprego tecnológico como acima apontado, mas sim no fato de que mantendo-se as condições macroeconômicas atuais e o

crescimento econômico em patamares medíocres é improvável que se possa reduzir o desemprego, mesmo adotando-se política voltadas especialmente ao sistema de relações de trabalho. Em suma, o problema do desemprego e da precarização das relações de trabalho –como o fechamento de postos de trabalho e aumento do número de terceiros, empregadores, pequenas empresas e autônomos - não se deve apenas a um ajuste industrial inevitável rumo à modernização, mas sim devido a incapacidade da economia de criar e manter novas empresas, produtos e conseqüentemente empregos.

Resta-nos analisar como se deu o processo de ajustamento dentro das empresas, quais as principais características do setor de serviços e os aspectos qualitativos das ocupações nas quais se inseriu a mão de obra que caminhou rumo ao setor terciário, especialmente aos postos de trabalho ditos terceirizados.

1.2. Processo de Ajustamento, Características do setor terciário e aspectos qualitativos do emprego na terceirização.

Pesquisa de Amadeo e outros (1996) visou examinar os tipos de ajustamento empresarial das maiores empresas do Brasil no período de 1989 a 1992 e revelou que dentro de uma amostra de 230 empresas os resultados foram diversificados: em 68% das empresas houve redução do emprego e aumento da produtividade; em 15% das empresas o ajustamento foi

malsucedido com redução do emprego e queda de produtividade e em 11% das empresas o ajustamento se deu com crescimento de emprego e da produtividade e, finalmente, em 6% das empresas não ocorreu nem mudanças no emprego nem de produtividade.

A pesquisa mostra que este ajuste foi efetuado principalmente pela diminuição de trabalhadores menos qualificados no quadro de pessoal, tanto nas indústrias do setor secundário quanto nas de serviços. Além disso, percebeu-se a ocorrência de diminuição na formalização da contratação de trabalhadores no setor secundário como estratégia para reduzir custos do trabalho, enquanto que no setor terciário observou-se um aumento de formalização embora as relações de emprego neste setor sejam mais instáveis. Isto revela ganhos salariais maiores no setor industrial e aumento do grau de instrução entre os trabalhadores enquanto que nos setor de serviços percebe-se redução simultânea de salários e grau de instrução.

A reestruturação produtiva e organizacional nas empresas resultou em um crescimento mais considerável do PIB do setor de serviços na década de 90. Mesmo durante o período do Plano Collor em que a atividade econômica observou forte estagnação e o setor secundário observou queda de 8,2%, o setor de serviços mostrou uma resistência à queda que se situou em apenas 0.8%.

Como vimos, as transformações em curso na economia mundial têm reflexos diretos sobre a economia brasileira e se manifestam em uma mudança

estrutural dos mercados exigindo mudanças organizacionais e produtivas significativas por parte das empresas na busca de modernização que possibilite a competição interna e internacional.

O processo de globalização, o progresso tecnológico e a situação econômica recessiva provocaram impactos na economia através da reestruturação produtiva e ocupacional. As fábricas automatizadas com robôs e computadores, a agricultura, transformada pelo uso de máquinas agrícolas, pesticidas e fertilizantes estão, progressivamente, reduzindo a necessidade de trabalho físico nos setores primário e secundário. Paralelamente, a mão de obra que resulta deste processo se transfere, paulatinamente, para o setor de serviços.

Neste panorama, o setor terciário, enquanto absorvedor de parte da mão-de-obra que sai da indústria, tem desempenhado papel importante na geração de emprego e renda.

Os serviços são considerados como todas as atividades que não se incluem nos setores primário ou secundário, tais como o comércio, as atividades autônomas, o serviço público.

Essas atividades têm papel fundamental na economia da atualidade porque facilitam as transações econômicas, permitindo o inter-relacionamento entre os demais setores e, além disso, complementam ou suplementam os produtos

agregando-lhes valor, para que tenham competitividade num mercado globalizado de difícil competição e alta exigência.

A partir da década de 80, percebeu-se que aqueles que conseguissem adquirir serviços de forma mais barata e flexível perceberiam vantagens competitivas.

Os serviços permitem a internacionalização da produção, permitindo que bens produzidos localmente sejam competitivos nos mercados internacionais.

A característica principal dos serviços é que eles são intensivos em conhecimento e informação. Além disso, os serviços são um fenômeno eminentemente urbano, embora esteja subordinado ao fenômeno da urbanização.

O que se percebe é que a evolução do setor terciário provocou uma nova divisão do trabalho e que, ao contrário do que já se pensou, seu desempenho não está diretamente correlacionado ao desempenho da indústria. Ou seja, não se pode afirmar que, necessariamente, à uma desaceleração do setor industrial corresponde idêntico comportamento do setor terciário, sendo errôneo afirmar que o setor de serviços cresce às expensas do setor industrial.

