

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS**  
**Instituto de Filosofia, Sociologia e Política**  
**Programa de Pós-Graduação em Sociologia**



**Dissertação**

**A audiência pública do TST sobre terceirização:**  
um espaço social de lutas político-cognitivas

**Rodrigo Hinz da Silva**

**Pelotas/RS, 2014**

**Rodrigo Hinz da Silva**

**A audiência pública do TST sobre terceirização:**

um espaço social de lutas político-cognitivas

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal de Pelotas, como requisito parcial à obtenção do título de mestre em Sociologia.

Orientador: Prof. Dr. Attila Magno e Silva Barbosa

Pelotas/RS, 2014

Universidade Federal de Pelotas / Sistema de Bibliotecas  
Catalogação na Publicação

S586a Silva, Rodrigo Hinz da

A audiência pública do TST sobre terceirização : um espaço social de lutas político-cognitivas / Rodrigo Hinz da Silva ; Attila Magno e Silva Barbosa, orientador. — Pelotas, 2014.

194 f.

Dissertação (Mestrado) — Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Instituto de Filosofia, Sociologia e Política, Universidade Federal de Pelotas, 2014.

1. Terceirização trabalhista. 2. Audiência pública do TST. 3. Teoria dos campos e do espaço social (Bourdieu). 4. Direito flexível do trabalho. I. Barbosa, Attila Magno e Silva, orient. II. Título.

CDD : 341.6

Rodrigo Hinz da Silva

A audiência pública do TST sobre terceirização: um espaço social de lutas político-cognitivas

Dissertação aprovada, como requisito parcial, para obtenção do grau de Mestre em Sociologia, Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Universidade Federal de Pelotas.

Data da defesa: 28 de abril de 2014

Banca examinadora:

.....

Prof. Dr. Attila Magno e Silva Barbosa (orientador)

Doutor em Sociologia pela Universidade de São Carlos

.....

Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Lorena Almeida Gill

Doutora em História pela Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul

.....

Prof. Dr. Márcio Túlio Viana

Doutor em Direito pela Universidade Federal de Minas Gerais

.....

Prof. Dr. Pedro Alcides Robertt Niz

Doutor em Sociologia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul

## DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a todos os agentes sociais que, de uma forma ou outra, convivem rotineiramente com o fenômeno da terceirização trabalhista, sejam os próprios trabalhadores, empresários e administradores de empresas, líderes sindicais, advogados, magistrados, membros do Ministério Público do Trabalho, pesquisadores acadêmicos, bem como aos Deputados Federais. Que este trabalho possa contribuir, de alguma maneira, para uma reflexão mais aprofundada acerca da complexidade que envolve este instituto jurídico, bem como das repercussões advindas da sua prática nas relações de trabalho contemporâneas.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço, inicialmente, ao corpo docente do Programa de Pós-Graduação em Sociologia da Universidade Federal de Pelotas, pela significativa contribuição no sentido de ampliar uma visão de mundo muitas vezes limitada por força de um positivismo jurídico; ou seja, por inculcar uma forma de pensamento que faz refletir e compreender que o mundo é muito mais do que está presente nos autos de uma ação judicial, contrariando um famoso brocardo jurídico, e parafraseando uma das frases de abertura do então Ministro-Presidente do TST, João Oreste Dalazen, no momento de inauguração da audiência pública sobre terceirização, no ano de 2011.

Aproveitando o ensejo, cito também a iniciativa do Tribunal Superior do Trabalho (TST) ao convocar os membros da sociedade civil para, num exercício democrático, exporem seus respectivos entendimentos acerca da terceirização trabalhista durante a realização da primeira audiência pública da história desta justiça especializada, nos dias 04 e 05 de novembro de 2011. Tal audiência pública tornou-se, ao longo dos dois anos seguintes, a principal fonte de dados para a realização desta dissertação.

Da mesma forma, agradeço nomeadamente a quatro oradores da referida audiência pública que, gentilmente, cederam-me valiosas entrevistas, que vieram a elucidar questões pertinentes relacionadas tanto ao fenômeno da terceirização, quanto à própria audiência pública. São eles o desembargador aposentado da Justiça do Trabalho da 3ª Região (MG), e Professor da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC-Minas), o Dr. Márcio Túlio Viana; o Dr. Alselmo Luís dos Santos, economista e professor da Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), também Diretor-Adjunto do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (CESIT) da UNICAMP; a Dra. Maria da Graça Druck de Faria, socióloga e professora da Universidade Federal da Bahia (UFBA); e o Dr. Ricardo Luiz Coltro Antunes, sociólogo e professor da Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP).

Tais entrevistas contribuíram também para o enriquecimento do Projeto de Pesquisa denominado “A terceirização como objeto de luta política no campo jurídico brasileiro”, que contou com o apoio do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico, e com a coordenação de meu orientador, o Dr. Attila

Magno e Silva Barbosa, a quem agradeço não só pelas inúmeras contribuições intelectuais (sejam elas no ambiente acadêmico ou fora dele), desde a construção do objeto de pesquisa até os momentos finais de elaboração da dissertação, mas também pela companhia extra-acadêmica, pela preocupação e atenção contínuas durante toda a trajetória que se iniciou no mestrado.

