

# DIREITO DO TRABALHO RURAL

## FORMAS DE DESCENTRALIZAÇÃO PRODUTIVA NO MEIO RURAL

VIVIANE APARECIDA LEMES(\*)

*Sumário: 1. Globalização, revolução tecnológica e descentralização — 2. A crise dos anos 70 e o novo paradigma de produção industrial — 3. Aspectos gerais da terceirização: descentralização produtiva, horizontalização e parceria — 4. Aspectos jurídicos da terceirização: conceito, o Enunciado n. 331 do TST, terceirização lícita e ilícita — 4.1. Conceito — 4.2. O Enunciado n. 331 do TST — 4.3. Terceirização lícita e ilícita — 5. Relações jurídicas descentralizadoras no meio rural — 5.1. Empresa de trabalho temporário (Lei n. 6.019/74) — 5.2. Cooperativas de trabalho (CLT, art. 442, parágrafo único) — 5.3. Contrato de trabalho por prazo determinado (Lei n. 9.601/98) — 6. Considerações finais.*

### 1. GLOBALIZAÇÃO, REVOLUÇÃO TECNOLÓGICA E DESCENTRALIZAÇÃO

Com o fim da Guerra Fria e da divisão ideológica das nações, representada pela Perestroika e pela queda do Muro de Berlim, iniciou-se uma corrida de proporções avassaladoras por mercados e empresas em escala mundial, acirrando a competitividade internacional, o que motivou a mundialização e a consequente liberalização da economia.

Paralelamente a esse processo, vem ocorrendo uma intensa revolução nas tecnologias de comunicação — telefones, computadores, televisão, internet. Esta última vem uniformizando as fontes de informação devido ao seu alcance internacional, permitindo que dados, vozes e imagens dêem a volta ao mundo em menos de um segundo. Todas essas e outras manifestações científicas estão gerando um novo mundo com decisiva influência, a curto e médio prazos, nos hábitos culturais, na economia e no direito.

A globalização acentua a descentralização. Com ela, a situação das empresas se torna diferente em todo o mundo, o que leva à necessidade de se buscar diversas formas de negociação<sup>(1)</sup>.

(\*) Professora de Direito do Trabalho na Universidade Federal de Viçosa — MG.

(1) Daubler, Wolfgang. "Aa realidade e a lei". Lida, n.4, pág.3, set/out, 1997.

Diante disso, “os reflexos no plano empresarial foram imediatos, visando ao aumento e aperfeiçoamento da produção para a conquista de novos mercados. Com este objetivo, alterou-se a estrutura empresarial, cuja verticalidade se acentuara após a Segunda Grande Guerra, tornando-se comum agora a contratação de terceiros para a execução de bens e serviços que não correspondem a operações finais dos contratantes. Essa horizontalidade permite que cada empresa concentre sua administração, planejamento, orçamento e preparação técnico-profissional na produção de determinado bem ou serviço, de forma a atender a seus clientes com invidiosa eficiência e a menor custo”.<sup>(2)</sup>

## **2. A CRISE DOS ANOS 70 E O NOVO PARADIGMA DE PRODUÇÃO INDUSTRIAL**

A partir do pós-guerra e, em especial, dos anos 70, uma nova configuração se apresenta para a economia mundial e para os sistemas de produção industrial em particular. Esta nova configuração, que trouxe o Japão como uma nova potência industrial, implicou profundas mudanças nas tradicionais formas de organização industrial, em geral e da produção em particular.

Tendo que competir com barreiras quase inexistentes, as empresas adotaram as eficiências do mundo moderno e uma delas é a adoção do sistema toyotista ou modelo japonês, que é uma resposta à crise do fordismo dos anos 70. Ao abandonarem o sistema fordista — gerador de maior número de postos de trabalho — as empresas buscam eficiência; note-se não se falar aqui de desenvolvimento de novas tecnologias eletrônicas *stricto sensu* e, sim, de tecnologias de produção mais ligadas a gerenciamento.