Dentro do setor de serviços encontra-se nosso objeto de estudo: a terceirização. Esta se caracteriza pela transferência a terceiros de atividades que não estão ligadas ao objeto principal da empresa.

A terceirização desenfreada de parte das atividades de empresas levou à difusão de micro e pequenos empreendimentos - que, em geral, oferecem empregos de baixa qualidade e valorizam pouco o capital humano – e à ampliação do número de autônomos e de empregadores que contratam em condições mais precárias (Mattoso, 1998).

Parte destes novos postos gerados no setor terciário, segundo alguns estudiosos, dá origem ao que se pode chamar terceirização predatória como uma forma de aproveitar de um mercado de trabalho no qual predominam relações precárias com a diminuição de benefícios sociais para os trabalhadores, salários mais baixos e falta de equipamentos de proteção e mais insalubridade em empresas terceiras, sem falar no aumento do número de trabalhadores sem registro.

É o que Mattoso chama de “insegurança no emprego”. Enquanto no pós-guerra os governos procuraram assegurar aos trabalhadores formas estáveis e padronizadas de relações de trabalho, durante a modernização conservadora da década de 80 tais formas de proteção passaram a ser consideradas responsáveis pelo desemprego crescente. Essa maior insegurança no emprego evidenciou-se através da redução relativa ou absoluta de empregos estáveis, da contratação de funcionários em regime de terceirização trabalho temporário e também de modo informal.

Um estudo comparativo entre as ocupações no setor industrial – de onde tem emigrado os trabalhadores - e em atividades terceirizadas – para onde eles têm imigrado - mostra que nas empresas que alocam mão de obra há uma tendência a subvalorização do capital humano além de condições mais precárias de remuneração e trabalho.

Do ponto de vista da formação e treinamento do pessoal empregado, as empresas terceiras, excetuando-se às de grande porte e alta organização, apenas investem em treinamento e qualificação de seu pessoal se isto significar exigência ou pré-requisito de atendimento à empresa tomadora, sua cliente. Isto porque, como a maior parte delas é de pequeno porte, tendem a ter dificuldade de acesso ao crédito e à informações para investirem na qualificação do pessoal empregado. Por outro lado, torna-se difícil também a formação de uma parceria entre empresa contratante e contratada pois, sendo alta a rotatividade do pessoal ocupado, a empresa contratante que investe no terceiro acaba qualificando-o para trabalhar em outras empresas e assim financiando o trabalhador qualificado para outra empresa contratante.

A partir de Amadeo e outros (1996), podemos analisar, comparativamente, o perfil do trabalhador industrial e do trabalhador ocupado no setor de serviços. Do ponto de vista da distribuição dos trabalhadores por nível educacional, percebemos que, embora ambos os setores tenham semelhança, os empregados com mais de 11 anos de estudo aparecem mais na indústria do que nos serviços. E, a porcentagem de empregados analfabetos e com estudo entre 5 e 11 anos é maior no setor de serviços.

Quanto a faixa etária: os empregados mais jovens estão concentrados no setor de serviços. Isso significa que este setor pode ser uma via de entrada para os jovens no mercado de trabalho. O setor industrial incorpora os empregados que estão na idade produtiva enquanto que o setor de serviços tem maior participação nos extremos etários (mais jovens e mais velhos).

A formalização das relações de trabalho é mais alta na indústria (84%) – embora tenha havido uma redução do grau de formalização nesse período em relação a períodos anteriores - do que nos serviços (62%). Grande parte dos empregados no setor de serviços é contratada à margem da legislação trabalhista, ou seja, sem carteira de trabalho assinada. Isto devido à incerteza dos empregadores quanto a retomada do crescimento – principalmente em relação a novas contratações - e também devido ao custo do trabalho.

Percebe-se também que no setor de serviços as relações de emprego são mais instáveis. A maioria dos empregados tem menos de um ano de “casa” enquanto que na indústria eles têm em média 5 anos. Isso tem implicações sobre a produtividade, visto que esses empregados recebem menos treinamentos e qualificação profissional.

Os salários crescem a medida que o grau de instrução cresce. O setor industrial, além de ter salários médios mais altos é o que mais valoriza o

capital humano de seus trabalhadores, pagando salários mais altos a trabalhadores mais qualificados.

Verifica-se também que os salários, em ambos os setores, são maiores para os trabalhadores com carteira do que para os sem carteira. Além disso, o tempo de experiência é mais significativo na indústria do que nos serviços.

