

PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO: UMA VISÃO SOBRE A SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL FRENTE ÀS NOVAS REALIDADES DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇO

Monick Ezequiel Chaves¹

Micheline Cachina Cavalcanti Faheina de Souza²

RESUMO

Este artigo focaliza a influência das necessidades do capital em relação as formas de contratação no mercado de trabalho, ponderando acerca da formação de novas realidades jurídico-trabalhistas como forma de manter o poderio econômico dos empregador. Objetiva, por conseguinte, analisar o processo de reformulação das relações de emprego, a construção das novas realidades e a forma como o trabalhador é atingido por esta conjuntura do mercado. De mesmo modo, busca-se verificar como a seara trabalhista tem debatido e encarado as modificações na relação de emprego em seus mais aprofundados conceitos como o de subordinação. Para tanto, recorreu-se a pesquisas documental e bibliográficas, sendo notado que a produção acadêmica e doutrinária tem dado espaço à discussão sobre o trabalhador e diminuído a força do capital. E os resultados apontam para a existência de um quadro laboral aonde o trabalhador ainda é extremamente subjugado em relação à necessidade de aquisição do lucro e da mais valia.

Palavras-chave: Prestação de serviço. Subordinação. Precarização.

PRECARIOUS WORK: A VIEW ON THE FRONT STRUCTURAL SUBORDINATION TO NEW REALITIES OF THE PROVISION OF SERVICE

ABSTRACT

This article focuses on the influence of capital needs in relation to forms of employment in the labor market, pondering the formation of new realities and labor law as a way to keep the economic power of the employer. Objective, therefore, analyze the process of reform of employment relations, the construction of new realities and how the employee is affected by this market situation. Similarly, we seek to see how the harvest labor is discussed and seen the changes in the employment relationship in its deeper concepts like subordination. For this purpose, we used the documentary and bibliographic research, and noted that the academic and doctrinaire has given room for discussion about the worker and diminished capital strength. And the results indicate the existence of a frame work where the worker is still extremely subdued on the need for the acquisition of profit and surplus value.

Keywords: Service delivery. Subordination. Insecurity.

¹ Graduanda no Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. monick_fj@yahoo.com.br

² Professora do Curso de Direito do Centro Universitário do Rio Grande do Norte – UNI-RN. micheline@farn.br

1 INTRODUÇÃO

As atuais conjunturas das relações de emprego são influenciadas diretamente pela necessidade que o modo de produção capitalista tem de se expandir. Desta forma, na busca incessante pelo acúmulo de capital e pela obtenção da mais valia, o empregador estabelece relações de trabalho das mais diversas. Notadamente, as relações trabalhistas tendem a oferecer mais vantagens ao empregador do que ao empregado, uma vez que o poderio econômico é hegemônico nessa relação. É neste sentido que se necessita visualizar de que forma o emprego vem sendo moldado de acordo como os interesses do empregador que busca sempre o capital.

Neste viés, as relações de emprego que antes eram determinadas pela contratação do empregado pela empresa que iria usufruir de suas atividades é modificada, dando espaço para a contratação de outros profissionais ligados à empresas prestadoras de serviço de mão de obra. Nesta nova modalidade de contratação, hodiernamente conhecida como terceirização, o empregado deixa de ter diversos direitos assegurados e a relação de trabalho passa por diversas reconceituações.

Neste sentido, estão sendo criadas várias formas de relações de trabalho que possam suprir a carência dos produtores do capital. Nesta tentativa surgem as normatizações para as relações de emprego existente entre os trabalhadores contratados para a prestação de serviços e os tomadores de serviço.

Assim sendo, percebe-se que surgem aos montes as empresas para fornecer trabalhadores terceirizados, constituindo o setor de serviços como o mais importante setor na geração de emprego, sendo no Brasil o setor de serviços o maior fornecedor desta mão de obra. Sob este enfoque se mostra razoável analisar de que modo estão se dando as relações de emprego diante destas novas relações de capital e de que forma o setor de serviços tem se expandido em decorrência destas alterações.

Em que pese este setor seja um dos mais promissores para a economia brasileira, muitas vezes suas atividades são praticadas de forma desordenada, sem que efetivamente os trabalhadores tenham seus direitos tutelados e a dignidade da pessoa humana seja preservada.

A forma como as relações de empresas e empregador estão sendo delineadas no setor terciário podem demonstrar a própria precarização das relações de trabalho. Desta maneira, é objetivo do presente trabalho analisar a precarização das relações de trabalho diante das conjunturas do mercado econômico enquanto determinante das relações de emprego. Nesta pers-

pectiva, busca-se verificar como as clássicas formas de emprego foram sendo modificadas para fornecer base para as novas formas de contratação.

Desta forma, pode ser questionado se a reprodução do capital deve se sobrepor aos interesses do indivíduo trabalhador. É ainda necessário questionar sobre a forma como o direito do trabalho se manifesta em relação a estas relações que na maioria das vezes ocorrem com precarização do direito do trabalho. Bem como verificar de que forma a Justiça Brasileira tem decidido diante do binômio capital versus trabalhador.

Com enfoque especial, busca-se observar como as características das relações entre empregado e empregador se modificaram e agora passam a incorporar o prestador e o tomador de serviço. Neste mesmo sentido, é alvo do trabalho verificar se as novas formas de contratação de pessoal tem causado precarização do emprego.

De maneira mais específica, será verificada como são estabelecidas as referidas relações, bem como, será visualizada a forma como a classe empregadora retira da precarização do trabalho o seu lucro. De maneira continua, será foco do trabalho analisar como o setor de serviços ganha impulsionamento a partir destas novas formas de trabalho.

Para atingir o objetivo pretendido, foi utilizada uma metodologia embasada em pesquisa bibliográfica, perpassando pela melhor doutrina sobre o tema, e documental de forma a fornecer dados que embasem a pesquisa. Assim, as nuances das relações de trabalho firmadas no setor de serviços tendem a explicar de que forma este setor tem crescido. E assim é necessário observar se os direitos dos trabalhadores estão continuamente submetidos aos anseios do capital.

O presente trabalho se mostra importante tendo em vista tratar sobre tema de relevância para a vida em sociedade. O homem é um ser gregário, necessitando do trabalho para se sentir digno, para colocar em prática suas ações. Neste sentido, compreender as relações de emprego e seus reflexos é condição *sine qua non* para possibilitar ao homem seu pleno desenvolvimento em sociedade.

Desta forma, a sociedade, e em especial o trabalhador, clamam por ações que tornem a vida um pouco mais fácil e buscam cada vez mais pela qualidade de vida. Portanto, para uma classe trabalhadora, um estudo como o que se propõe aqui é necessário. Igualmente, o direito também é encontrado neste trabalho tendo em vista ser a ciência jurídica uma ponte para a concretização dos anseios dos mais diversos grupos de pessoas, inclusive os trabalhadores. Sendo, portanto, a norma jurídica fonte de integração entre interesses individuais na formação do bem comum.

Assim, inicialmente, serão estabelecidas algumas reflexões a respeito das relações de emprego frente a demanda do capital, bem como serão trazidas algumas inferências sobre a precarização do trabalho nestas modalidades de contratação. Em seguida, serão feitas digressões a respeito das relações de trabalho firmadas pelas empresas e os prestadores de serviços, em especial sobre a concretização da subordinação estrutural como fuga da precarização do trabalho.

Ademais, elucidar-se-ão também algumas especificidades que se mostram imprescindíveis para a discussão acerca da supremacia do capital versus a importância do trabalhador. Posteriormente, em arremate de conclusão mostrar-se-á a forma como vêm ocorrendo as contratações no setor de serviços, demonstrando-o como um mecanismo de precarização das relações de trabalho.

2 REESTRUTURAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO FRENTE AO PROCESSO DE GLOBALIZAÇÃO DO CAPITAL

As relações e estruturas do capital influenciam diretamente nas formas de emprego da população. Desta forma, o processo de mundialização das relações humanas tem dado impulso substancial à formação de novas e diferenciadas relações de emprego, pautadas pelas necessidades do capital. Diante destas novas formulações e distintas intenções daqueles que detêm a riqueza é que crescem as relações de emprego balizadas no descomprometimento com a tutela ao trabalhador e a preocupação quase que unânime com a obtenção de lucro.