Igualmente, agradeço aos colegas – de mestrado (principalmente ao grupo da Sociologia do Trabalho) e de trabalho (da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas da UFPel) – familiares (especialmente meu pai, Gilnei, minha mãe, Lôida, e meu avô, Nilo) e demais amigos por todo o apoio e incentivos necessários durante a longa jornada que está neste momento sendo concluída. Por fim, agradeço também a Marciele, que poderia sentir-se incluída no grupo “colegas de mestrado”, no grupo “colegas de trabalho”, no grupo “familiares” ou no grupo de amigos, mas que merece ser citada devido a todos os momentos de estima, de carinho, de amor e de discussões sociológicas nos últimos anos, e que me fará novamente perceber que esta jornada está, na realidade, apenas começando.

Não existe regra, por mais precisa e explícita que seja (como a regra jurídica ou matemática), capaz de prever todas as condições possíveis de sua execução, e que não deixe inevitavelmente certa margem de jogo ou de interpretação, entregue às estratégias práticas do *habitus*.

Pierre Bourdieu (Meditações Pascalianas)

## Resumo

SILVA, Rodrigo Hinz da. **A audiência pública do TST sobre terceirização**: um espaço social de lutas político-cognitivas. 2014. 194 fls. Dissertação (Mestrado em Sociologia) – Programa de Pós-Graduação em Sociologia. Universidade Federal de Pelotas, Pelotas, 2014.

Inserindo-se na linha da sociologia do trabalho, a presente dissertação constitui um estudo acerca das transformações ocorridas no mundo do trabalho no século XX, com enfoque no fenômeno da terceirização. Torna-se necessário, portanto, destacar os principais elementos da formação do mercado de trabalho capitalista sob a ótica da sociologia do trabalho, para, a seguir, desenvolver, a partir dos elementos da teoria de Pierre Bourdieu, as bases do que se pode denominar campo jurídico-trabalhista brasileiro. Assim, considera-se que o surgimento do Direito do Trabalho no Brasil constitui, por si só, a consolidação de um sub-campo jurídico que já vinha se formando neste espaço social ainda nas últimas décadas do século XIX. Além disso, parte-se do ponto de vista de que o Direito do Trabalho – bem como o fenômeno jurídico, de forma generalizada – provém da dinâmica das relações sociais, que acabam por servir de mote para a mudança social. Esta mudança social, por sua vez, é captada pelo Direito, e, assim, o transforma. Da mesma forma, o Direito – apesar de constituir uma das estruturas mais solidificadas na sociedade – é um dos elementos que influenciam na dinâmica social. A partir destas considerações, e tendo como objeto específico a audiência pública sobre terceirização, realizada pelo Tribunal Superior do Trabalho nos dias 04 e 05 de novembro de 2011, busca-se compreender os inúmeros aspectos que envolvem este instituto no Brasil, isto é, a luta político-cognitiva que permeia este fenômeno num momento marcado por estratégias de flexibilização das relações de trabalho em tempos de reestruturação produtiva e de ofensiva neoliberal.

Palavras-chave: Terceirização trabalhista – Audiência Pública do TST – Teoria dos campos e do espaço social (Bourdieu) – Direito Flexível do Trabalho

## Abstract

SILVA, Rodrigo Hinz da. **The Public Hearing of the Superior Labor Court on Outsourcing**: a social space of political-cognitive struggle. 194 pages. Thesis – Graduate Program in Sociology, Federal University of Pelotas.

Within the labor sociology approach, this thesis is a study of the transformations in the labor field in the 20th century, with an emphasis on the outsourcing phenomenon. There is therefore a need to highlight the key elements in the formation of the capitalist labor market from the labor sociology perspective, so as to develop the bases of the so-called Brazilian legal and labor field from elements of Pierre Bourdieu's theory. Thus, it is assumed that the emergence of Labor Law in Brazil is, on its own, the consolidation of a legal sub-field that was already being shaped within this social space in the last decades of the nineteenth century. In addition, it is understood that Labor Law – as well as the legal phenomenon, broadly speaking – originates in the social relations dynamics, which is ultimately a motto for social changes. These social changes, in turn, are absorbed by Law, which adapts them. Likewise, Law, in spite of being one of the most solid structures in society, is one of the elements that influences the social dynamics. From these considerations, and focusing more specifically on the public hearing on outsourcing held by the Superior Labor Court on November 4 and 5 of the year 2011, we sought to understand the many aspects of this institute in Brazil, that is, the political-cognitive struggle that pervades this phenomenon characterized by the flexibility of strategies in labor relations at a time of productive restructuring and neoliberal offensive.

Key words: Labor outsourcing – Public Hearing of the Superior Labor Court – Theory of fields and social space (Bourdieu) – Flexible Labor Law

## Lista de figuras

Figura 1	O subcampo jurídico-trabalhista como estrutura estruturante	83
Figura 2	Diagrama representativo dos posicionamentos da terceirização (audiência pública)	153

## **Lista de quadros**

Quadro 1	Oradores da Audiência pública do TST sobre terceirização	191
Quadro 2	Os campos de atuação dos oradores da audiência pública	161
Quadro 3	Entendimentos acerca do fenômeno da terceirização (atividades privadas)	167

## **Lista de Abreviaturas e Siglas**

Art.	Artigo
CF	Constituição da República Federativa do Brasil (de 1988)
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNI	Confederação Nacional da Indústria
CUT	Central Única dos Trabalhadores
DEJD	Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho
Inc.	Inciso
MPT	Ministério Público do Trabalho
NCT's	Normas Complementares para Terceirização
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONG's	Organizações não governamentais
PJ's	Pessoas Jurídicas
PL	Projeto de Lei
PLR	Participação nos Lucros e Resultados
TST	Tribunal Superior do Trabalho