Assim, “para atender às exigências mais individualizadas de mercado, no melhor tempo e com melhor qualidade, é preciso que a produção se sustente num processo produtivo flexível, que permita a um operário operar com várias máquinas (em média, cinco máquinas, na Toyota), rompendo-se com a relação um homem por máquina que fundamentou o fordismo. É a chamada “polivalência” do trabalhador japonês, que mais do que expressão a exemplo de uma maior qualificação, estampa a capacidade do trabalhador em operar com várias máquinas, combinando várias tarefas simples”.<sup>(3)</sup>

## **3. ASPECTOS GERAIS DA TERCEIRIZAÇÃO: DESCENTRALIZAÇÃO PRODUTIVA, HORIZONTALIZAÇÃO E PARCERIA**

O acirramento das condições de concorrência advindas da nova ordem econômica internacional (reorganização das economias centrais, formação dos

---

(2) *Sussekind, Arnaldo. “A globalização da economia e o direito do trabalho”. Revista LTr, São Paulo, v. 61, n. 1 pág. 40, jan. 1997.*

(3) *Antunes, Ricardo. “Adeus ao Trabalho?: ensaios sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho”, 2.ed São Paulo: Cortez, Campinas: Edunicamp, 1995, pág. 26.*

grandes blocos econômicos, revolução tecnológica, novas formas de organização social do trabalho na produção etc.) vem impondo profundas e urgentes transformações às empresas que pretendem continuar sendo competitivas neste limiar do terceiro milênio. Particularmente, no nível organizacional, significativas mudanças estão se impondo às empresas que buscam atingir posições mais vantajosas no processo de concorrência intercapitalista.

Tais empresas passaram a adotar estratégia voltada a uma maior descentralização produtiva. Para isto, passaram a se concentrar em seu negócio central, destinando os negócios periféricos às empresas especializadas em atividades, serviços de apoio ou fornecedoras de peças, componentes e subconjuntos dos produtos finais. Este fenômeno é chamado de terceirização.

Outra estratégia adotada pelas empresas é a de horizontalização. Esta permite uma maior descentralização gerencial, que consiste na divisão das grandes estruturas produtivas em unidades de negócios ou mini-fábricas que teriam maior autonomia operacional. Estas unidades formariam ou pertenceriam a uma mesma corporação, estando interligadas através de uma rede de valor (o que justifica este tipo de estratégia), tendo por objetivo principal a maior eficácia do sistema produtivo como um todo.

Com relação à descentralização de atividades, temos um importante conceito que é a parceria. Pressupõe, esta, um envolvimento e uma interação entre compradores e fornecedores capazes de ultrapassar os limites da simples formalização de um contrato que defina preço, quantidade e prazo de entrega. Para que se estabeleça uma relação de parceria, a convergência de interesses tem de ser tal que, para todos os efeitos práticos, fornecedores e compradores se comportem como sócios do negócio.<sup>(4)</sup>

Dessa forma, o objetivo maior na implementação desta nova estrutura de organização industrial, em que se destaca a importância das relações interempresariais, pode ser resumido na seguinte idéia: fazer com que a grande "empresa montadora" possa se concentrar em apenas um conjunto limitado de tarefas operacionais e gerenciais, constituindo, para isto, uma rede de fornecedores competentes. Cabe, portanto, às empresas tomadoras de serviços ou mão-de-obra verificar a idoneidade econômica da terceirizada, devendo ter o máximo de cuidado na eleição de parceiros e na celebração e execução dos respectivos contratos, para que não existam problemas futuros.

#### **4. ASPECTOS JURÍDICOS DA TERCEIRIZAÇÃO: CONCEITO, O ENUNCIADO N. 331 DO TST, TERCEIRIZAÇÃO LÍCITA E ILÍCITA**

##### **4.1. Conceito**

*Jerônimo Leiria*, consultor trabalhista e autor de vários livros sobre o tema, entre eles, "O lado (des)humano da terceirização", lançado em 95,

---

(4) Costa, Antônio Maurício Hostalácio (coord), Maciel, Eliane Pampolini, Abreu, Ana Maria Leal. "A vantagem de ser parceiro". Revista Exame, p. a.2, abr. 1992.