Com o intuito de compreender estas novas realidades do mercado de trabalho é indispensável que se observem os poderes inerentes à globalização. É imperioso que este processo de encurtamento das distâncias e inovações nas tecnologias da informação seja visualizado e compreendido como fomentador de novas dinâmicas que partem do capital, mas ditam as regras para toda a sociedade.

Desta forma, o processo de globalização tem determinado diversas atividades no mundo, sendo mínimas as relações que não estejam abarcadas por este fenômeno. Assim, inicialmente não é interessante propor uma definição taxativa sobre o que é o processo de globalização. Sendo didaticamente mais oportuno analisar as diversas facetas inerentes a este processo e em seguida inferir sobre sua relação com a formação de um novo viés nas relações trabalhistas.

O fenômeno da globalização é indistinto do processo de crescimento do capitalismo, sendo um artifício que tem como maior objetivo a reprodução do modo de produção capitalista. Assim, não se pode afastar a intenção de obter a mais-valia dos processos de formação de novas tecnologias da informação e do encurtamento das distâncias no mundo globalizado (SANTOS, 2008).

O crescimento dos ditames do império capitalista sobre o mundo não é recente e sua fase atual mostra que apesar de ideologicamente questionado, o seu crescimento é alargado diariamente na sociedade consumerista em que nos encontramos. Sendo a globalização o fenômeno pelo qual este modo de produção se impõe a toda a população (CARELLI, 2003).

Logo, o processo de globalização abordado deve necessariamente perpassar pela evolução das tecnologias da informação e compressão do espaço no tempo. Neste sentido, segundo Carelli (2003), as novas formas de fomentar a comunicação, como a criação e aperfeiçoamento das telecomunicações, da internet e dos meios de transporte realizam de forma mais rápida a interligação dos locais e com isso o espaço fica cada vez mais diminuído no tempo.

Assim, é indispensável compreender que o aumento voraz das tecnologias de comunicação tem possibilitado uma difusão cada vez mais eficiente de informações, o que determina a forma como cada sociedade vai influenciar o globo e as outras sociedades. Desta forma, Santos (2008, p. 24) estabelece:

Os fatores que contribuem para explicar a arquitetura da globalização atual são: a unicidade da técnica, a convergência dos momentos, a cognoscibilidade do planeta e a existência de um motor único na história, representado pela mais-valia.

Ou seja, o modo de produção capitalista enquanto técnica vem tornando cada vez mais curta a distância entre a produção e o consumo, tudo isso impulsionando a reprodução do capital. Desta forma, a busca pela produção de riquezas, atrelada a velocidade em que são firmadas as relações na sociedade atual dão forças ao fenômeno da globalização e interferem de forma direta no mercado de trabalho.

O número de pessoas e empresas ligadas a rede mundial de computadores, e com isso diretamente ligada aos acontecimentos do mundo, têm crescido expressivamente. Esta ligação tem provocado o processo de encurtamento das distâncias, bem como as tecnologias da informação determinam lugares que estão cada vez mais próximos e as distâncias são cada vez percorridas de formas mais rápidas. Esta sensação de rapidez e velocidade gerada pela comu-

nicação e informação pode ser facilmente percebida no mercado, onde o acesso aos produtos está cada vez mais facilitado.

Estas possibilidades de um mundo globalizado ensejaram mudanças no que concerne a forma de gestão das relações mundiais, o que determinou a formação de um mundo liberal, onde os Estados não mais influenciariam de forma direta na economia. Esse viés financeiro passou a ser arbitrado pelos próprios produtores de riqueza e as regras ditadas pelo próprio capital.

Destarte, formou-se o Estado neoliberal, pelo qual as regras de mercado se sobrepõem as vontades e modelam as relações entre os proprietários dos meios de produção e seus dependentes, que na verdade são a mão de obra e os consumidores daqueles. Desta forma, é forçoso convir que deve ser dado um destaque ao processo de globalização, com as doutrinas liberais da economia, como motivadores e condicionantes das relações sociais, especialmente as relações de trabalho.

Nesta perspectiva de que os proprietários dos meios de produção são também aqueles que ditam as regras do mundo globalizado, surgiram diversas novidades no que concerne ao estabelecimento de leis e diretrizes para reger as atividades do mercado. Desta forma, sob uma visão neoliberal de economia, o mundo passou a ser dominado e determinado pelas forças formadoras do capital. Logo, para a produção do capital é necessário diminuir os custos de produção e aumentar a circulação de bens.

Neste esteio, é que se concretizaram leis mais brandas e mais flexíveis aos intentos do capital. Com o Estado tendo seu poder reduzido e os produtores do capital controlando a economia, diversas leis foram criadas de modo a favorecer a classe dominadora e desprestigiar os trabalhadores. Deste modo, a reprodução do capital dita a ordem econômica e influencia diretamente na formação da sociedade em que estamos, principalmente no que se refere a emprego e renda.

Assim, abordaremos adiante a forma como a sociedade interpretava as normas trabalhistas e a forma como estas regras foram sendo modificadas de maneira que atualmente servem à lógica capitalista e em contrapartida tornam precária a situação dos trabalhadores.

2.1 REPRODUÇÃO DO CAPITAL: UM DESAFIO PRECARIZANTE

O cenário atual de completa subordinação de direitos aos ditames do mercado não foi sempre assim. As relações de emprego foram marcadas com o crescimento da Revolução In-

dustrial e a partir das problemáticas vivenciadas no continente europeu é que se formaram as primeiras regras protetivas aos direitos do proletariado.

Assim, o processo de formação das leis trabalhistas tem ligação estreita com a proteção ao trabalhador, tudo isso vinculado à ideia de trabalho criada na sociedade medieval. Segundo a referida sociedade, o trabalho gera dignidade ao homem e aquele que não tivesse um ofício era considerado à margem da sociedade (BARROS, 2010).

No Brasil a criação das primeiras regulamentações trabalhistas também seguiram nos mesmos ditames das tímidas leis trabalhista outrora criadas nas grandes potências mundiais em virtude da situação socioeconômica da população que fomentava a Revolução Industrial. Todavia, a legislação brasileira inovou em alguns pontos, diferentemente de outros países, criando mecanismos de limitação a vontade dos proprietários dos meios de produção (BARROS, 2010).

A legislação pátria sobre as relações de trabalho sempre deu enfoque a proteção que o Estado deve dar ao trabalhador, de modo a garantir-lhe sempre uma vida digna e com atendimento a todas as necessidades básicas de um ser humano. Logo, foram elencados pelos legisladores e pela doutrina trabalhista diversas normas e princípios que favorecem a proteção ao trabalhador.

De acordo com Barros (2012), a formação das regras de proteção ao trabalhador no Brasil e também na América Latina está associada a um processo político. É necessário observar que apesar do bom exemplo trazido do mundo europeu, a elite política brasileira necessitava de um ensejo para implantar no país um modelo protecionista de normas trabalhistas. O motivo necessário surgiu quando o Estado se aliou ao proletariado na tentativa de diminuir o poder das grandes oligarquias rurais.

Note-se que as primeiras normas protecionistas não foram engendradas no corpo constitucional, mas nasceram da compilação de leis apresentada pelo Presidente da República Getúlio Vargas, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Com isso não se está dizendo que em outros momentos os direitos dos trabalhadores foram esquecidos pelos governantes brasileiros, mas é notório que a atitude de Vargas tem uma conotação mais imponente e com maior amplitude (BARROS, 2010).

Consoante, pode-se verificar que as regras trabalhistas inicialmente lançadas pelo Governo Brasileiro na Era Vargas foram um avanço para a sociedade brasileira e excitaram a criação de novas regras que priorizassem a valorização do trabalhador e a garantia de sua renda.