## Sumário

<b>1</b>	<b>Introdução</b>	<b>14</b>
<b>2</b>	<b>A formação do mercado de trabalho capitalista</b>	<b>21</b>
<b>2.1</b>	<b>Do <i>Putting Out System</i> à verticalização da produção fordista</b>	<b>21</b>
<b>2.2</b>	<b>O compromisso social fordista e a sociedade salarial</b>	<b>29</b>
<b>2.3</b>	<b>O toyotismo e o advento da lógica da produção flexível</b>	<b>36</b>
<b>3</b>	<b>Digressão: sobre a teoria de base da pesquisa</b>	<b>42</b>
<b>4</b>	<b>Do direito ordinário do trabalho ao direito flexível do trabalho</b>	<b>51</b>
<b>4.1</b>	<b>A formação do Direito do Trabalho no Brasil</b>	<b>51</b>
<b>4.2</b>	<b>O Direito Ordinário e o Direito Flexível do Trabalho: um olhar sócio-jurídico no contexto brasileiro</b>	<b>61</b>
<b>4.3</b>	<b>O (sub)campo jurídico-trabalhista</b>	<b>77</b>
<b>5</b>	<b>A terceirização trabalhista no Brasil</b>	<b>90</b>
<b>5.1</b>	<b>Contrato de empreitada: a origem da subcontratação no Direito brasileiro</b>	<b>90</b>
<b>5.2</b>	<b>A terceirização trabalhista antes e depois da emergência da lógica da reestruturação produtiva</b>	<b>91</b>
<b>6</b>	<b>A audiência pública do TST sobre terceirização</b>	<b>102</b>
<b>6.1</b>	<b>Apontamentos metodológicos</b>	<b>102</b>
<b>6.2</b>	<b>A convocação da audiência pública</b>	<b>107</b>

<b>6.3</b>	<b>Bloco I: Abertura</b>	<b>113</b>
<b>6.4</b>	<b>Bloco II: Terceirização em geral</b>	<b>118</b>
<b>6.5</b>	<b>Bloco III: Marco regulatório da terceirização</b>	<b>147</b>
<b>6.6</b>	<b>Um espaço social de lutas político-cognitivas</b>	<b>150</b>
<b>7</b>	<b>Considerações finais</b>	<b>179</b>
	<b>Referências</b>	<b>185</b>
	<b>Apêndices</b>	<b>191</b>

## **1 Introdução**

Em linhas gerais, terceirização trabalhista é o fenômeno jurídico e social segundo o qual um trabalhador é contratado por uma empresa terceirizante (denominada empresa prestadora de serviços), e com ela estabelece os vínculos jurídico-trabalhistas pertinentes a este contrato, mas exerce suas atividades laborais em outra empresa, chamada de tomadora de serviços. Esta relação trilateral, porém, é mais complexa do que a sua breve definição o faz parecer. Para a compreensão do significado deste instituto trabalhista, ou seja, as implicações econômicas, sociais e jurídicas dele advindas, faz-se necessário um estudo dos princípios formadores do Direito do Trabalho no Brasil, isto é, de como se deu a construção do Direito do Trabalho no espaço social brasileiro.

Ressalta-se, inicialmente, que os princípios gerais constituem a base de um ordenamento jurídico, e que as regras existentes neste ordenamento devem, obrigatoriamente, obedecer às orientações destes princípios, a fim de que o próprio ordenamento mantenha a sua unidade sistemática. Assim, a organização dos elementos que formam um sistema jurídico (não só os princípios, mas também as regras jurídicas<sup>1</sup>) deve se relacionar de forma coerente com todo o ordenamento jurídico do qual faz parte. A partir desta consideração, é possível afirmar que um dos mais importantes princípios gerais do Direito moderno é o princípio da igualdade, celebrado a partir dos ideais que inspiraram às Revoluções Americana, de 1776 e Francesa, de 1789. Neste sentido, todas as constituições brasileiras, orientadas pelos ideais iluministas da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão (1789),

---

<sup>1</sup> Para mais informações acerca de regras e princípios jurídicos, ver Dworkin (2010, p. 113-125).

fazem menção ao princípio da igualdade<sup>2</sup>, ou isonomia – cabendo uma distinção entre a isonomia formal, no sentido de obtenção de uma igualdade de direitos; isonomia material, que complementa a isonomia formal, e busca, por meio de instrumentos jurídicos, alcançar a igualdade; e o projeto real, que visa a obtenção da igualdade de oportunidades como concretização da idéia de justiça social –, ainda que este ideal não tenha sido materialmente e simbolicamente alcançado em certas ocasiões, como o demonstra a história (por exemplo, durante períodos de escravidão, ou períodos ditatoriais).

Um dos grandes expositores da noção moderna de igualdade foi o filósofo iluminista suíço Jean-Jacques Rousseau, ao classificar a desigualdade em duas espécies: a natural, ou física, que se baseia na diferença de idade, saúde e forças do corpo (ROUSSEAU, 1999), e a desigualdade moral ou política, que depende de convenções sociais, e que consiste, portanto, “nos diferentes privilégios que alguns usufruem em prejuízo dos outros, como serem mais ricos, mais reverenciados e mais poderosos do que eles, ou mesmo em se fazerem obedecer por eles” (ibid., p. 159). Assim, a exegese jurídica do princípio da igualdade, ao buscar tratar os iguais de forma igualitária, passou a entender a necessidade de tratar os desiguais de forma diferenciada, buscando-se atingir a igualdade. São exemplos recentes da aplicação desta exegese no direito brasileiro o Estatuto da Criança e do Adolescente (de 1990) e o Estatuto do Idoso (de 2003), haja vista que ambos contemplam normas específicas para estes segmentos da sociedade.