no qual assim define a expressão: "Terceirização é uma tecnologia de administração que consiste na compra de bens e/ou serviços especializados, de forma sistêmica e intensiva, para serem integrados na condição de atividade-meio à atividade-fim da empresa compradora, permitindo a concentração de energia em sua real vocação, com intuito de potencializar ganhos em qualidade e competitividade".<sup>(5)</sup>

## 4.2. O Enunciado n.331 do TST

Com a aprovação do Enunciado n. 331, do TST, que deu nova redação ao Enunciado n. 256, foi permitida, pela jurisprudência deste tribunal, a prestação de serviços em atividades-meio, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta; sem, contudo, fornecer uma conceituação precisa destas atividades. No direito pátrio, a terceirização encontra respaldo, também, nos casos de trabalho temporário (Lei n. 6.019/74), serviços de vigilância (Lei n. 7.102/83), conservação e limpeza.

Quanto aos riscos no que se refere ao inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte do empregador, implica responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que este tenha participado da relação processual e conste também do título executivo judicial (Enunciado n. 331, IV, do TST). Desta forma, o tomador de serviços só responderá na hipótese da prestadora esgotar todo o seu patrimônio às responsabilidades contratadas. Com esta orientação, o enunciado "pretende orientar as pessoas que fazem terceirização para que contratem empresas idôneas, sob pena de, se o empregado ajuizar ação em face da empresa prestadora de serviços e da tomadora, esta última ficar responsável pelo pagamento de verbas trabalhistas, em função da inidoneidade da prestadora de serviços e da culpa "in eligendo"<sup>(6)</sup>. Neste caso, o "terceirizante" responderá pela má eleição de seus parceiros e, não, pela adoção da terceirização.

## 4.3. Terceirização lícita e ilícita

Temos que a diferença basilar entre a terceirização ilícita e a lícita está na prestação de serviços e na locação permanente de mão-de-obra. Sérgio Pinto Martins elucidou-nos acerca da distinção: a primeira, "implica a locação permanente de serviços, no fornecimento de mão-de-obra mais barata, reduzindo salário e desvirtuando a relação de emprego, mostrando também a escolha de parceiros inadequados quando são inidôneos financeiramente. Já a segunda, nota-se que a empresa se dedica a um número menor de atividades; há menor desperdício no processo de produção, a desconcentração de mão-de-obra, o que importa muitas vezes até em condição vital de sobrevivência para a empresa com a diminuição de custos, porém inexistente relação de emprego, visto que o elemento subordinação não está presente".<sup>(7)</sup>

(5) *Terceirização*. "Manutenção e qualidade", v. 1, n. 5, pág. 4, dez. 1995.

(6) *Martins, Sérgio Pinto*. "A terceirização e o direito do trabalho", São Paulo: Malheiros, 1995, pág. 96.

(7) *Ibid.*, págs. 107-108.

## 5. RELAÇÕES JURÍDICAS DESCENTRALIZADORAS NO MEIO RURAL

### 5.1. Empresa de trabalho temporário (Lei n. 6.019 de 3.1.74): Esta lei dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas, conceituando-o, em seu artigo 2º:

"Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços."

O contrato de trabalho temporário celebrado entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora de serviço ou cliente deverá ser obrigatoriamente escrito e terá a duração máxima de 3 (três) meses, devendo nele constar o motivo justificador da demanda, bem como, as modalidades da remuneração da prestação de serviços (Lei n. 6.019/74, arts. 9º a 10).

Destarte, seria possível a contratação de trabalhadores no meio rural?

Embora haja entendimentos contrários<sup>(8)</sup>, o Egrégio TST, no Dissídio Coletivo entre o Sindicato Rural de Ribeirão Preto e o Sindicato dos Trabalhadores Rurais de Ribeirão (TST — RODC n. 7780/90.17, Ac. SDC 333/91), entendeu possível tal contratação "considerando que a matéria está disciplinada pela Lei n. 6.019/74" (cf. cláusula 24ª — Contratação de Trabalhadores Rurais).<sup>(9)</sup>