Segundo Barros (2010), são exemplos desta proteção o princípio da primazia da realidade dos fatos, o princípio da boa-fé e, claro, o princípio da proteção. Baseando-se neste legado, a Constituição Federal de 1988 trouxe diversas normatizações sobre as garantias do emprego, assegurando-lhe a qualidade de direito social e fundamental. Ao passo que em diversos artigos delineou uma visão democrática sobre o emprego, demonstrando que o Estado brasileiro tutela o bem-estar laboral como forma de dignidade da pessoa humana.

O emprego enquanto bem jurídico protegido pela Constituição pode ser enquadrado como direito fundamental de segunda geração tendo em vista versar sobre a proteção à sociedade e a garantia de que o Estado protege os cidadãos, vejamos as palavras de Pfaffenseller (2007, p. 99)

Os direitos da segunda geração são os sociais, culturais e econômicos. Derivados do princípio da igualdade, surgiram com o Estado social e são vistos como direitos da coletividade. São direitos que exigem determinadas prestações por parte do Estado, o que ocasionalmente gerou dúvidas acerca de sua aplicabilidade imediata, pois nem sempre o organismo estatal possui meios suficientes para cumpri-los. Tal questionamento, entretanto, foi sanado nas mais recentes Constituições, tal como a brasileira, que prevê no art. 5º, § 1º a auto-aplicabilidade das normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais. Tratam-se dos direitos sociais. Partindo-se do raciocínio de Bobbio, são direitos de liberdade ‘através’ ou ‘por meio’ do Estado.

Contudo, em que pese o valor dos princípios elencados acima, diversos processos políticos têm determinado a alteração deste *status* de proteção para um ponto de vista voltado para a diminuição das prerrogativas dos trabalhadores. Como afirmado anteriormente, os processos de reprodução do capital no mundo neoliberal têm determinado de forma enfática as novas relações traçadas entre os produtores de riqueza e seus empregados.

Desta forma, vê-se no mundo globalizado a diminuição dos direitos do cidadão em prol do aumento da produção da riqueza. Como nos mostra Houtart (apud Pinto 2007, p. 01/7)

A situação de grande pobreza, marginalidade e todas as sequelas que derivam da atual ordem histórica da economia neoliberal globalizadora é a principal característica que define a sociedade moderna com injusta, depredadora, a um só tempo, do homem e da natureza. Enfrentamos uma sociedade que não soube, ou não quis, dar respostas as necessidades básicas a seus cidadãos, já que seu principal interesse continua sendo a acumulação do capital y o desenvolvimento de ideologia do mercado total.

Em virtude desta ganância pela riqueza, os controladores do mercado mundial acabam por gerar inúmeras artimanhas capazes de diminuir o custo da produção dos bens de forma a acumular mais capital. Neste sentido, o setor do emprego é o mais atingido por tais medidas, sendo o principal setor em que os cortes de custo da produção são feitos. Como mencionado por Carelli (2003), os custos com mão-de-obra, encargos sociais, salário e outras despesas com trabalhadores são os primeiros custos operacionais extintos nas empresas no atual sistema econômico.

Logo, de modo a se adequar à situação de abandono das regras protetivas do trabalho e do trabalhador é que surgem as possibilidades de flexibilização. Como afirma Barros (2010) a flexibilização é uma reivindicação da classe empregadora no sentido de diminuir os custos de produção e garantir os direitos mínimos dos empregados. Pode-se visualizar, segundo a autora já mencionada, vários tipos de flexibilização, como por exemplo, interna ou externa, flexibilização normativa, etc.

Já Cassar (2010) delinea diversos outros tipos de flexibilização, como, por exemplo, funcional, salarial, numérica e necessária. Todavia, o presente trabalho apenas visa debater acerca da flexibilização do trabalho como fenômeno que precariza as relações de trabalho, sem adentrar no mérito das formas de flexibilização.

O processo de flexibilização deve ser encarado como uma desregulamentação normativa, ou seja, o Estado deixa de ditar normas protetivas e possibilita aos empregadores e empregados que convencionem entre si as normas da relação de trabalho. Esta ideia analisada de forma superficial pode até parecer benéfica, haja vista as possibilidades de o trabalhador também influenciar na construção do seu contrato de trabalho.

Todavia, apesar de haver a probabilidade de o proletário intervir na sua contratação, esta faculdade não é exercida por muitos, não pela falta de vontade, mas pela dominação que o empregador exerce sobre a massa de trabalhadores. Assim, com a possibilidade de criar as próprias normas de trabalho os empregadores, economicamente superiores aos trabalhadores, acabam extirpando qualquer direito do trabalhador e impondo as condições que lhes são mais favoráveis.

O que não se pode deixar de atentar é que este processo de abrandamento das normas trabalhistas gera um emprego mais instável, com maiores propensões à demissão dos empregados e modificações estruturais nas empresas (PINTO, 2007).

Esse processo de flexibilização das normas trabalhistas surge em um cenário em que além da difusão da informação de maneira dinâmica, o mercado de trabalho tem sido abatido por uma crise no número de empregos, decorrente da evolução dos processos de automação.

Desta forma, os produtores dos meios de produção criaram técnicas de produção que se afastam da dependência da mão-de-obra e com isso coloca à margem do mercado inúmeros cidadãos que devem então se submeter a qualquer forma de trabalho para garantir o sustento mínimo.

Ou seja, as vontades dos proprietários de capital, cumuladas com as novas perspectivas tecnológicas, têm gerado o enfraquecimento das normas trabalhistas. Inicialmente este processo de flexibilização tem um caráter normativo, ou seja, a legislação pátria tem sido modificada constantemente para se adequar às necessidades dos produtores do capital (PINTO, 2007).

Como exemplos destas normas mais favoráveis aos interesses do capital e que flexibilizam o emprego podem-se citar as normas que criaram os contratos de emprego com prazo determinado, a possibilidade de alteração da jornada de trabalho e todas as demais normas passíveis de modificação por Acordos ou Convenções Coletivas de Trabalho.

Outra argumentação trazida por aqueles que visualizam a flexibilização como ponto positivo é a falsa ideia de que a adequação de normas trabalhistas gera um aumento nas possibilidades de contratação. Aduzem os defensores que o número de empregos tende a crescer diante da faculdade de convenção entre as partes. Contudo, nenhum estudo até o presente momento demonstrou que tais flexibilizações ajudariam a diminuir o desemprego. Nesse sentido, Alves (2012, p. 52) assevera que:

Não há comprovação científica ou referência histórica de que a flexibilização de regras trabalhistas e supressão de direitos traga formalização dos contratos ou melhoria nas condições de proteção ao emprego. Ao contrário. A onda neoliberal precarizante da década de 90 e início dos anos 2000 reduziu direitos e flexibilizou regras sem que tivesse havido consequente aumento nos postos de trabalho ou na formalização de contratos.

Assim, é necessário colocar que em que pese a flexibilização seja proveitosa ao mercado e favoreça os produtores do capital, tem gerado relações de emprego mais enfraquecidas, geralmente desrespeitando as condições mínimas de dignidade do trabalhador. Por isso, os processos de redefinição da estrutura das relações de trabalho, com o aval de legislações mais brandas, têm favorecido a precarização do trabalho.

Como mencionado anteriormente, o problema de flexibilizar as normas trabalhistas está relacionado com os interesses do capital e isso determina uma série de alterações na situação social do empregado. De acordo com as proposições de Alves (2012) a mudança da legis-

lação trabalhista para prestigiar os intentos do capital têm ao mesmo tempo gerado empregos sem o atendimento às condições dignas de manutenção do empregado.

Logo, a desregulamentação proporcionada pelo prestígio à vontade das partes gera necessariamente o imperialismo dos empregadores em detrimento dos empregados, que devem se submeter a qualquer tipo de emprego, pois são economicamente e socialmente dependentes dos produtores do capital. Neste esteio, o mercado de trabalho, já diminuído pelas crises econômicas, tende a promover um emprego onde o trabalhador não encontrará suas principais garantias.