CAPÍTULO 2: ASPECTOS JURÍDICOS DA TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização é um fenômeno que aparece em maior ou menor grau em todos os países. Num mundo que tende para a especialização em todas as áreas, a terceirização aparece gerando novos empregos e empresas, desverticalizando-as para que possam apenas exercer as atividades em que se aprimoram, delegando a terceiros a execução de serviços em que não se especializaram.

Ao estudar a terceirização devemos analisar sua origem e evolução no tempo. A terceirização surge no momento em que há desemprego na sociedade, quando o capitalista procura diminuir seus custos, principalmente com mão de obra.

Desde o período da segunda guerra mundial há indícios de terceirização quando as empresas produtoras de armamentos, sobrecarregadas com a demanda, delegam parte da produção a terceiros. No Brasil, especificamente, a terceirização tem como marco a década de cinqüenta quando as multinacionais

interessadas em se preocupar apenas com a essência de seu negócio passa a delegar atividades acessórias a terceiros. Um exemplo que se apresenta, são as indústrias montadoras cuja essência de seu negócio é a montagem dos carros, reunindo peças fabricadas por terceiros para obtenção do resultado final, o automóvel.

As empresas que prestam serviços de limpeza e conservação também aparecem como pioneiras deste processo, uma vez que as primeiras datam de 1967. Em 1969, o Decreto Lei 62.756 estabelece regras legalizando o funcionamento de agências de colocação e intermediação de mão de obra. Em seguida, o legislador constituinte, através da lei 6019/74 regulou o trabalho temporário já maciçamente presente na sociedade. O objetivo desta lei era a regulamentação do trabalho temporário e não criar um mecanismo de concorrência com o trabalho permanente, já que visava os trabalhadores que não podiam ou não tinham interesse em trabalhar permanentemente como o estudante, as donas de casa que não tinham tempo integral para se dedicar ao trabalho, os aposentados entre outros.

O objetivo deste capítulo é mostrar os possíveis conflitos que a terceirização faz surgir no âmbito jurídico, principalmente no que toca as possíveis relações de trabalho que a terceirização envolve.

Vários nomes são utilizados para denominar a contratação de terceiros pela empresa para prestação de serviços ligados a sua atividade-meio. Fala-se

em terceirização, subcontratação, terciarização, filialização, reconcentração, desverticalização, entre outros.

Por terceirização tem-se entendido o fato de a empresa contratar serviços de terceiros para sua atividade-meio, ou seja, as atividades que suportam sua atividade principal.

Terceirização deriva do latim *tertius* que seria o estranho a uma relação entre duas pessoas. Terceiro é o intermediário o interveniente. O descarte das atividades-meio, especialmente do setor de serviços, é denominada outsourcing. Na França usa-se o termo subcontratação (*soustraitance*).

Na prática, a empresa tomadora de serviços repassa suas atividades - ou parte delas - a outra empresa que irá se incumbir da execução dos serviços para os clientes da primeira.

Na administração de empresas vê-se freqüentemente o emprego do termo parceria, no sentido de que terceirizante e terceirizado -tomadora e prestadora - são parceiros na relação desenvolvida por eles, com vista a colocar um bem ou um serviço no mercado.

No Brasil, o termo terceirização foi o mais amplamente adotado tanto do ponto de vista dos estudos das relações trabalhistas, quanto do ponto de vista dos estudos econômicos que o instituto exige.

Da evolução da terceirização desenvolveram-se outros institutos não menos importantes denominados quarteirização e desterceirização. A quarteirização, ou terceirização gerenciada, vem a ser a contratação de uma empresa especializada, que gerencia as atividades das outras parceiras.

Em geral trata-se de uma empresa distinta da tomadora e contratada por ela que tem a função de gerenciar a atividade de todas as empresas terceirizadas - o risco, como veremos adiante, ocorre quando essa "empresa" na verdade é um autônomo. Essa empresa passa a gerenciar os fornecedores da tomadora, os muitos terceiros que prestam serviços dentro de uma empresa.

Essa figura tem natureza discutível uma vez que, do ponto de vista jurídico trabalhista, é capaz de disfarçar contratações precárias e prejudiciais aos trabalhadores.

A desterceirização ou *insourcing* seria o caminho inverso, ou seja, o caminho adotado naquelas empresas em que a terceirização não se mostrou como uma boa estratégia. Em poucas palavras é o processo de trazer de volta certos serviços prestados pelos terceiros para dentro da empresa, em decorrência de qualidade ou mesmo do custo oculto da terceirização.

A terceirização é um instituto ainda não regulado por lei que se introduziu no cotidiano das empresas e que traz problemas jurídicos, principalmente no tocante às relações trabalhistas.