*Hermelino de Oliveira Santos* entende que os artigos 4º da lei mencionada, e o 3º do Decreto n. 73.841, de 13.3.74, que a regulamentaram, dispõe, tão-somente, acerca da empresa de trabalho temporário, não fazendo referência quanto à exigência de serem os trabalhadores temporários urbanos, bem como, que as tomadoras de seus serviços também o sejam. E, assim, conclui: "a exigência legal de ser urbano vincula apenas a empresa de trabalho temporário e não o trabalhador temporário e a empresa tomadora".<sup>(10)</sup>

Já no entendimento de *Dirceu Galdino e Aparecido Lopes*<sup>(11)</sup>, com a unificação dos direitos dos trabalhadores urbanos a rurais, pela Constituição Federal de 1988, até mesmo o privilégio das empresas fornecedoras de serviços temporários serem urbanas encontra-se derrogado pelo artigo 7º da CF/88.

(8) *Prunes, José Luiz Ferreira*. "Terceirização do trabalho". Curitiba: Jurua, 1995, pág. 353.

(9) *Galdino, Dirceu, LOPES, Aparecido Domingos Errenias*. "Manual do direito do trabalho rural", 3.ed São Paulo: LTr, 1995, pág. 85.

(10) *Santos, Hermelino de Oliveira*. "Contrato individual do trabalho". In: "Direito do trabalho rural - estudos em homenagem a Irany Ferrarri", *Giordani, Francisco Alberto da Motta Peixoto, Martins, Melchíades Rodrigues, Vidotti, Tarcio José (coords.)*. São Paulo: LTr, 1998, pág. 98.

(11) *Galdino, Lopes, op. cit.*, pág. 85.

Diante do exposto, entendemos que, com o advento de nossa Carta Magna, não há como negar a existência do trabalho temporário no meio rural.

**5.2. Cooperativas de trabalho (CLT, art. 442, parágrafo único): A Lei n. 8.949 de 12 de dezembro de 1994 acrescentou o parágrafo único ao art. 422 da CLT, com o seguinte teor:**

“Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores dos serviços daquela.”

A novidade fica por conta da parte final do parágrafo, ou seja, a que menciona a respeito da inexistência do vínculo empregatício entre os associados da cooperativa e os tomadores dos serviços da mesma, uma vez que o art. 90, da Lei n. 5.764, de 16.12.71 (Lei de cooperativas), já dispunha acerca da inexistência de vínculo empregatício entre a cooperativa e seus associados.<sup>(12)</sup>

Esta novidade inserida na parte final do parágrafo único do art. 442 da CLT tem sido fonte de especulações dos juristas e aplicadores do Direito que discutem sobre a sua constitucionalidade ou não, sobre sua viabilidade jurídica, bem como, sobre os efeitos práticos da inovação.

Com base no Enunciado n. 331 do TST, há autores que afirmam não ser possível a cooperativa de trabalho atuar como intermediadora de mão-de-obra, uma vez que a intermediação só é permitida no contrato temporário (Lei n. 6.019/74), no serviço de vigilância (Lei n. 7.102/83), nos serviços especializados ligados à atividade-meio da empresa contratante, desde que inexistentes a personalidade e a subordinação a esta mesma contratante.

Por outro lado, uma outra parte da doutrina reconhece eficácia jurídica ao parágrafo único do art. 442, da CLT, se o mesmo dirigir-se às verdadeiras sociedades cooperativas, nos termos da Lei n. 5.764/71.

Assim, aquela cooperativa de trabalho cujo objeto seja lícito, da qual façam parte verdadeiros associados (autogestores dos negócios comuns), onde estejam ausentes os pressupostos da relação de emprego e que desempenhe, portanto, o papel determinado pelo art.4º, da Lei n. 5.764/71, é uma verdadeira cooperativa e, como tal, poderá funcionar intermediando mão-de-obra.

Acontece, porém, que “a cooperativa de trabalho presta-se, com facilidade, a dar um verniz legal a violações às normas tuteladoras do trabalho subordinado”<sup>(13)</sup>. No meio rural, este tipo de cooperativas, que efetuam in-

---

(12) *Pacheco, Iara Alves Cordeiro*. “Cooperativa de trabalho x intermediação de mão-de-obra”. Revista do Tribunal Regional do Trabalho — 15ª Região, Campinas, 1996, pág. 75.