Segundo a Declaração da Organização Internacional do Trabalho – OIT sobre a Justiça Social para uma Globalização Equitativa (2008) o emprego deve gerar desenvolvimento econômico, mas também deve proporcionar desenvolvimento social. De acordo com o referido diploma, é recomendado que os países busquem:

- ii) adotar e ampliar medidas de proteção social – seguridade social e proteção dos trabalhadores – que sejam sustentáveis e estejam adaptadas às circunstâncias nacionais, e particularmente,
 - a extensão da seguridade social a todos os indivíduos, incluindo medidas para proporcionar ingressos básicos àqueles que precisem dessa proteção e a adaptação de seu alcance e cobertura para responder às novas necessidades e incertezas geradas pela rapidez dos avanços tecnológicos, sociais, demográficos e econômicos;
 - condições de trabalho que preservem a saúde e segurança dos trabalhadores, e
 - as possibilidades para todos de uma participação equitativa em matéria de salários e benefícios, de jornada e outras condições de trabalho, e um salário mínimo vital para todos aqueles que têm um emprego e precisam desse tipo de proteção;

Assim, as diretrizes internacionais sobre os direitos dos trabalhadores são inegavelmente contra as normas de flexibilização do trabalho, uma vez que com estes mecanismos não se atinge o fim social do trabalho e que somente será abarcado o crescimento econômico. Desta forma, moldar a normatização das relações de trabalho provoca um aumento no poder do empregador ao passo em que o empregado se subordina a condições de trabalho sem atendimento à saúde, segurança e renda do trabalhador.

Desta forma, permitir a convenção das partes para a configuração do contrato de trabalho é beneficiar o empregador, economicamente superior, e desrespeitar as garantias mínimas do empregado.

3 REFLEXOS DA FLEXIBILIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO COMO IMPULSO PARA O SETOR DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS: A SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL

Como ventilado em linhas anteriores, o mercado de trabalho tem sido constantemente modificado com o escopo de se adequar às necessidades do capital. Nesse sentido, merece destaque peculiar o setor de serviços, uma vez que é atualmente o setor da economia em que há maior manifestação de flexibilizações e adequações dos trabalhadores às vontades dos empregadores como meio para garantir o emprego.

A reestruturação produtiva e as vicissitudes do mercado acabaram por promover um alargamento do setor de prestação de serviços e comercialização de bens e produtos. É necessário observar que no apogeu do capitalismo, como meio de produção, o setor industrial era o maior empregador de força humana, enquanto o setor agrícola demandava a outra parcela de empregados.

De acordo com Cadidé (2010) esta realidade, de pessoas empregadas em fábricas e subordinadas aos grandes empresários fabris, foi modificada a partir da Terceira Revolução Industrial, a revolução tecnológica. Até então o emprego de trabalhadores nas fábricas era tido como única atividade verdadeiramente produtiva e capaz de gerar lucros. Todavia, a criação das máquinas e a subordinação do homem a estes equipamentos demandou uma nova funcionalidade para o ser humano.

Ainda de acordo com a autora, as máquinas superaram os homens e por tal fato uma grande massa de trabalhadores do setor industrial foi colocada à margem do mercado de trabalho. Estes trabalhadores que não encontravam mais atividades no setor secundário foram relegados ao setor de serviços, como forma de manter o mínimo de condições de vida.

Essa valorização dada ao setor terciário, especificamente aos serviços, ganhou ênfase com o processo de fortalecimento da globalização. A circulação de mercadorias produzidas pelos setores primário e secundário fomentou o crescimento do setor terciário e a partir de então foi possível visualizar algum valor na atividade terciária. Foram as trocas intersetoriais que movimentaram o setor de serviços e com isso ganhou importância.

As relações e estruturações do capital influenciam diretamente nas formas de emprego da população. Desta forma, o processo de mundialização das relações humanas tem dado impulso substancial à formação de novas e diferenciadas relações de emprego, pautadas pelas necessidades do capital. Diante destas novas formulações e distintas intenções daqueles que

detêm a riqueza é que crescem as relações de emprego balizadas no descomprometimento com a tutela ao trabalhador, mas a preocupação quase que unânime com a obtenção de lucro.

É interessante anotar que neste modelo de produção capitalista o empregador busca o menor custo de produção e também anseia por menores riscos. Por tais motivos, diante da globalização do capital e das diversas crises que marcam o capitalismo, o empregador tenta minimizar suas chances de perda e acaba passando para o empregado estas responsabilidades. Conforme leciona Mendes e Chaves Júnior (2008, p. 131):

O avanço das sociedades industriais desenvolvidas no pós-guerra e o surgimento de novos países industrializados na periferia do capitalismo expuseram a regulação dos mercados de trabalho nacionais a profundo teste de legitimidade, cujo mais evidente é a tentativa de elisão da imputação de responsabilidade pelo risco da atividade.

Dessa forma, estes trabalhadores excluídos do setor industrial ganharam espaço no setor de serviços, agora, divididos em dois grandes focos: os serviços centrais e os periféricos. A grande diferença entre estes dois tipos de serviços está na qualificação da mão-de-obra e na qualidade do serviço prestado. Assim, os serviços mais especializados e com remuneração mais adequada são os serviços centrais, como os de publicidade, jurídicos e os de contabilidade. Já os serviços periféricos são aqueles mais flexíveis, sem alta formação profissional, que por sua vez estão mais ligados às tendências regionais de prestação de serviços (NASCI-MENTO, 2011).

Nesse contexto, pelo fato de os serviços redinamizarem a economia capitalista, proporcionarem emprego, mesmo que precarizado, aos trabalhadores marginalizados pelo setor secundário já se demonstra a importância deste setor nos dias atuais. Nesta perspectiva, o setor de serviços dá o impulso para que sejam reconsideradas as relações de emprego.

No Brasil, a exemplo do mundo, observamos esta conjuntura no que se refere ao crescimento desse setor, ou seja, há um avanço dos circuitos inferior e superior³ das economias urbanas, todavia, a predominância do primeiro se faz com maior veemência nos países de terceiro mundo.

Assim, com o mundo em seu estado globalizado e em sendo necessário a todo tempo criar formas para que o modo de produção capitalista continue a manter seu poderio, é que as diversas situações de flexibilização de normas trabalhistas têm sido criadas. Sem dúvida,

³ De acordo com Santos (2010) a economia urbana dos países subdesenvolvidos é formada por dois circuitos, o superior onde as atividades estão ligadas as novas tecnologias e o inferior, marcado por relações mais arcaicas e onde a informalidade ainda é acentuada.

grande parte destas normas flexibilizadoras estão ligadas ao processo de continuidade do capitalismo diante do setor de serviços.

Neste sentido, várias formas de flexibilizar os direitos dos trabalhadores foram sendo criadas e realce especial é dado no setor que compreende a prestação de serviços. Note-se que nas últimas três décadas surgiram diversas empresas especializadas na prestação de serviços, como os de recepcionista, motoqueiro, limpeza, entre outros (DELGADO, 2010).

O surgimento destas empresas é sem dúvida uma resposta do mercado econômico às necessidades do capital. Assim, as crises cíclicas enfrentadas no modo de produção capitalista levaram a uma série de modificações na estruturação da produção, o que demandou que as indústrias, Órgãos Públicos e empresas dos mais variados ramos buscassem soluções onde economizar é a palavra da vez.

Seguindo este norteamento de contenção de despesas na produção e na execução das atividades econômicas, os mais variados ramos de atividade econômica passaram a adotar medidas, sob as quais a mais alarmante foi a de corte no número de empregados. Desta forma, de modo a diminuir a incidência de impostos e outros encargos financeiros decorrentes das relações de trabalho, os empregadores passaram a diminuir a mão de obra e focar na exaustão do trabalhador, que teve o emprego mantido.