A terceirização pode envolver a produção de bens e serviços como ocorre nos serviços de conservação, limpeza, manutenção, restaurante, vigilância, informática entre outros. Sendo assim, a terceirização envolve complementaridade e relação mútua, uma vez que a terceirizada complementa a atividade-objeto da empresa naquilo que o tomador não quer ou não pode fazer. É uma relação mútua, pois envolve esforço comum em produzir ou criar condições para se produzir e colocar bens ou serviços de qualidade no mercado.

Segundo os administradores de empresas, o objetivo da terceirização não é apenas a redução de custo, mas também trazer agilidade, qualidade, flexibilidade e conseqüentemente competitividade à empresa. Com a terceirização a empresa consegue transformar custos fixos em custos variáveis tornando-se mais flexível e ágil ao comportamento do mercado. Outro objetivo do empregador quando se decide pela terceirização é a redução de encargos previdenciários e trabalhistas.

Cabe ainda distinguir a terceirização de outros institutos afins. A terceirização tem por característica a permanência e por isso se distingue da empreitada – instituto de direito civil - na qual, o que interessa é o resultado da obra. Também não se confunde com o trabalho temporário, de duração limitada a 90 dias e restrito a duas circunstâncias: substituição temporária de mão-de-obra permanente e excesso de serviço.

Adotando a terceirização de algumas de suas atividades a empresa pode dedicar-se exclusivamente àquelas atividades que realmente objetiva e que lhe dão lucro, tornando-se mais especializadas e competitivas. Assim o objetivo precípua é o aumento da produtividade, da qualidade, a otimização de processos com custos mais baixos, uma produção mais racionalizada.

Uma das vantagens mais atrativas é que a empresa torna-se mais flexível uma vez que custos fixos tornam-se variáveis e assim ela passa a ter maior capacidade de resposta e de adaptação às crises e às mudanças.

Além disso, e sob outro aspecto, as empresas acabam por ter redução de custos uma vez que reduzem espaço físico em função de que muitos terceiros não trabalham em sua estrutura, porque seus estoques se encontram em seus parceiros, redução de ativos e de depreciação uma vez que os terceiros se apresentam como "pacotes" de serviços e equipamentos como a empresa prestadora de serviços de jardinagem que traz a cortadeira de grama, a serra elétrica, o trator e a prestadora de serviços de informática que conta com computadores e softwares próprios.

A terceirização pode ter como desvantagem o desemprego de trabalhadores diretos. Entretanto, muitas das atividades dessas pessoas que são desempregadas não desaparecem, mas sim florescem sob outra empresa, a terceirizada que gera novos empregos e faz expandir um outro setor, o de serviços, aumentando a arrecadação de ISS.

As desvantagens para a empresa por outro lado podem aparecer principalmente na perda do poder de gestão das atividades, uma vez que não deve haver o elemento fundamental da relação de emprego, a subordinação. Além disso, a empresa tomadora tende a não investir na qualificação e treinamento destes trabalhadores, uma vez que, por serem terceiros, estão disponíveis também para empresas concorrentes.

Para o empregado as desvantagens podem ter graus variados dependendo da organização e estruturação das empresas terceiras. Eles podem perder a proteção e os benefícios que tinham no contrato de trabalho, ficando mais vulneráveis às oscilações e, além disso, correm riscos de fraudes que são comuns nesse tipo de organização empresarial.

Os sindicatos não se simpatizam com a terceirização uma vez que ocorre um enfraquecimento das bases sindicais, reduzindo a dimensão, a representatividade e a arrecadação.

Um dos principais riscos da terceirização é contratar empresas inadequadas, que não honram com os direitos dos trabalhadores, que contratam irregularmente, que não investem no treinamento e qualificação dos funcionários e que não são idôneas financeiramente.

Nesse caso o barato pode sair caro, uma vez que pode haver retrabalho, configuração de vínculos empregatícios ou responsabilidade subsidiária da tomadora no caso da terceira não adimplir com suas obrigações.

Aquele que pretende terceirizar não deve pensar somente de forma estratégica e imediata, como solução para todos os males, mas sim com cautela, pois vê-se muitos processos de terceirização sendo desfeitos em decorrência de estudos de custo mal feitos, de parceiros inidôneos e de retrabalhos constantes.

O Enunciado 256 do TST assim diz: “é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.” Os precedentes que deram origem a esse verbete foram:

“Empregado que sempre trabalhou para ou no mesmo estabelecimento, em atividade necessária ao seu funcionamento. Não se caracteriza o trabalho temporário. Relação de emprego com o tomador de serviço”

O Enunciado 331 do TST revisou o 256 da mesma corte dizendo:

“Contratação de prestação de serviços – Legalidade – Revisão do Enunciado 256”

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador de serviços, salvo no caso de trabalho

II - a Contratação irregular de trabalhador através de empresa interposta não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública Direta , Indireta ou Fundacional.