Com isso em vista, é possível afirmar que o Direito do Trabalho adquiriu autonomia e diferenciou-se dos demais ramos do direito a partir de um conjunto de regras, institutos e princípios próprios. A característica central deste ramo do direito provém do chamado princípio da hipossuficiência do trabalhador em relação ao empregador, que traduz a desigualdade política formada com a configuração do mercado de trabalho capitalista decorrente do desenvolvimento industrial. Nesse sentido, enquanto o capitalista passou a dominar os meios de produção do processo do trabalho, a nova configuração social oriunda do crescimento quantitativo das fábricas, bem como a aplicação dos princípios da administração científica de Frederick Taylor no ambiente fabril a partir do final do século XIX, fez com que os

---

<sup>2</sup> A Constituição Imperial, de 1824, dispõe que “a lei será igual para todos, quer proteja, quer castigue, o recompensará em proporção dos merecimentos de cada um” (art. 179, XIII), enquanto as constituições seguintes declaram que “todos são iguais perante a lei”.

trabalhadores, oriundos da tradição dos ofícios, se transformassem nos operários especializados das indústrias, destituídos do controle sobre o processo de trabalho.

Outrossim, a mudança da organização do trabalho artesanal para o trabalho industrial nas fases iniciais da revolução industrial, a tomada do controle dos meios de produção pelos capitalistas e o posterior advento dos princípios da gerência científica consolidaram a organização parcelar do trabalho industrial, razão pela qual os operários foram destituídos dos meios pelos quais a produção é realizada, conforme se observará no primeiro capítulo do presente trabalho. Dessa forma, o operário passou a ter acesso ao mercado de trabalho somente vendendo a sua força de trabalho ao capitalista, acabando por realizar atividades tão fragmentadas no processo de produção que o trabalho realizado passou a ser destituído de sentido, configurando-se apenas como um meio de subsistência. Assim, ao vender a sua força de trabalho, o operário entregou também seu interesse na atividade, o que gerou um antagonismo entre o trabalhador e o capitalista: enquanto este buscava ganhos de produtividade que propiciassem o seu crescimento econômico (elevando a jornada de trabalho e diminuindo os salários, por exemplo), o único interesse do trabalhador era o de alcançar um meio de subsistência.

Contudo, em face das constantes pressões da classe operária por melhores condições de trabalho, e em troca da renúncia à “aventura histórica” da revolução socialista (BIHR, 2010), ou seja, renúncia à possibilidade de contestar a “legitimidade do poder das classes dominantes sobre a sociedade, especialmente sua apropriação dos meios sociais de produção e as finalidades assim impostas às forças produtivas” (ibid., p. 37), verificou-se a emergência do chamado “compromisso social fordista” na Europa ocidental, que significou a obtenção, por parte do proletariado, de uma série de garantias sociais, como a redução da jornada de trabalho, uma relativa estabilidade no emprego e a satisfação de certas necessidades fundamentais, como habitação, saúde e educação, por exemplo (BIHR, 2010).

Frente às questões específicas relativas às relações de trabalho, e a resposta a estes problemas por meio do compromisso social fordista, os agentes sociais perceberam que o direito comum seria insuficiente para dirimir as controvérsias relativas às relações de trabalho, pois não se tratava da resolução de contratos cíveis, entre dois sujeitos de direito que se colocam em posições igualitárias, mas

sim de uma relação marcada historicamente pela disparidade entre capital e trabalho. Tornou-se necessário, portanto, evidenciar as diferenças nas relações trabalhistas no momento anterior ao advento da Consolidação das Leis do Trabalho, e demonstrar quais os fatores motivadores que geraram este corpo legal, além de tornar manifesta as mudanças trazidas por este marco regulatório.

Com o advento dos direitos de segunda geração, isto é, os direitos sociais, conforme Bobbio (2004) – sendo o Direito do Trabalho a expressão mais fidedigna destes –, houve uma autonomização da tutela jurídica trabalhista em relação às disposições normativas do direito civil. Disto depreendeu-se um princípio fundamental de sustentação dos direitos trabalhistas, qual seja: o princípio da proteção. Portanto, o Direito do Trabalho brasileiro foi construído a partir tanto deste princípio quanto da presunção de hipossuficiência do trabalhador, formando um conjunto de normas e princípios essencialmente protetivos, isto é, que protegem os interesses do trabalhador. Pode-se citar, a título exemplificativo, o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas, segundo o qual o empregado não pode abrir mão dos direitos assegurados pela ordem jurídico-trabalhista; o princípio da intangibilidade salarial, que visa garantir o valor do salário do trabalhador; e o princípio da continuidade da relação de emprego, que traduz a regra geral de os contratos de trabalho serem a prazo indeterminado.

Todavia, uma das condições necessárias para a ocorrência desta autonomização do Direito do Trabalho no Brasil foi o processo de formação de um efetivo mercado de trabalho no país, algo que não era plenamente possível antes da abolição da escravatura, pois o grande contingente de força de trabalho livre é condição *sine qua non* para o desenvolvimento tanto do mercado de trabalho quanto do Direito do Trabalho, haja vista que o escravo sequer era considerado um sujeito de direitos.