Como meio de se manter mesmo diante destes entraves trazidos pelas novas demandas do capital, o setor de serviços acabou por injetar fôlego no mercado com a criação cada vez maior e mais rápida de empresas prestadoras de serviços. Assim, várias empresas formadas por um cadastro extenso de empregados passou a ofertar a outras empresas mão de obra mais barata, formando as terceirizações.

Segundo Delgado (2010, p. 414) “terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justralhista que lhe seria correspondente”. Ou seja, como forma de minimizar os gastos nas atividades produtivas, as empresas contratam outras empresas prestadoras de serviço retirando do tomador do serviço aquele ônus que lhe seria próprio caso fosse o empregador direto.

Neste esteio, a relação trabalhista que anteriormente se caracterizava por ser bilateral passa a ter um terceiro elemento, este que agora é o responsável direto pela tutela do trabalhador. Ainda de acordo com a doutrina de Delgado (2010) a terceirização não pode somente ser entendida como uma fuga econômica para as empresas dependentes de capital; é também uma resposta à crescente mão de obra ociosa, que não encontra mais espaço nos setores da indústria e no agrícola.

Consubstanciando este entendimento, Nascimento (2011) observa que o setor de prestação de serviços é a fonte de renda de diversos trabalhadores que foram expulsos dos setores produtivos como indústria e agricultura. Logo, a formação deste excedente de mão de obra e a necessidade que as empresas possuem de diminuir os gastos na produção geram o fortalecimento do processo de terceirização.

Processo este que está intimamente ligado aos já mencionados atos de flexibilização das normas trabalhistas e acabam por proporcionar maiores possibilidades de precarização do emprego. É neste contexto é que se revelam questões das mais variadas no sentido de entender como normas flexibilizadoras que permitem a terceirização podem ser compatíveis com as estruturas aceitas pela doutrina e jurisprudência trabalhista como características da relação de emprego.

Vejamos que segundo a doutrina mais especializada a relação de emprego envolve cinco características básicas, quais sejam: pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação. Desta forma, a relação de emprego existirá, mesmo que não haja contrato de trabalho formalmente expresso, se o empregado for pessoa física, se houver relação de infungibilidade do empregado, se a atividade exercida for permanente, se houver prestações recíprocas entre os contratantes e se houver obediência hierárquica entre o empregado e empregador (DELGADO, 2010).

Os conceitos acima expostos que caracterizam as relações de emprego são complexos e demandam uma maior atenção quando se está falando de um mercado de trabalho onde o interesse maior está no lucro e não no bem estar social. É forçoso convir que o atendimento a estas características da relação trabalhista precisa de diversas modificações para que se encaixe nas perspectivas do modelo de produção que se estabelece hodiernamente.

Neste sentido, a criação de normas que possibilitem a modificação destas características básicas do emprego foi o que viabilizou e reforça constantemente o processo de terceirização de mão de obra. Assim, no modelo de contratação de empresas prestadoras de serviço, várias características das relações de trabalho são abandonadas, vejamos.

Com a terceirização da mão de obra, o tomador de serviços se desobriga de uma série de responsabilidades e passa a determinar as atividades de um empregado que não guarda relação de emprego consigo.

No processo de terceirização a qualidade de pessoalidade do trabalho é deixada de lado no que tange ao tomador. Comumente as empresas prestadoras de serviço detêm uma quantidade volumosa de obreiros que podem prestar o mesmo serviço em diferentes empresas, sem que o trabalhador tenha que ser o mesmo. Ou seja, a atividade pode ser praticada por

qualquer pessoa, facilitando assim as trocas de pessoal e geralmente as demissões em curto espaço de tempo.

Com essa “volatilidade” do empregado em relação ao seu posto de prestação de serviços também se visualiza um rompimento com a característica da não eventualidade. O empregado vincula-se a uma atividade constante, que não tem prazo para sua extinção. Todavia, no processo de terceirização da mão de obra o que ocorre é na verdade uma fácil substituição do empregado em relação a sua atividade na empresa contratante.

Outro fator que merece atenção é a discussão sobre a onerosidade da relação de trabalho terceirizada, uma vez que o trabalhador tem uma parcela de obrigações a cumprir para com o tomador de serviços quando sua remuneração é na verdade fornecida por outra pessoa. Note-se que parece uma anacronismo a relação de trabalho terceirizado, em que todas as usuais características do contrato de trabalho são violadas a fim de diminuir os custos da produção e manter o emprego, mesmo que precarizado, de diversos seres humanos.

Além disso, outro ponto que merece destaque na reinvenção da relação de emprego nos momentos de crise do capitalismo é a questão da subordinação do trabalhador ao empregador. Este fator, como viés do estudo delineado no presente trabalho deve ser analisado de forma específica e, portanto, necessita de maiores comentários.

2.1 SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL COMO FORMA DE DIMINUIR OS IMPACTOS DA PRECARIZAÇÃO DO EMPREGO

Assim, como mencionado no tópico anterior, as relações de emprego envolvem diversos fatores, todavia, no caminho da terceirização da mão de obra, diversos destes requisitos inerentes às relações trabalhistas são deixados de lado para dar suporte ao mercado. Um dos fatores mais comentados atualmente tanto na doutrina, como na jurisprudência pátria é a relação de subordinação do empregado ao empregador.

Tal relação precisou passar por severas modificações conceituais para atender às expectativas dos defensores da terceirização como forma de manutenção dos postos de trabalho. Nesta perspectiva, é necessário verificar se realmente existe uma relação de emprego entre os trabalhadores terceirizados e seus tomadores de serviço, uma vez que o perfil clássico da subordinação já não é mais atendido.

Classicamente a subordinação foi tida como mola mestra da relação de trabalho, sem a qual o contrato entre empregado e empregador não poderia ser concebido. Durante várias dé-

cadav o trabalho foi visto como uma relação de hierarquização, onde o empregador era sempre colocado acima do empregado. Como preleciona Mendes e Chaves Júnior (2008, p. 130), “Neste sentido, a subordinação tem sido no Direito do Trabalho brasileiro o elemento de identificação (e unificação) da condição do prestador de trabalho tutelado pela CLT”.

Ainda sobre uma visão clássica da relação de trabalho, a subordinação enquanto elemento constitutivo e essencial à relação de trabalho pode ser classificada de acordo com Delgado (2010, p. 280-281) como:

Subordinação deriva de *sub* (baixo) e *ordinare* (ordenar), traduzindo a noção etimológica de estado de dependência ou obediência em relação a uma hierarquia de posição ou de valores. Nesta mesma linha etimológica, transparece na subordinação uma ideia básica de ‘submetimento, sujeição ao poder de outros, às ordens de terceiros, uma posição de dependência’.

É indispensável frisar que esta visão sobre o conceito de subordinação no Direito do Trabalho tem sua gênese no modelo de produção Taylorista e que foi engendrado diante de uma sociedade industrial, onde a produção era o maior interesse. Vejam-se as palavras de Mendes e Chaves Júnior (2008, p. 130):

No que toca ao ‘trabalho produtivo’ esse conceito atendia às necessidades do sistema de produção do período da grande indústria, ou seja, a *subordinação* seria o correlato da *disciplina* produtiva, alusiva à administração científica do trabalho pregada por Taylor. A organização do trabalho era nesse sentido, rígida e linear (linha de produção).

O contexto industrial acima mencionado demandou que as relações de trabalho fossem pautadas por uma relação de subordinação extremamente rígida onde não caberia qualquer tipo de desvio ou falta de atendimento às ordens do empregador. Todavia, na atualidade as relações de produção não são mais rígidas como as da época industrial, muito embora persista a necessidade de o empregador manter sob seus empregados um domínio que proporcione um maior resultado nos lucros (DELGADO, 2008).

De maneira a satisfazer esta necessidade das empresas e manter o novo parâmetro de contratação de força trabalhadora por meio da terceirização da mão de obra, o universo jurídico-trabalhista necessitou consagrar novos conceitos de subordinação. Assim aparece mais recentemente uma subordinação intitulada estrutural, que se diferencia da teoria clássica de

subordinação do trabalhador para se moldar as novas formas de contratação do mercado de trabalho.