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância , de conservação e limpeza, bem como os serviços especializados ligados à atividade meio do tomador , desde que inexistentes a pessoalidade e a subordinação direta.

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

Atividade-fim é a atividade central da empresa, constante de seu objeto social. É a atividade preponderante como se verifica no parágrafo 1º do artigo 581 da CLT. A atividade meio pode ser entendida como a atividade desempenhada pela empresa que não se confunde com seus fins principais, mas que é vital para o funcionamento da empresa. São atividades acessórias, de apoio ou complementares à atividade fim.

A princípio somente podem ser terceirizadas as atividades meio, mas fica ao cargo do administrador decidir por terceirizar alguma atividade fim

desde que de forma legal e desde que não estejam presentes a pessoalidade e subordinação diretas em relação ao tomador de serviços.

Como vimos acima, não existe norma vedando a contratação de serviços por terceiros. O próprio artigo 170 da Constituição Federal consagra o princípio da livre iniciativa, permitindo a realização de qualquer serviço desde que a modalidade não vise frustrar a lei.

Portanto, a terceirização não é proibida desde que seu objetivo não seja fraudar a lei. Assim, torna-se necessário distinguir uma relação de terceirização lícita de uma ilícita. A lícita ou legal é aquela que respeita os preceitos legais relativos aos direitos dos trabalhadores, sem a pretensão de fraudá-los, mas sim de buscar especialização, qualidade e flexibilidade.

Assim são lícitas as terceirizações através de trabalho temporário desde que não excedam três meses, a de vigilantes, a de serviços de limpeza e de manutenção, e todas as empresas definidas na lista de serviços submetidos ao ISS desde que haja definitiva autonomia do prestador de serviços em relação a tomadora de serviços, ou seja, desde que não estejam presentes os requisitos da subordinação jurídica e pessoalidade.

Para que seja válida a terceirização no âmbito empresarial não podem existir elementos pertinentes à relação de emprego, principalmente a subordinação jurídica. O tomador não poderá ser considerado superior hierárquico, não poderá haver controle de horário, não poderá utilizar-se do

poder disciplinar inerente a relação de emprego e não poderá exigir pessoalidade.

Se o serviço do trabalhador é essencial à atividade da empresa, pode a terceirização ser considerada ilícita se provadas a subordinação e pessoalidade com o tomador dos serviços.

É necessário distinguir entre a subordinação técnica e a jurídica. A primeira deve se dar apenas com a empresa prestadora de serviços e não com a tomadora. A tomadora é quem deve admitir, dar ordens, transferir, demitir e disciplinar. A técnica é a que se refere apenas à forma como o serviço deve ser realizado e assim pode ser exercida pela tomadora dos serviços.

O fato do trabalhador pagar ISS e ter a condição de autônomo não descaracteriza o contrato de emprego se estiverem presentes a subordinação, pessoalidade e habitualidade.

É desaconselhável contratar ex-empregado, pessoa física, para exercer mesma função ao ex-empregador, pois isso pode dar ensejo a fraudes. O mais aconselhável é que seja contratada pessoa jurídica e não pessoa física, pois com esta não se forma vínculo empregatício.

Em resumo, pouco importa qual denominação assume o contrato de trabalho – temporário, terceiro, autônomo- entre as partes mas sim qual a verdade real dos fatos. Se comprovados os requisitos do artigo 3º da CLT , em

especial, a presença de personalidade e subordinação, pode ser considerado existente o vínculo de emprego e o tomador condenado a pagar todos os direitos trabalhistas ao empregado.

Esta tendência é notada através de enunciados de jurisprudência dos tribunais brasileiros:

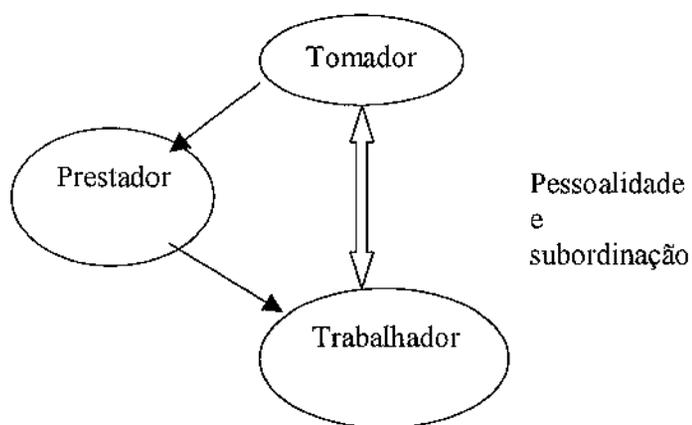
“Trabalhador, que adquire a ferramenta de trabalho anteriormente fornecida pelo empregador e continua na mesma atividade, exercendo os mesmos serviços para a mesma empresa, através de outra, pertencente ao mesmo grupo com subordinação, dependência econômica e personalidade configura o vínculo empregatício (TRT, 6ª região RO 788/86 Ac. 3ª Turma, j. 6/7/87, Rel. Juiz Adalberto Guerra Filho, LTr 52-7/838)