O impulso à industrialização brasileira ocorrido nas décadas iniciais do século XX pelo desenvolvimento da economia cafeeira na região sudeste, e o advento da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), criada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1 de maio de 1943, do então presidente Getúlio Vargas, nortearam o cenário do processo de industrialização brasileiro, principalmente após o término da 2ª Guerra Mundial,

além da política exercida no período pós-guerra, principalmente o Plano de Metas<sup>3</sup> entre os anos de 1956 e 1961, do então presidente Juscelino Kubitschek.

Enquanto isso, no plano internacional, observava-se uma profunda transformação nos processos produtivos, conforme se verificará no decorrer do primeiro capítulo. No final da década de 1940 e início da década de 1950, surgia no Japão um novo modelo de organização produtiva, o toyotismo, o qual se contrapunha à produção em massa padronizada e integrada verticalmente do fordismo, na medida em que se baseava em novas técnicas e procedimentos produtivos. Tal modelo foi adotado inicialmente pela fábrica japonesa Toyota, mas logo seus princípios (produção *just in time*, auto-ativação da produção, utilização do método kan-ban e administração pelos olhos, fábrica mínima e flexível, e trabalhadores desespecializados) foram estendidos aos seus subcontratantes, e, a seguir, as fábricas concorrentes acabaram copiando essas técnicas de produção, de forma que, devido ao seu sucesso, o método toyota rapidamente se generalizou não só no Japão, como também no ocidente, neste último caso, como uma resposta à crise do petróleo de 1973 e ao esgotamento virtual do modelo de acumulação fordista. A adoção desse modelo de organização produtiva resultou no advento da lógica de produção flexível, bem como no regime de acumulação flexível, que é baseado, segundo Harvey (2012), na flexibilidade de processos de trabalho, mercados de trabalho, produtos e padrões de consumo.

Após a realização de uma discussão teórica no segundo capítulo, na qual se pretendeu expor os principais elementos da teoria sociológica de Pierre Bourdieu, a fim de introduzir os elementos que configuram o campo jurídico, o terceiro capítulo retomou o debate da sociologia do trabalho acerca das lógicas de produção fordista e toyotista, bem como à acumulação fordista e flexível, para compreender, a partir de uma perspectiva sociojurídica, como ocorreram estas transformações no Brasil. Neste sentido, a principal hipótese a ser considerada é uma mudança na carga tutelar das normas e princípios trabalhistas no decorrer do século XX. Para isso, realizou-se uma análise comparada entre os institutos e princípios orientadores do Direito do Trabalho brasileiro no momento de sua autonomização (do início do

---

<sup>3</sup> O Plano de Metas foi elaborado com vistas a atingir dois objetivos principais: “O primeiro dizia respeito à solução das maiores inadequações entre a infra-estrutura econômica, especialmente Energia e Transporte, e o grau de desenvolvimento econômico, e o segundo, à complementação e integração vertical da estrutura industrial brasileira” (CANDAL, 1977, p. 268).

século até a década de 1940) e a partir do momento em que a lógica neoliberal passou a pressionar e/ou exercer influência nos entendimentos e decisões jurídico-trabalhistas (na década de 1970 e, no Brasil, principalmente após o início da década de 1990). Seguindo a nomenclatura utilizada por Teixeira e Barroso (2009), optou-se pela denominação destes dois momentos distintos como Direito Ordinário do Trabalho e Direito Flexível do Trabalho, objetivando, por meios de dois conceitos contrapostos, salientar a profunda mudança que se processou no mundo do trabalho no final do século XX. Com isso, foi possível evidenciar o capital simbólico presente neste ramo do Direito, de maneira desenvolver os elementos para uma teoria geral do subcampo jurídico-trabalhista no Brasil.

Finalmente, retoma-se a temática da terceirização a partir do quarto capítulo do texto, primeiramente realizando uma historicização deste fenômeno no Brasil a partir do contrato de empreitada, que foi considerado um dos institutos jurídicos que precederam a terceirização como forma de subcontratação de mão de obra. Também no referido capítulo, será retomado o debate acerca do advento da lógica da produção flexível, fixando este marco para a análise da terceirização brasileira em duas situações distintas: a) no momento embrionário do instituto, onde a terceirização trabalhista era utilizada sobretudo na Administração Pública, sob égide do Decreto-Lei n.º 200, de 25 de fevereiro de 1967, e na contratação de trabalhadores temporários, cuja regulação se deu por meio da Lei 6.019/74; e b) a partir da década de 1980, quando o instituto da terceirização se espalhou nas relações trabalhistas, momento em que o Tribunal Superior do Trabalho, em 1986, formulou o enunciado 256, dispondo sobre a contratação de terceirizados nos casos de trabalho temporário e serviços de vigilância, mas tornou ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, além de abordar a formulação da súmula 331 do TST que, em certa medida, ampliou as possibilidades de terceirização, em comparação com o enunciado anterior.

Com isso, parte-se para o último capítulo do texto, denominado “A audiência pública do TST sobre terceirização”, que constituiu um dos mais recentes momentos de construção social do referido instituto jurídico-trabalhista. Após a realização de alguns apontamentos metodológicos adotados na realização da pesquisa, o capítulo foi organizado em outras cinco seções, que tratam da audiência em si. Na primeira, são realizadas considerações sobre a convocação da audiência pública, desde os

aspectos formais do processo até os motivos mencionados para a abordagem desta temática, os critérios de seleção dos participantes e a identificação de cada orador do evento, que foi dividido em nove blocos (abertura, terceirização em geral, marco regulatório da terceirização, setor bancário e financeiro, telecomunicações, indústria, serviços, setor elétrico, tecnologia da informação).