Assim, com o paradigma da contratação de mão de obra terceirizada as relações de trabalho passaram a impor uma outra forma de construir a subordinação inerente à relação de trabalho. Observe-se que o trabalhador terceirizado passou a admitir ordens não do seu empregador, mas do tomador de serviços, consagrando a natureza tríplice da relação trabalhista terceirizada. Desta forma, surgiram os embates quanto a real existência de subordinação nas referidas relações. Eis que surge uma nova forma de compreender a hierarquia existente entre o tomador de serviços e o prestador do serviço.

Em um viés do contrato de emprego o pré-requisito de subordinação elencado pela doutrina trabalhista passou a ter uma conotação mais maleável. Note-se que o intuito dos produtores do capital é sempre o acúmulo e que qualquer gasto deve ser eliminado da produção, o que leva diretamente a novas adequações do mercado as formas de contratação.

Logo, como forma de superar a inexistência de subordinação no trabalho terceirizado, a subordinação estrutural se apresentou como meio para garantir as características de emprego nas contratações de mão de obra de terceiro. Desta forma, se modifica o perfil da hierarquia, abandonando a subordinação da pessoa do empregado e subordinando na realidade a atividade por ele exercida no seio da empresa.

Esta visão sobre a forma de subordinação estrutural entre prestador e tomador de serviços foi uma inovação trazida pelo modo de produção Toyotista, que passou a ser a forma de produção do mercado mundial a partir dos anos de 1970. Este modelo, diferentemente do Taylorismo e Fordismo, baseia a produção de bens de maneira mais flexível e com maior interferência da gestão administrativa da empresa. É neste contexto que os padrões de trabalho humano são alterados e há a carência por novas visões sobre as relações de trabalho (CADI-DÉ, 2010).

Neste sentido, afirma Maior (2007 *apud* Mendes e Chaves Júnior, 2008) que a relação de submissão que antigamente compreendia a pessoa do empregado e do empregador, agora se baseia na subordinação da atividade prestada pelo terceirizado e aceita pelo tomador de serviços. Ou seja, como o tomador de serviços não pode exigir subordinação do prestador de serviço, pois não é o empregador, ele redimensiona a subordinação para determinar que a submissão seja da atividade prestada à empresa.

Os defensores da existência positiva de uma subordinação estrutural argumentam ainda que esse modelo insere os prestadores de serviço como parte da empresa e os torna verdadeiros trabalhadores. Assim, a subordinação estrutural seria a forma como o direito se adequa-

ria às novas relações de trabalho formadas na sociedade e daria legitimidade para a formação de novos contratos de prestação de serviços baseados na subordinação estrutural do prestador de serviços ao tomador.

Todavia, como ressalta Delgado (2010), o dever do operador do direito é mais amplo do que propriamente legitimar as situações da realidade fática. Na doutrina do referido autor, os personagens do direito do trabalho devem ser na verdade fomentadores de realidades sociais mais garantidoras de direitos, não bastando adequar as leis e normatizações à realidade, mas verificando se realmente as regras garantem igualdade entre empregado e empregador.

Neste esteio, a conceituação de subordinação estrutural pode nos fornecer diversos entendimentos sobre a problemática e nos possibilitar melhor discussão. Assim, segundo os ensinamentos de Delgado (2007 *apud* MENDES E CHAVES JÚNIOR, 2008, p. 138):

‘A subordinação estrutural’ é ‘a que se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de serviços, independente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento. A subordinação estrutural supera as dificuldades de enquadramento de situações fáticas que o conceito clássico de subordinação tem demonstrado, dificuldades que se exacerbam em face, especialmente, do fenômeno contemporâneo da terceirização trabalhista. Nesta medida ela viabiliza não apenas alargar o campo de incidência do Direito do Trabalho, como também, conferir resposta normativa eficaz a alguns de seus mais recentes instrumentos desestabilizadores – em especial a terceirização.

Com as palavras do autor acima citado é possível identificar que as formas de contratação de mão de obra podem ser inseridas no contexto de proteção aos direitos do trabalhador de forma simples, bastando apenas que o prestador de serviços seja visto como parte integrante da empresa e participante de sua estrutura.

Neste mesmo sentido, podem-se ver diversos julgados na jurisprudência pátria que oferecem ênfase à existência de relação de emprego no caso da prestação de serviço, vejamos:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO. Demonstrada, em princípio, a violação ao art. 3º da CLT, determina-se o processamento do recurso de revista (art. 896, c, da CLT. Agravo de instrumento provido. RECURSO DE REVISTA. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO. SUBORDINAÇÃO OBJETIVA E SUBORDINAÇÃO ESTRUTURAL. TRABALHO INTELECTUAL, QUE SE CARACTERIZA POR SUBORDINAÇÃO SUBJETIVA MENOS INTENSA, PORÉM ENQUADRANDO-SE NO MODERNO E ATUALIZADO CONCEITO DE SUBORDINAÇÃO. Afastamento das noções de parassubordinação e de informalidade. O Direito do Trabalho, classicamente e em sua matriz constitucional de 1988, é

ramo jurídico de inclusão social e econômica, concretizador de direitos sociais e individuais fundamentais do ser humano (art. 7º, CF). Volta-se a construir uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I, CF), erradicando a pobreza e a marginalização e reduzindo as desigualdades sociais e regionais (art. 3º, IV, CF). Instrumento maior de valorização do trabalho e especialmente do emprego (art. 1º, IV, art 170, caput e VIII, CF) e veículo mais pronunciado de garantia de segurança, bem estar, desenvolvimento, igualdade e justiça às pessoas na sociedade econômica (Preâmbulo da Constituição), o Direito do Trabalho não absorve fórmulas diversas de precarização do labor, como a parassubordinação e a informalidade. Registre-se que a subordinação enfatizada pela CLT (arts. 2º e 3º) não se circunscreve à dimensão tradicional, subjetiva, com profundas, intensas e irreprimíveis ordens do tomador ao obreiro. Pode a subordinação ser do tipo objetivo, em face da realização pelo trabalhador dos objetivos sociais da empresa. Ou pode ser simplesmente do tipo estrutural, harmonizando-se o obreiro à organização, dinâmica e cultura do empreendimento que lhe capta os serviços. Presente qualquer das dimensões da subordinação (subjetiva, objetiva ou estrutural), considera-se configurado esse elemento fático-jurídico da relação de emprego. No caso concreto, a Reclamante demonstrou o trabalho não eventual (até mesmo diário), oneroso, pessoal e subordinado às Reclamadas, por um período superior a quatro anos e em atividade-fim das empresas. Por outro lado, as Reclamadas não se desincumbiram do encargo de comprovar que a relação jurídica se desenvolveu sob forma diversa daquela estabelecida no art. 3º da CLT, incidindo a presunção (e a prova) de reconhecimento do vínculo empregatício, por serem os fatos modificativos ônus probatório do tomador de serviços (Súmula 212, TST; art. 818, CLT; art. 333, II, CPC). Ressalte-se que circunstancial flexibilidade de horário, em trabalho diário de segunda a sábado, não traduz autonomia e ausência de subordinação, principalmente a subordinação objetiva, além da estrutural. Em face desses dados, deve o vínculo de emprego ser reconhecido. Recurso de revista conhecido e provido.

(TST - processo: RR 5281006720065020081 528100-67.2006.5.02.0081, Relator(a): Mauricio Godinho Delgado, Julgamento: 14/12/2011, Órgão Julgador: 6ª Turma, Publicação: DEJT 19/12/2011).