O Ministério do Trabalho, preocupado com a onda de fraudes em terceirizações editou a Instrução Normativa nº 7 de 1990 que depois foi revogada pela nº 3 de 1997. Esta Instrução Normativa conceituou a prestação de serviços a terceiros como pessoa jurídica de direito privado de natureza comercial legalmente constituída, que se destina a realizar determinado e específico serviço a outra empresa fora do âmbito de suas atividades-fim para as quais se constituiu esta última. A instrução normativa permite ainda que os serviços contratados possam ser realizados nas dependências da empresa contratante e não apenas externamente.

Não há como negar que o processo de terceirização se tornou essencial à competitividade entre as empresas seja pela qualificação que permite, seja pela redução de custos. Entretanto, é muito tênue a distinção entre a terceirização fraudulenta e a lícita. Inexiste previsão legal que estabeleça requisitos da terceirização lícita, entretanto há como observá-la desde que não estejam presentes os elementos da relação de emprego do artigo 3º da CLT.

Esquemáticamente, podemos caracterizar duas situações: a terceirização lícita e a ilícita, que nada mais é do que a intermediação de mão-de-obra.

Ocorre intermediação quando o tomador dos serviços contrata prestador e este, por sua vez, contrata os trabalhadores e os coloca a disposição do primeiro, mas a relação de subordinação e pessoalidade constitui-se entre tomador e trabalhador.



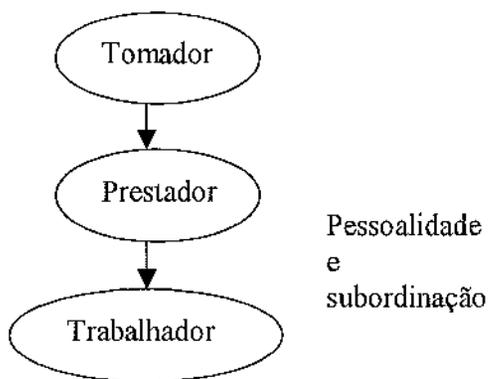
Isso não é permitido uma vez que a subordinação e a pessoalidade são o núcleo da relação de emprego. Neste caso, ocorre locação de mão de obra

“merchandage” em que o prestador é um simples intermediário, agenciador de mão de obra.

A consequência é que o trabalhador acaba sendo prejudicado, uma vez que ganha menos que o funcionário do tomador, não tendo os mesmos benefícios e não há fiscalização suficiente para reprimir tal prática.

A intermediação é proibida por lei, exceto no caso do trabalho temporário previsto na já mencionada lei 6019/74. Ou seja, a intermediação de mão-de-obra só é lícita em circunstâncias específicas – substituição temporária de mão-de-obra permanente e quando houver crescimento extraordinário de serviços – e, além disso, só se permite por tempo determinado - 3 meses prorrogáveis por igual período, se necessário.

A terceirização ocorre quando o tomador contrata empresa prestadora de serviços e esta contrata trabalhadores, mantendo-se entre esses últimos a relação de subordinação e personalidade diretas, núcleo da relação de emprego.



Ou seja, a diferença entre intermediação e terceirização está onde se dá a personalidade e subordinação. Outra coisa importante de se verificar é a forma de contratação. Enquanto, o tomador contrata o prestador de serviços através de contrato de natureza civil, regulado pelos artigos 1216 a 1236 do Código Civil, o prestador de serviços deve contratar seus trabalhadores através de contrato de trabalho, regulado pela CLT.

Neste ponto surge uma das problemáticas atuais, principal geradora de fraudes às leis protetoras do trabalhador. Trata-se da terceirização gerenciada ou quarteirização. As empresas que prestam serviços às tomadoras, contratam outras empresas – contratação de natureza civil – e estas são as reais prestadoras de serviços. Só que o fato mais curioso é que tais empresas são compostas em sua maioria por um único funcionário, que abriu firma como autônomo, paga impostos mas tem todas as características de um trabalhador.