Tendo em vista que este estudo pretende focar nos aspectos gerais da terceirização, e não em setores de atividades específicas, apenas as falas dos oradores dos três primeiros blocos foram analisadas no texto. Assim, optou-se primeiramente por dividir cada bloco em uma seção, para a realização de um resumo (meramente descritivo) dos pronunciamentos dos palestrantes, restando à seção final, denominada “um espaço social de lutas político-cognitivas”, a análise propriamente dita da audiência pública.

Neste sentido, a hipótese levada em consideração é a de que a audiência pública do TST sobre terceirização constituiu-se como um espaço social de lutas político-cognitivas entre os diversos agentes que dela participaram, na medida em que os entendimentos sobre este instituto trabalhista são divergentes: para alguns especialistas, a terceirização é enaltecida, e deveria ser estendida nas relações de trabalho; para outros, é condenada e deveria ser extirpada a todo custo; há, ainda, uma terceira corrente, que tenta compatibilizar os dois extremos.

Uma última consideração a ser realizada a título introdutório se refere ao aspecto metodológico: a análise documental dos vídeos da audiência se constitui como o principal recurso metodológico a ser utilizado nesta etapa do estudo. Além disso, foram realizadas quatro entrevistas com oradores do bloco “terceirização em geral” (escolhidas principalmente com base no critério de oportunidade) que visam ampliar o debate que teve início na audiência pública.

## 2 A formação do mercado de trabalho capitalista

### 2.1 Do *Putting Out System* à verticalização da produção fordista

Braverman, seguindo o legado teórico de Karl Marx, lembra que “o trabalho que ultrapassa a mera atividade instintiva é [...] a força que criou a espécie humana e a força pela qual a humanidade criou o mundo como o conhecemos” (2012, p. 53). O trabalho humano é consciente e se manifesta como resultado de manifestações simbólicas – dentre as quais a linguagem articulada – previamente planejadas. O uso da linguagem, por sua vez, possibilita não só a formação de diversas interações sociais, mas também a capacidade de delegar tarefas, razão pela qual chega-se à conclusão de que entre os humanos “não é inviolável a unidade entre a força motivadora do trabalho e o trabalho em si mesmo” (*idem*), ou seja, a “unidade de concepção e execução pode ser dissolvida” (*idem*).

A partir dessa premissa, é possível afirmar que o trabalho humano pode tanto ser executado por aquele que o planejou ou ser delegado a terceiros, quanto ser realizado com o auxílio de ferramentas, maquinaria ou animais domesticados. Neste sentido, o trabalho escravo, por exemplo, configura esta transferência da força de trabalho, ainda que neste caso a escravidão se caracterize como um regime imposto coercitivamente, normalmente pelo uso da força. No mesmo sentido o trabalho servil, com a diferenciação de que neste caso, ao invés de ser propriedade de um senhor, o trabalhador era servo da gleba.

As formas de trabalho mais relevantes para este estudo, entretanto, não são as derivadas de uma imposição coercitiva, mas aquelas advindas do trabalho livre, haja vista que uma das condições de existência do mercado de trabalho capitalista é que os trabalhadores estejam livres para dispor de sua força de trabalho. Dentre os

homens livres, podem ser citados os mercadores ambulantes, que propiciaram o desenvolvimento do capitalismo mercantil, bem como os profissionais que se dedicam a produzir bens e mercadorias por meio de processos manuais (com ou sem o auxílio de ferramentas), denominados artesãos, e que mais interessam ao presente estudo, na medida em que foi por meio da gerência de suas atividades que o modo de produção capitalista se desenvolveu.

Mesmo nas oficinas, a forma mais primitiva de reunião dos artesãos, já havia a noção de gerência, na medida em que “as habilidades do mestre [valiam-lhe] o direito de mandar, e a possibilidade de absorver essas habilidades e aprender com elas pode dignificar a obediência do aprendiz” (SENNETT, 2009, p. 68). Assim, o mestre artesão coordenava as atividades da oficina, e determinava de que forma deveriam ser realizados seus processos internos, ou seja, “ordenar as operações, centralização do suprimento de materiais, [...] escalonamento mesmo rústico das prioridades, atribuição de funções, manutenção dos registros de custos, folhas de pagamento, matérias-primas, produtos acabados, vendas, cadastro de crédito” (BRAVERMAN, 2012, p. 61).

Neste período, as oficinas funcionavam de forma relativamente independente. Porém, conforme ressalta Landes (1994), as oficinas perderam a sua independência, e passaram a funcionar apenas com o auxílio, ou por intermédio, de um capitalista:

Antes, o artesão trabalhava para uma clientela local, um grupo pequeno mas bastante estável, ligado a ele tanto pessoalmente quanto por interesses pecuniários; agora ele havia passado a depender de vendas feitas por um intermediário em mercados distantes e competitivos. Ele estava despreparado para enfrentar as oscilações inerentes a esse tipo de arranjo. Em tempos difíceis, podia ficar completamente ocioso, sem ter ninguém a quem vender; e, quando os negócios melhoravam, geralmente tinha que tomar emprestada de seu intermediário a matéria-prima necessária para recomeçar. Uma vez apanhado na roda do endividamento – com seu produto final antecipadamente hipotecado a seu credor –, o artesão raramente reconquistava sua independência; seu trabalho era suficiente para sustentá-lo – nada mais –, e ele era, de fato [...] um proletário, que não vendia um produto, mas sua mão de obra (LANDES, 1994, p. 52).