(13) *Saad, Eduardo Gabriel*. “Cooperativa e contrato de trabalho”. Suplemento trabalhista, LTR 007/95, São Paulo, pág. 36, 1995.

termediação de mão-de-obra ilícitamente, têm sido denominadas de "fraudoperativa" ou "gatoperativa"<sup>(14)</sup>, em óbvia alusão à figura do gato, esse atravessador de trabalho humano.

Diante do fato mencionado acima, salienta, ainda, Adilson Bassalho<sup>(15)</sup> que, para se evitar fraude e desvios ou mesmo minimizá-los, é importante a atuação dos sindicatos dos empregados, do Conselho Nacional de Cooperativismo (Lei n. 5.764/71, art. 97, I e II), dos serviços pertinentes de fiscalização (arts. 626 da CLT, 33 da Lei n. 8.212/91, que dispõe sobre a organização da Seguridade Social, e 92 da aludida Lei n. 5.764/71), além da intervenção do Ministério Público do Trabalho e dos órgãos trabalhistas do Judiciário.

Além disso, torna-se imprescindível a criação de mecanismos jurídicos de âmbito administrativo ou judiciário, com o fim de promover o cancelamento do registro e o fechamento de cooperativas irregulares ou falsas<sup>(16)</sup>.

### **5.3. Contrato de trabalho por prazo determinado (Lei n. 9.601 de 21.01.98): Criado pela lei mencionada, trata-se de um instrumento de modernização e flexibilização das leis do trabalho.**

A medida objetivou o combate ao desemprego, uma vez que as contratações a prazo somente poderão ser feitas para acréscimo no quadro funcional das empresas, além disso, a implementação do contrato de trabalho por prazo determinado dependerá de sua previsão em convenções ou acordos coletivos (art.1º).

O artigo 443, § 2º, da CLT, estabelece as hipóteses em que o contrato por prazo determinado será válido, são elas:

- a) serviço cuja natureza ou transitoriedade justifique a predeterminação do prazo;
- b) atividades empresariais em caráter transitório;
- c) contrato de experiência.

Todavia, a nova lei permite a instituição do contrato de trabalho por prazo determinado, de que trata o art. 443, da CLT, em qualquer atividade desenvolvida pela empresa ou estabelecimento, independentemente das condições supramencionadas. Neste caso, as partes poderão estabelecer na convenção ou acordo coletivo a indenização para as hipóteses de rescisão antecipada do contrato por prazo determinado e as multas pelo descumprimento de suas cláusulas.

Cabe ressaltarmos que não se aplica ao contrato previsto no art. 1º, da Lei n. 9.601/98, o disposto nos artigos 451, 479 e 480 da CLT. Por isso,

(14) *Pereira- Adilson Bassalho. "Fraudoperativa (?)". Revista LTr, São Paulo, v. 59, n. 11, pág. 1.459. nov.1995.*

(15) *Ibid.*, pág. 1.460.

(16) *Perius, Vergílio. "As cooperativas de trabalho - alternativas de trabalho e renda". Revista LTr, São Paulo, vol.. 60, n. 3, pág. 344, mar.1996.*

o contrato aludido acima poderá ser prorrogado por quantas vezes for necessário; dispensando, ainda, a indenização a ser paga nos casos de desligamento ou dispensa, sem justa causa, do empregado.

Outrossim, houve um incentivo para as empresas, através da redução de seus encargos sociais (FGTS, salário-educação, contribuições aos serviços sociais, aviso prévio etc) por um período de 18 (dezoito) meses.

Após estas considerações, surge o seguinte questionamento: este contrato poderá ser aplicado ao meio rural? *Hermelino de Oliveira Santos*<sup>(17)</sup> entende que, "da leitura das normas contidas na recente lei, inclusive em seu decreto regulamentador, dá conta da inexistência de impedimentos legais à sua aplicação no meio rural".