Na verdade, as empresas prestadoras de serviços, por sua maior influência de mercado acabam terceirizando também e agenciando estas “empresas” ao mercado de trabalho. A grande armadilha é que este trabalhador terá todos os ônus de uma empresa somados aos ônus de um trabalhador, ganhando menos e não recebendo os benefícios característicos da relação de emprego. Trata-se de um subterfúgio às contratações formais que precariza e degrada o mercado de trabalho.

CONCLUSÃO

Através da leitura deste trabalho podemos verificar que, a partir de meados dos anos 70, a trajetória econômica brasileira sofre profundas transformações. O ritmo de crescimento econômico e de geração de empregos, liderado até então pelos segmentos de construção civil e indústria de transformação, é desacelerado por mudanças na política econômica mundial.

A partir da década de 80, a crise da dívida externa obrigou a indústria brasileira a gerar excedentes exportáveis enquanto a desvalorização de nossa moeda protegia o mercado interno. Nesse panorama, poucas transformações na estrutura produtiva brasileira foram observadas, exceto e de forma pontual nos setores que, visando o mercado externo, precisavam melhorar a qualidade dos produtos.

No mercado de trabalho, o Brasil, na década de 80, se posicionou na contramão das tendências internacionais. Enquanto nos demais países observava-se medidas de desregulamentação e afastamento do Estado em

relação ao mercado de trabalho, aqui era aprovada a Constituição Federal de 88 que criava um capítulo específico de proteção social.

O fato é que, na década de 80, ocorre uma desaceleração do ritmo de absorção de mão-de-obra pelos segmentos líderes da industrialização. Paralelamente, o setor terciário acolhia este contingente.

Na década de 90, o cenário - que já não era positivo - sofre ainda mais um golpe: a ascensão ao governo da política neoliberal.

O movimento então foi o de afastamento abrupto do Estado das questões relacionadas ao bem estar social e à geração de empregos e a condução de ações de abertura comercial, financeira e de privatizações de forma abrupta.

Essas ações geraram a atrofiação de vários setores produtivos internos que, expostos a concorrência internacional abrupta, não conseguiram sobreviver. A consequência foi o rápido crescimento do desemprego e o fechamento de fábricas e setores produtivos inteiros.

É neste contexto de desemprego crescente e busca incessante pelas empresas de formas de redução de custos, que se observa o aumento das terceirizações.

Em princípio, a terceirização – ou transferência de atividades a terceiros – nada tem de errado. Num contexto de baixas taxas de desemprego a terceirização poder até representar uma forma de especialização, qualidade e modernização das relações interempresariais.

Acontece que, no caso brasileiro, sob altas e crescentes taxas de desemprego, a terceirização não aparece como uma forma positiva de geração de empregos, mas sim como um subterfúgio para criação de postos de trabalho precários, ou seja, caracterizados por baixos salários, baixo investimento em treinamento e qualificação, desrespeito às leis de proteção ao trabalhador - trabalhadores sem carteira assinada, não observância das normas de segurança do trabalho, funcionários travestidos de autônomos - entre outras situações.

Ou seja, a terceirização atual, não obstante o que dizem alguns autores, não apareceu no Brasil como uma forma moderna e evoluída das relações de trabalho resultante do desemprego tecnológico, mas sim como uma forma precária de inserção dos trabalhadores.

A verdade é que, seguindo as tendências macroeconômicas atuais de baixo crescimento, abertura comercial e financeira indiscriminada, baixos investimentos, supremacia do capital financeiro ao produtivo, estaremos reduzindo a capacidade da economia brasileira de gerar novas empresas, novos produtos e novos empregos com qualidade. Podemos observar isto nos

dizeres do diretor da OIT, em mensagem pronunciada no fim da década de 90 na reunião do G7 em Lille:

“um crescimento inadequado durante as últimas duas décadas repousa no coração dos problemas de empregos dos países industrializados, embora esses problemas assumam formas diferentes nos EUA, Japão e na Europa. É exagerada a crença popular de que a mudança tecnológica e o comércio internacional estão entre as principais causas da escassez de emprego. Nem o nível de proteção social e nem os salários estão entre as principais causas do desemprego. Políticas estruturais para promover maior eficiência e flexibilidade podem ter contribuído para uma alocação de recursos mais eficiente, mas tiveram pouco efeito sobre o nível global de emprego.”¹

E, assim, na ausência de políticas voltadas ao crescimento econômico, mais e mais empresas estarão enxugando seus quadros de pessoal e estes demitidos estarão se unindo em cooperativas, criando empresas de prestação de serviços ou caminhando para a informalidade, aumentando um contingente de trabalhadores exercendo suas atividades em condições precárias.