Portanto, os primeiros traços do modo capitalista de produção podem ser verificados ainda na realização destes ofícios artesanais, bem como nas manufaturas em momento posterior, na medida em que ambos os sistemas de produção (artesanal e manufatura) possuem a característica de agregar um maior

número de trabalhadores no mesmo local (principalmente a manufatura), no mesmo período temporal, para produzir a mesma espécie de mercadoria e sob o comando do mesmo capitalista, conforme salienta Marx (1996). Neste sentido, segundo Braverman, o modo capitalista de produção pode ser historicamente observado “através da indústria domiciliar, da divisão manufatureira do trabalho, da maquinaria e indústria moderna e do sistema fabril” (2012, p. 28). Como forma embrionária do modo de produção capitalista, é importante destacar a configuração de trabalho presente no chamado *Putting out System*, sistema produtivo que antecedeu o desenvolvimento fabril:

A interposição da figura do negociante entre o mercado e a produção artesanal [...] representou o momento pelo qual se impôs a essa produção a figura indispensável do capitalista, criando uma hierarquia social sem a qual, desde então, o próprio processo de trabalho fica impossibilitado de existir (DECCA, 1988, p. 20).

Desta forma, tal como no capitalismo industrial, o *Putting out System* era marcado pela intervenção do capitalista. Entretanto, uma diferença fundamental entre os dois sistemas é que neste último essa intervenção não afetou o domínio da produção ou do processo de trabalho por parte do trabalhador, isto é, do conhecimento que este detinha para a produção de mercadorias. Assim, a influência do capitalista se dava, sobretudo, por meio de uma hierarquização e pela disciplina imposta aos trabalhadores, já que, segundo Braverman, os “primeiros sistemas de tarefas domiciliares e de subcontratação representavam uma forma de transição, fase durante a qual o capitalista não havia assumido a função essencial de direção no capitalismo industrial e o controle sobre o processo de trabalho” (2012, p. 64). Contudo, ao mesmo tempo, o capitalista, ao obter acesso aos meios de produção fornecendo aos trabalhadores a matéria-prima e os instrumentos de trabalho, acabou por obter o controle dos processos de trabalho, tornando difícil a inserção do artesão no sistema produtivo de outra forma que não por meio do *Putting out System* (DECCA, 1988).

Entretanto, o *Putting out System*, apesar de seu papel decisivo no início do controle efetivo da organização do trabalho pelo capital, apresentava problemas como desperdício de materiais, falta de padronização do trabalho, da produção e dos produtos, o que obrigou os capitalistas a concentrarem os trabalhadores em uma mesma planta industrial. Braverman assinala que este momento de transição

foi essencial para o advento da gerência do capitalista, pois levou ao controle de tempo de trabalho, o que permitia a extensão desta jornada, a fim de “produzir um excedente nas condições técnicas existentes” (2012, p. 66).

A amplitude deste processo organizacional, acompanhada da constatação de que “o artesanato doméstico raramente tem habilidade bastante para fazer produtos acabados individuais da mais alta qualidade, e tampouco pode competir com a fábrica na produção em massa de artigos padronizados” (LANDES, 1994, p. 124), levou ao surgimento das manufaturas, processos de produção capitalista (mas ainda precários em termos de maquinário), que perduraram do século XVI até meados do século XVIII, e que são fundamentadas na cooperação baseada na divisão do trabalho.

Marx (1996) destaca que a divisão do trabalho das manufaturas ocorreu tanto entre trabalhadores de diversos ofícios autônomos que se reúnem em uma mesma oficina, sob o comando de um mesmo capitalista, bem como entre artífices que realizam a mesma atividade, em uma mesma oficina, mas que acabam executando operações específicas do processo produtivo, ao invés de participarem de todo o processo, com o objetivo de elevar a produtividade. Assim, “do produto individual de um artífice autônomo, que faz muitas coisas, a mercadoria transforma-se no produto social de uma união de artífices, cada um dos quais realiza [...] uma mesma tarefa parcial” (*ibid.*, p. 454).

Há, contudo, uma diferenciação entre o que Marx denomina “divisão social do trabalho” em relação à “divisão manufatureira do trabalho”. Enquanto a primeira é uma característica do trabalho humano e exercida em diversos sistemas sociais como um meio que possibilita o próprio desenvolvimento destas sociedades, que se tornam, assim, mais complexas, nos termos de Durkheim (1995), a divisão manufatureira do trabalho é característica das sociedades capitalistas, podendo ser conceituada como “o parcelamento dos processos implicados na feitura do produto em numerosas operações executadas por diferentes trabalhadores” (BRAVERMAN, 2012, p. 72). Esta divisão do trabalho aparta o trabalhador do completo processo manufatureiro, instituindo novas relações de produção. Com isso, o controle do processo de produção se transfere do próprio trabalhador para o capitalista, num processo que ficou conhecido historicamente como “a alienação progressiva dos

processos de produção do trabalhador” (*ibid.*, p. 59), e como o problema da gerência para o capitalista (*idem*).