Somos do entendimento de *Renato Henry Sant'Anna*<sup>(18)</sup>, de que a aplicação do instituto, criado pela Lei n. 9.601/98, deverá ser restrita, pois, não é possível ao empresário ou empregador rural provar a média aritmética mensal do número de empregados contratados por prazo indeterminado, nos seis meses imediatamente anteriores à publicação da referida lei, conforme a exigência do parágrafo único, do art. 3º do texto legal. Isto porque, "a maior parte dos trabalhadores rurais ou já está sob o jugo do contrato de trabalho por prazo determinado (contrato de safra) ou está trabalhando sem qualquer proteção trabalhista, através de "cooperativas" ou "gatos".

## 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O fenômeno da globalização incide de maneira direta sobre as relações trabalhistas, bem como, sobre as formas de produção adotadas pelas empresas. Paralelamente, ocorre a progressiva automação de vários setores, em substituição à mão-de-obra humana. Conseqüentemente, estão sendo eliminados vários postos de trabalho, não só no meio urbano, como também no meio rural, tendência esta chamada de desemprego estrutural.

Números de 1996 do IBGE<sup>(19)</sup> informam que já perdemos algo em torno de 1,5 milhão de empregos na atividade agrícola. Essa tendência há muito se verifica não só no campo brasileiro, como também, nos países de economia agrícola, como os Estados Unidos e a União Européia, onde vem ocorrendo paulatina redução das populações que vivem e trabalham nas áreas rurais; como por exemplo, os EUA possuem apenas 2% da sua população nas zonas rurais e a Europa, 7%. No Brasil, o Estado de São Paulo apresenta os mesmos 7%, enquanto a média nacional é de 24% e, no Maranhão, chega a 60%.<sup>(20)</sup>

(17) Santos, *op. cit.*, pág. 99.

(18) Sant'anna, Renato Henry. "Contrato individual do trabalho". In: "Direito do trabalho rural - estudos em homenagem a Irany Ferrari", Giordani, Francisco Alberto da Motta Peixoto, Martins, Melchíades Rodrigues, Vidotti, Tarcio José (coords.). São Paulo: LTr, 1998, pág. 228.

(19) Fonte: PME — IBGE/ Min. do Trabalho.

(20) Salvo, Antônio Ernesto de. *Gazeta Mercantil*, 26.5.98.



Para Antônio Ernesto de Salvo, duas ações básicas poderiam reduzir o impacto do desemprego acelerado no campo: a primeira delas, seria a permissão do crescimento horizontal no setor agropecuário, isto é, a expansão das áreas agrícolas para plantio; e a segunda, seria facilitar aos agricultores, que hoje estão à beira da falência, a permanência na sua terra por mais alguns anos, mantendo os postos de trabalho que possuem.<sup>(21)</sup>

Conforme a elucidação de Dirceu Galdino e Aparecido Lopes<sup>(22)</sup>, na área rural, aos poucos, a automação avança: “a colheitadeira de cana colhe 150 (cento e cinquenta) toneladas por dia, trabalho equivalente ao de 38 pessoas; a colheitadeira de soja colhe 6 (seis) toneladas por dia, correspondendo a 5 pessoas; a de arroz colhe 7,2 (sete vírgula duas) toneladas substituindo 5 pessoas; a de milho colhe 10,2 (dez vírgula duas) toneladas por dia substituindo 5 pessoas, sem olvidar que há granjas onde praticamente tudo é realizado tecnicamente, muito pouco executado pelo homem”.

Ora, mesmo diante de uma situação como esta, não cabe pensar num retorno, numa solução retrógrada para restabelecer novamente o primado do trabalho físico e intelectual do homem, afastando a cooperação automática das máquinas.<sup>(23)</sup>

Diante dessa realidade, faz-se necessária a formação profissional e técnica do homem do campo, a fim de atenuar os efeitos negativos da automação<sup>(24)</sup>. Isto porque, com a globalização, o mercado, hoje é em nível mundial; sendo assim, a empresa rural, que pretende continuar sendo competitiva, aos poucos deverá impor significativas mudanças nas tradicionais formas de organização, em geral, e da produção, em particular.