¹ In MATOSO (1998), Ob.cit. p.72.

Cabe ressaltar que os prejuízos desta tendência não se limitam aos trabalhadores que terão seus direitos desrespeitados, sua renda diminuída, mas abrangem toda sociedade que terá que absorver os excluídos e conseqüentemente a violência - que já assola todo o país. Além disso, o governo terá sua capacidade de arrecadação previdenciária e fiscal diminuída e seu ônus assistencial aumentado.

A sociedade precisa ter em mente que nem a terceirização, nem qualquer outra medida que se limite ao sistema de trabalho será uma arma contra o desemprego. Somente o crescimento econômico sustentável é que poderá exercer esta função.

Na minha opinião há muito a ser feito antes de se flexibilizar, ou melhor, antes de se reduzir os direitos dos trabalhadores, já tão penalizados. É nesse sentido que deixo minha contribuição e sugiro a continuidade deste estudo, dando ênfase ao mercado de terceiros, cujas características particulares ainda são pouco conhecidas.

BIBLIOGRAFIA:

AMADEO,E.;SCANDIUZZI,J.C.,PERO,V. Ajuste Empresarial, Empregos e Terceirização. Revista de Economia Política. São Paulo, V.16, n.1, jan/mar,1996.

Baltar, P.E.A; HENRIQUE,W. Emprego e Renda na Crise Contemporânea no Brasil. In: _____et al. O mundo do Trabalho: crise e mudança no final do século. São Paulo: Ed. Scritta,1994.

Baltar, P.E.A. Crise Contemporânea e mercado de trabalho no Brasil. In: Oliveira, M.ª (Org). Economia e Trabalho – Textos Básicos. Campinas,SP: UNICAMP. IE,1998.

_____. Regime de Trabalho e Flexibilidade no Brasil. In: Oliveira, M.A. (Org). Economia e Trabalho – Textos Básicos. Campinas,SP: UNICAMP. IE,1998.

CACCIAMALI,M.C. Informalização Recente do mercado de trabalho brasileiro. São Paulo:USP.FEA,1989,mimeo.

CANO, W. Políticas Econômicas e de Ajuste na América Latina.In: Oliveira, M.A . (Org). Economia e Trabalho – Textos Básicos. Campinas,SP: UNICAMP. IE,1998.

CARVALHO,R.Q., BERNARDES,R. Reestruturação Industrial, produtividade e desemprego. São Paulo em Perspectiva. São Paulo, v.10, n1,1996, p.54

DEDECCA,C.S. Reestruturação Produtiva e Tendências do emprego. In: Oliveira, M. ^a (Org). Economia e Trabalho – Textos Básicos. Campinas,SP: UNICAMP. IE,1998.

_____. Desemprego e Regulação no Brasil Hoje. Campinas:Unicamp,IE-CESIT,1996, Cadernos do Cesit, n.20.

GONÇALVES, R. Globalização e Emprego. Revista Brasileira de Comércio Exterior. Rio de Janeiro, n.466, jan/mar 96.

KON, Anita. Evolução do Setor Terciário Brasileiro. São Paulo: EAESP/FGV/NPP,1997, Relatório de Pesquisa 29.

_____.Reestruturação Produtiva e Terceirização. São Paulo: EAESP/FGV/NPP ,1996, Relatório de Pesquisa 41.

MARTINS, S.P. A terceirização e o Direito do Trabalho. São Paulo: Ed. Atlas,5^a Ed., 2001.

MATTOSO,J.E.L. A desordem do Trabalho.São Paulo. Editora Scritta, 1995.

_____. Transformações Econômicas Recentes e mudanças no mundo do trabalho. In: Oliveira, M. ^a (Org). Economia e Trabalho – Textos Básicos. Campinas,SP: UNICAMP. IE,1998.

_____. O novo e inseguro mundo do trabalho nos países avançados. In: _____ et al. O mundo do Trabalho: crise e mudança no final do século. São Paulo: Ed. Scritta,1994.

POCHAMNN, M.Desemprego e Políticas de Emprego:tendências internacionais e o Brasil. In: Oliveira, M. ^a (Org). Economia e Trabalho – Textos Básicos. Campinas,SP: UNICAMP. IE,1998.

POLONIO,W.^a Terceirização: Aspectos Legais, Trabalhistas e Tributários.São Paulo: Ed. Atlas,2000.

SIQUEIRA NETO, J.F. Flexibilidade e reforma do Sistema Nacional de Relações de Trabalho. In: Oliveira, M. ^a (Org). Economia e Trabalho – Textos Básicos. Campinas,SP: UNICAMP. IE,1998.