TERCEIRIZAÇÃO. SUBORDINAÇÃO JURÍDICA ESTRUTURAL. CARACTERIZAÇÃO. A subordinação, como requisito substancial, longe da visão clássica em que foi instituída a relação de emprego, quando o trabalhador estava submetido a uma disciplina rígida e direta do próprio empregador, hoje, tem outros contornos, diante das mutações das relações laborais, que ganham novo enfoque para se adequarem às exigências do mercado globalizado, sem afetar a principiologia protecionista em que se funda o Direito do Trabalho. Trata-se de uma interpretação ampliativa desse elemento, cujo escopo é atingir trabalhadores que não se inserem no conceito clássico de subordinação, mas estão afetos ao comando do empreendimento empresarial em razão da prestação laboral. A festejada subordinação estrutural se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber (ou não) suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento. Recurso conhecido e não provido

(TRT 16ª REGIÃO – RO 00909-2008-002-16-00-9, DES (A). RELATOR (A): LUIZ COSMO DA SILVA JÚNIOR, DATA DE JULGAMENTO: 20/07/2009, DATA DE PUBLICAÇÃO: 01/09/2009)

Assim, vendo-se o posicionamento da jurisprudência pode-se até inferir que as novas relações de contratação mão de obra, baseada na prestação de serviço atingiu seu fim os trabalhadores encontram-se tutelados. Todavia, o pensamento neste sentido incorre em um erro, pelo qual se modifica a condição do Poder Judiciário.

Desta forma, a existência de posicionamentos jurisprudenciais no sentido de assegurar ao prestador de serviços os direitos que são legalmente assegurados aos trabalhadores mostra de forma clara que as relações entre os prestadores, os tomadores de serviço e os efetivos empregadores não atendem às condições mínimas do trabalho. Ou seja, se o prestador de serviço busca o Poder Judiciário Trabalhista com intuito de ter sua relação de trabalho igualada à relação de trabalho do empregado comum é porque os empregadores e os tomadores de serviço não o fazem na realidade laboral.

Logo, as relações dinamizadas pela subordinação sob o enfoque estrutural podem até garantir direitos ao prestador de serviço, todavia, tais tutelas somente são adquiridas mediante litígio em campo jurisdicional. Não se verifica na prática nenhuma mudança no *status* do trabalhador que presta serviços ao tomador, sendo na realidade somente mais um mecanismo de o capital se reproduzir e excluir todas as formas de despesa que impeçam a produção de lucro.

Assim, considerável parcela de doutrinadores não reconhece que a mudança conceitual sobre subordinação tenha produzido mudanças na realidade prática do trabalho de forma a minimizar os efeitos drásticos que as relações do capital têm trazido ao mercado de trabalho. Mesmo diante do reconhecimento judicial dos direitos equiparados das relações de trabalho estabelecidas com base na subordinação clássica e das relações sob a subordinação estrutural, não se verifica na prática diária do labor qualquer igualdade entre os empregados e se visualiza sempre a força do empregador.

É necessário observar que nas relações de prestação de serviço e nos empregos com subordinação clássica sempre existem diferenciais que não são capazes de serem igualados uma vez que não se tem o mesmo empregador. Com isso, diversas normas regulamentadoras como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) não podem ser aplicadas de forma isonômica a todos.

Desta forma, em que pesem as decisões vanguardistas acima expostas, a subordinação estrutural enquanto modo de oportunizar igualdade entre os trabalhadores comuns e os presta-

dores de serviços ainda não conseguiu suprir as necessidades básicas destes últimos no seu contrato de prestação e gera diariamente diversas situações de precarização do trabalho.

Observe-se que apesar da mudança conceitual sobre a subordinação que marca a relação de emprego, a realidade no posto de prestação do serviço não foi alterada, tendo que ser buscada a via judicial para garantir os direitos. O que não se pode é esperar que o Poder Judiciário brasileiro seja diariamente provocado para garantir o direito destes trabalhadores que não encontram uma forma de emprego mais estável em decorrência das imposições dos empregadores carentes por normas flexibilizadoras que protejam sua atividade econômica. É indispensável convir que a lide judicial deve ser exceção e somente se justifica pela necessidade de casos específicos, não podendo ser banalizada.

4 UMA ALTERNATIVA À PRECARIZAÇÃO: A FORÇA SINDICAL

Como debatido em linhas anteriores, os processos de mudanças pelas quais passaram as relações de trabalho durante a história do capitalismo foram determinantes para que o Direito do Trabalho buscasse uma maneira consolidada de adequar-se às novas realidades. Neste sentido, as relações de trabalho - cada vez mais frágeis - foram dando espaço a contratações que fogem à regra de contrato de emprego, criando-se a vertente de que o trabalhador comum poderia ser substituído por um prestador de serviços.

Para esta outra classe de trabalhador foram criados direitos que infelizmente não estão presentes no dia a dia laboral. Os direitos que são tidos como assegurados para as pessoas que se enquadram como prestadores de serviço – mais comumente chamados “terceirizados” - estão expostos na doutrina e na legislação como sendo os mesmos adquiridos pelos trabalhadores comuns. Contudo, diariamente não são cumpridos pelo empregador contratante e nem muito menos pelo tomador de serviço, que quer ao máximo se precaver dos encargos que um trabalhador comum pode demandar.

Logo, são criadas formas de trabalho que de forma maculada acabam ganhando uma outra alcunha e novas regulamentações, mas que entretanto apenas tentam burlar os direitos dos trabalhadores e inseri-los na empresa através de contratações mais baratas e que possibilitem uma maior facilidade de substituição de mão de obra (CADIDÉ, 2010).

Este perfil das contratações de mão de obra é sem dúvidas uma maneira normativa de tornar as relações de emprego precárias e sem o atendimento aos direitos básicos do obreiro. Note-se que as contratações de prestadores de serviços retiram do seio da empresa empregadora as responsabilidades trabalhista e social sobre o empregado. Assim, diariamente são levados ao Poder Judiciário lides que versam sobre o não cumprimento dos deveres patronais e este reconhece o dever do tomador de serviço, igualando à relação de trabalho.

Assim, mostra-se evidente que as formas de emprego terceirizado são precarizantes e desatendem os fins a que se propõe o trabalho. Com a terceirização da mão de obra o trabalhador deixa de ter garantido diversos de seus direitos, tendo que se submeter as mais diversas situações de exploração que acabam por eliminar qualquer ideologia sobre o trabalho com finalidade social de que tanto falam as legislações do trabalho.

Desta forma, o trabalho é atualmente precarizado por serem admitidas formas de trabalho como a prestação de serviço, em que o tomador de serviços explora o trabalhador e somente se responsabiliza por seus direitos quando é demandado judicialmente. Entretanto, esta realidade de desrespeito ao direito do obreiro pode ser revertida se algumas atitudes em favor do empregado fossem tomadas de forma mais incisiva.

É claro que o dever de proteger o trabalhador deve ter sua gênese em toda a sociedade, a ajuda ao trabalho deve ser um caminho buscado não somente pelo Estado, mas cumprido por todos os seres humanos. Em consonância a este entendimento, surge uma perspectiva sobre o papel dos sindicatos na reversão desta realidade de emprego precarizado.

Nas palavras de Delgado (2010, p. 1233):

Sindicatos são entidades associativas permanentes, que representam trabalhadores vinculados por laços profissionais e laborativos comuns, visando tratar de problemas coletivos das respectivas bases representadas, defendendo seus interesses trabalhistas e conexos, com o objetivo de lhes alcançar melhores condições de labor e vida.

Assim a atuação dos sindicatos nas relações de trabalho é indispensável para a tutela ao trabalhador. Por esta perspectiva mostra-se evidente que os sindicatos obreiros podem e devem exercer supervisão e pressão sobre as contratações como forma de emprego precarizado.

É notório que as contratações feitas atualmente no mercado de trabalho têm sido moldadas de acordo com a vontade das partes, todavia, sempre se percebe a sobreposição da vontade dos economicamente superiores em relação ao empregado. Neste sentido, como forma de

minimizar essa dominação econômica que o empregador exerce sobre o empregado e diminuir as possibilidades de precarização do trabalho é que se encontra nas ações dos sindicatos uma saída.

Se os sindicatos realmente estiverem presentes nas contratações de seus obreiros e exercerem pressão sobre as contratações haverá menores danos aos trabalhadores. A luta dos sindicatos por independência e proteção à classe trabalhadora é cheia de momentos em que a força sindical foi capaz de mudar a realidade do trabalhador. Assim, vê-se como imprescindível à mudança nas formas de contratação que os sindicatos obreiros estejam mais presentes.