Isso exigirá trabalhadores preparados para que possam atuar em diversas fases do processo produtivo — é o chamado trabalhador “polivalente”. Diante do exposto, entendemos que, no meio rural, a adoção dos princípios toyotistas vão se fazendo presentes em decorrência desta nova realidade, levando as empresas a adotarem as eficiências do mundo moderno, para terem condições de concorrerem em nível mundial.

Em se tratando da descentralização produtiva no meio rural, temos a existência da terceirização no campo. Ademais, o Enunciado n. 331, do TST, no item III, expressamente admite a contratação temporária de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta. Nesta hipótese, perfeitamente possível à contratação da execução de serviços via empresa de prestação de serviços.

Com o advento da Constituição Federal de 1988, entendemos que tanto os institutos existentes (Lei n. 6.019/74, por exemplo), como os novos

---

(21) *Ibid.*

(22) Galdino, Lopes, *op. cit.*, pág. 358.

(23) Reale, Miguel. “A globalização da economia e o direito do trabalho”. Revista LTr, São Paulo, v. 61, n. 1, pág. 11, jan.1997.

(24) Galdino, Lopes, *op. cit.*, pág. 358.

(Lei n. 9.601/98) aplicam-se, também, ao meio rural, em decorrência da unificação dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, assegurada através do seu art. 7º.

No que se refere às cooperativas de trabalho, "nada impede que a atividade terceirizada seja realizada por cooperativa. Somente se exige que esta realize uma atividade própria e que seja lícita. Destarte, só estão aptas para participar de uma terceirização lícita as verdadeiras cooperativas, como as de produção e as de serviços. Todas estas possuem atividade própria, especializada em uma determinada área de produção, comércio ou serviço"<sup>(25)</sup>.

Por fim, e diante desse quadro, oportuno é o seguinte questionamento<sup>(26)</sup>: "Haveria possibilidades do Brasil integrar-se na globalização, ou, ainda, em seu sistema comunitário, sem reduzir direitos trabalhistas, uma vez que sofre a concorrência desenfreada contra sua produção pelo ingresso de produtos internacionais de baixo custo, com a conseqüente concorrência destal e ampliação do desemprego interno?"

Se o Direito do Trabalho reflete, desde logo, quaisquer mutações no plano tecnológico, científico, demográfico etc, por ser considerado um Direito de Vanguarda<sup>(27)</sup>, entendemos que a flexibilização é necessária e decorre mesmo do tipo de trabalho desenvolvido na alta tecnologia, o qual exerce e exercerá influências relevantes sobre a relação individual de trabalho. Todavia, no Brasil, tendo em vista suas regiões diversificadas, quer do ponto de vista cultural, étnico, geográfico e educacional e, sobretudo, com formação econômica desigual, torna-se inviável e desregulamentação do Direito do Trabalho, liberando-o da intervenção estatal, para que seja ele garantido mediante sindicatos e empresas, com disparidades sociais efetivamente gritantes.<sup>(28)</sup>

Por todo o exposto, torna-se imprescindível transcrever uma citação de Arnaldo Süssekind<sup>(29)</sup>, no encerramento deste artigo:

"É inquestionável que a legislação trabalhista brasileira, consubstanciada preponderantemente na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) de 1943, deve ser atualizada e, em alguns pontos, modificada. O mundo mudou, o Brasil mudou e o direito positivo deve acompanhar essa mudança, embora sem se afastar dos princípios fundamentais e das diretrizes doutrinárias consagradas por sua história.

---

(25) *Viana, Maria Julieta Mendonça*. "Cooperativas de trabalho: terceirização de empregados ou terceirização de serviços?". Revista LTr, São Paulo, v. 61, n. 11, pág. 1.476, nov. 1997

(26) *Maciel, José Alberto Couto*. "A globalização da economia e a redução de direitos trabalhistas". Revista LTr, São Paulo, v. 61, n. 4, pág. 467, abr. 1997.

*Passos, Fernando*. "O impacto da globalização da economia nas relações individuais a cotelivas de trabalho". Revista LTr, São Paulo, v. 62, n. 3, pág. 344, mar. 1998

(27) *Reale, op. cit.*, pág. 11.

(28) *Maciel, op. cit.*, pág. 469.

(29) *Süssekind, op. cit.*, pág. 43.

O sistema legal trabalhista deve conter preceitos mais gerais a fim de abrir mais espaço para a negociação coletiva, onde os sindicatos possam complementá-los em prol dos trabalhadores, e, ao mesmo tempo, propiciar certa flexibilidade na sua aplicação, tendo em conta peculiaridades, regionais, empresariais ou profissionais. Afigura-se-nos, entretanto, imprescindível a fixação de um nível mínimo de proteção, com regras imperativas e indisponíveis, abaixo do qual não se pode conceber a dignidade do ser humano. Esta é, sem dúvida, a diretriz que emana da Constituição de 1988, ao inserir a *dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho entre os fundamentos do Estado democrático de direito* (art.1º, incisos III e IV) e enunciar que

"A ordem social tem como base o primado do trabalho, a como objetivo o bem-estar e a justiça sociais" (art.193).

## REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

- ANTUNES, Ricardo.** "Adeus ao Trabalho?: ensaios sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho", 2.ed. São Paulo: Cortez, Campinas: Edunicamp, 1995.
- COSTA, Antônio Maurício Hostalácio (coord), MACIEL, Eliane Pampolini, ABREU, Ana Maria Leal.** "A vantagem de ser parceiro". Revista Exame, abr. 1992.
- DAUBLER, Wolfgang.** "A realidade e a lei". Lida, n. 4, pág. 3, set/out. 1997.
- GALDINO, Dirceu, LOPES, Aparecido Domingos Errerias.** "Manual do direito do trabalho rural", 3.ed. São Paulo: LTr, 1995.
- GIORDANI, Francisco Alberto da Motta Peixoto, MARTINS, Melchíades Rodrigues, VIDOTTI, Tarcio José (coords.).** "Direito do trabalho rural - estudos em homenagem a Irany Ferrari". São Paulo: LTr, 1998.
- MACIEL, José Alberto Couto.** "A globalização da economia e a redução de direitos trabalhistas". Revista LTr, São Paulo, v. 61, n. 4, págs. 467 - 470, abr.1997.
- MARTINS, Sérgio Pinto.** "A terceirização e o direito do trabalho", São Paulo: Malheiros, 1995.
- PACHECO, Iara Alves Cordeiro.** "Cooperativa de trabalho x intermediação de mão-de-obra". Revista do Tribunal Regional do Trabalho - 15ª Região, Campinas, 1996.
- PASSOS, Fernando.** "O impacto da globalização da economia nas relações individuais e coletivas de trabalho". Revista LTr, São Paulo, v. 62, n. 3, págs. 339 - 344, mar.1998.
- PEREIRA, Adilson Bassalho.** "Fraudoperativa (?)". Revista LTr, São Paulo, v. 59, n. 11, pág. 1.459 - 1.462, nov.1995.
- PERIUS, Vergílio.** "As cooperativas de trabalho — alternativas de trabalho a renda". Revista LTr, São Paulo, vol. 60, n. 3, pág. 339 - 346, mar.1996.

- PRUNES, José Luiz Ferreira.* "Terceirização do trabalho", Curitiba: Juruá, 1995.
- REALE, Miguel.* "A globalização da economia e o direito do trabalho". Revista LTr, São Paulo, v. 61, n. 1, pág. 11 - 13, jan.1997.
- SAAD, Eduardo Gabriel.* "Cooperativa e contrato de trabalho". Suplemento Trabalhista, LTr 007/95, São Paulo, 1995.
- SALVO, Antônio Ernesto de.* Gazeta Mercantil, 26.5.98.
- SÛSSEKIND, Arnaldo.* "A globalização da economia e o direito do trabalho". Revista LTr, São Paulo, v. 61, n. 1, págs. 40 - 44, jan.1997.
- TERCEIRIZAÇÃO.* "Manutenção e qualidade", v. 1, n. 5, pág. 4, dez.1995.
- VIANA, Maria Julieta Mendonça.* "Cooperativas de trabalho: terceirização de empregados ou terceirização de serviços?". Revista LTr, São Paulo, v. 61, n. 11, págs. 1.473 - 1.478, nov. 1997.