Desta forma, mostra-se como uma alternativa à situação imposta pelos tomadores de serviço, a utilização das credenciais dos sindicatos para reverter este quadro de desrespeito aos trabalhadores.

5 CONCLUSÃO

Conforme acima discutido, as relações de emprego têm sido modificadas constantemente de acordo com as necessidades do mercado econômico. Desta forma, os produtores do capital têm exercido uma forte pressão sobre a sociedade de modo a manter o império do capitalismo, em detrimento ao direito do trabalhador. Neste sentido, as empresas buscam cada vez mais o lucro e se abstêm de dar ao trabalhador o respaldo social necessário para a concretização dos objetivos sociais do trabalho.

Assim, a atual sociedade passa por profundas transformações no mercado de trabalho que levaram à desvalorização da força de trabalho humano, sobressaindo então as necessidades do capital como única força motivadora da atividade empresarial. Assim sendo, o mercado de trabalho tem diminuído as contratações de trabalhadores como forma de minimizar os gastos de produção e poder acumular mais capital.

Nesta busca incessante por mais riqueza, os proprietários dos meios de produção incorporam novas modalidades de contratação de força operária. Estas relações de empregado e empregador se mostram cada vez mais frágeis, sendo fácil encontrar situações em que os direitos dos trabalhadores são facilmente descartados e o empregado perde suas possibilidades de encontrar no emprego o retorno social pretendido.

Estas reformulações nas contratações de força trabalhadora ensejaram diversas modificações no ramo do direito do trabalho, muitas vezes com o propósito de legitimar as atividades dos empregadores em detrimento do trabalhador. Neste esteio, surgiram no mercado di-

versas empresas especializadas em serviços de terceirização de mão de obra, o que retira as obrigações das empresas contratantes e repassa-as para a empresa de terceirização.

Com este artifício os contratantes da prestação de serviço se libertam dos encargos trabalhistas e demais onerosidades do contrato de trabalho e podem desfrutar de prestadores de serviços como se fossem empregados da empresa. Todavia, esta relação tem demandado um ônus de grandes proporções para o prestador de serviço, que apesar de ser inserido na atividade produtiva da empresa, não desfruta dos mesmos direitos dos trabalhadores contratados de forma ortodoxa.

Desta forma, a doutrina e a jurisprudência brasileira tentam a todo momento legitimar as mudanças ocorridas nas relações de trabalho frente às novas perspectivas do mercado econômico. Com este intuito o que se vê são dezenas de novas formas de pensar os elementos básicos constituintes da relação de emprego para então favorecer e legitimar as novas formas de contratação.

Assim, são repensados os conceitos de pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação. Com estas modificações conceituais consegue-se instituir como legítima uma prestação de serviço nos moldes da terceirização. Dos conceitos básicos acima expostos o que requer maior atenção é o de subordinação. Segundo alguns doutrinadores, esta é a característica mais importante que forma o contrato de trabalho, sem a qual não se pode argumentar sobre responsabilidades do empregador.

Em uma visão mais clássica da relação de trabalho a subordinação pode ser entendida como a submissão do trabalhador às ordens de seu empregador. Todavia, o modelo Taylorista que ensejou a formação de tal conceito clássico não mais é imperativo no modo de produção capitalista e torna ineficiente o conceito de subordinação, que foi sendo substituído pela noção de subordinação estrutural.

Com esteio nos defensores da subordinação estrutural, o prestador de serviços estaria abarcado pelas proteções do direito do trabalho pelo simples fato de estarem subordinados à estrutura empresarial. Ou seja, a submissão não é do empregado enquanto pessoa, mas de suas atividades. Com esta novel formulação da subordinação é que justificam as relações de trabalho na era da prestação de serviço.

Estas formas de adquirir mão de obra demandou um crescimento alarmante no número de empresas que prestam esse tipo de serviço. Note-se ainda, que o aumento no número de empresas de terceirização de mão de obra é, além de uma forma de ajudar as empresas tomadoras de serviço, uma maneira de abarcar toda a força obreira que encontra-se em excedente

na sociedade em decorrência da diminuição dos postos de trabalho nos setores primário e secundário.

Entretanto, as necessidades dos produtores do capital e a farta mão de obra ociosa que se visualiza na sociedade não podem ser ensejadores de contratações trabalhistas precarizantes e que desatendem aos pré-requisitos básicos de dignidade do trabalhador. Desta forma, é que não se pode aceitar as mudanças conceituais nas características básicas da relação laboral como forma de manter o mercado e dar emprego para a massa trabalhadora. É necessário que o direito seja formador de uma sociedade igualitária, sem que se permita a sobreposição de direitos de um em relação ao outro.

Assim, em que pese as formulações sobre a existência de uma subordinação estrutural entre o prestador e o tomador de serviço, não há uma mudança considerável na realidade encontrada diariamente pelo trabalhador. São inúmeros os pronunciamentos judiciais sobre a existência de responsabilidade do tomador de serviços sobre o prestador, todavia, a aquisição de qualquer direito trabalhista e de respeito às diretrizes de um trabalho digno somente estão sendo possíveis em sede de discussão jurisdicional.

Desta forma, não é interessante que o Poder Judiciário trabalhista tem sempre que se manifestar para que o trabalhador tenha seus direitos assegurados e os propósitos do trabalho alcançado. Portanto, a prestação de serviços, mesmo se admitindo a subordinação estrutural do prestador, ainda não pode ser legitimada como forma de trabalho aonde os pressupostos da relação de trabalho são atingidos.

E como forma de minimizar esta situação de dilapidação do direito do trabalhador que tem que se submeter a relações flexibilizadas e precarizadas surge o posicionamento dos sindicatos obreiros. Logo, uma participação mais efetiva dos sindicatos nas convenções sobre os contratos de trabalho ajuda a diminuir as mazelas das relações de trabalho firmadas atualmente.

REFERÊNCIAS

- BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 6 ed. São Paulo: LTR, 2010.
- CADIDÉ, Iracema Mazetto. **A subordinação estrutural no contexto da terceirização**. Revista LTr Legislação do Trabalho: Publicação mensal da legislação, doutrina e jurisprudência. v. 74, n. 5, p. 566/575. São Paulo: LTr, 2010.
- CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização e intermediação de mão-de-obra**: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. Declaração da OIT sobre a Justiça social para uma Globalização Equitativa, 2008. Disponível em <http://www.oit.org.br/sites/default/files/topic/oit/doc/declaracao_oit_globalizacao_213.pdf> Acesso 20/06/12.
- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 9 ed. São Paulo: LTr, 2010.
- MENDES, Marcus Menezes Barberino e CHAVES JÚNIOR, José Eduardo de Resende. **Subordinação Estrutural**: Reticular e Alienidade. Revista do Tribunal Regional do Trabalho 15ª Região. n. 32. Jan/jun 2007.
- NASCIMENTO, Gerson Gomes do. **A redefinição do espaço urbano de Natal/RN a partir da influência dos serviços**: Uma análise das avenidas Bernardo Vieira e Engenheiro Roberto Freire. 2011.
- PFAFFENSELLER, Michelli. **Teoria dos direitos fundamentais**. Revista Jurídica. v.9, nº 85, p. 92-107, jun./jul. 2007. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_85/Artigos/PDF/MichelliPfaffenseller_Re v85.pdf>
- PINTO, José Augusto Rodrigues. **Empregabilidade e precarização do emprego**. Revista LTr Legislação do Trabalho: Publicação mensal da legislação, doutrina e jurisprudência. v. 71, n. 1, p. 7-14. São Paulo: LTr, 2007.
- SANTOS, Milton. **Por uma outra globalização**: do pensamento único à consciência universal. 16ª ed. Rio de Janeiro: Record, 2008.
- SANTOS, Milton. **O espaço dividido**. 2 ed. São Paulo: EdiUSP, 2010.