Desta forma, o capitalista buscava resolver o problema da conversão do potencial de trabalho na sua concretização por parte dos trabalhadores. Isto é, por meio da gerência, ou das formas de controle do processo de produção, o capitalista procurava limitar a histórica resistência dos trabalhadores, que se opunham – seja subjetivamente, ou por vezes, objetivamente (por meio de greves ou movimentos de resistência) – em face das condições sob as quais executavam suas atividades (em geral insalubres), ou contra a jornada de trabalho e os baixos salários.

Conforme assinalam Urwick e Brech (1949), o controle é o princípio basilar de todas as formas de gerência, desde as oficinas do mestre artesão, como na economia doméstica, até as manufaturas e posteriormente nas fábricas, onde o gerente se transformou na figura do empregador:

In the workshops of the Medieval "master", control was based on the obedience which the customs of the age required the apprentices and journeymen to give to the man whom they had contracted to serve. But in the later phase of domestic economy the industrial family unit was controlled by the clothier only in so far as it had to complete a given quantity of cloth according to a certain pattern. With the advent of the modern industrial group in large factories in urban areas, the whole process of control underwent a fundamental revolution. It was now the owner or manager of a factory, i.e. y the "employer" as he came to be called, who had to secure or exact from his "employees" a level of obedience and or co-operation which would enable him to exercise control (URWICK; BRECH, 1949, p. 10-11).<sup>4</sup>

Nesse sentido, a Revolução Industrial inglesa foi fundamental para a intensificação tanto da divisão do trabalho, em sentido estrito, quanto para as formas de controle exercidas pelo capitalista. Com a Revolução Industrial, não apenas o número de fábricas cresceu como cada uma destas aumentou o seu tamanho. Além disso, observaram-se mudanças do modo de produção, com a introdução de máquinas, que se converteram em novos instrumentos de trabalho nas fábricas. No tocante ao controle, as próprias máquinas foram aliadas do capitalista: “agora, o

---

<sup>4</sup> Nas oficinas do “mestre medieval”, o controle era baseado na obediência que os costumes da época requeriam dos aprendizes e diaristas ao homem que os contratava para o servirem. Mas, na fase seguinte da economia doméstica, a unidade familiar industrial era controlada pelo tecelão somente na medida em que ele tinha que completar certa quantidade de pano de acordo com determinado padrão. Com o advento do moderno grupo industrial em grandes fábricas, em zonas urbanas, todo o processo de controle passou por uma revolução fundamental. Agora o proprietário ou gerente de uma fábrica, isto é, o “empregador” como veio a ser chamado, era quem tinha de obter ou exigir de seus “empregados” um nível de obediência e de cooperação que lhe possibilitasse exercer o controle. (tradução do autor)

trabalho tinha que ser feito numa fábrica, num ritmo estabelecido por incansáveis equipamentos inanimados, como parte de uma grande equipe que tinha que começar, interromper e parar ao mesmo tempo” (LANDES, 1994, p. 51).

Dessa forma, com as supracitadas transformações advindas da Revolução Industrial, tornava-se necessária uma nova organização dos processos de trabalho e do controle exercido pelo capitalista. Nesse sentido, Frederick Taylor foi o precursor da chamada “gerência científica”, ainda no final do século XIX, ao reunir e resignificar ideias e princípios que já vinham sendo utilizados pelos economistas clássicos. A ênfase do trabalho de Taylor se deu em tornar efetivo o controle do capitalista sobre os meios de produção, retirando completamente do trabalhador a possibilidade de escolher a forma de execução das tarefas delegadas pela figura do gerente, o que possibilitou a elevação da produtividade a níveis antes inimagináveis.

O taylorismo, como ficou conhecido este tipo de gerência dos processos de produção, baseou-se em três princípios para lograr sucesso, conforme destaca Braverman (2012, pp. 102-108): a) a dissociação do processo de trabalho das especialidades dos trabalhadores, que atribui às políticas gerenciais a incumbência de sintetizar o conhecimento dos processos de trabalho; b) a separação de concepção e execução, que determina que a gerência deve ser a única responsável pela sistematização do trabalho; o monopólio do conhecimento do capitalista para realizar o controle de “cada fase do processo de trabalho e de seu modo de produção”, na medida em que neste momento o planejamento do trabalho se faz presente somente na gerência.

Foi com base nestes princípios gerenciais que muitas indústrias se desenvolveram, sobretudo, no final do século XIX e início do século XX. No entanto, o maior impacto social deste processo ocorreu quando Henry Ford, além de introduzir na fábrica de automóveis da Ford no decorrer da década de 1910 os princípios da administração racional do trabalho de Taylor, compreendeu a necessidade de transformar não somente os modos de produção, mas também outros âmbitos da sociedade.

Assim, se no aspecto interno, o fordismo era baseado numa “produção em massa de mercadorias, que se estruturava a partir de uma produção mais homogeneizada e enormemente verticalizada” (ANTUNES, 2009, p. 38), este modo de produção originou também uma nova sociedade, um “modo de vida total”

(HARVEY, 2012, p. 131), cujo maior exemplo é o “americanismo” (GRAMSCI, 2008), que constituiria “o maior esforço coletivo [...] para criar, com extraordinária rapidez e com a consciência da finalidade nunca vista na história, um novo tipo de trabalhador e de homem” (ibid., p. 66). Neste sentido, Harvey assinala que a principal diferenciação entre o fordismo e o taylorismo era que o fordismo caracterizava-se por novos preceitos que extrapolavam o ambiente organizacional, na medida em que concebia que “a produção de massa significava consumo de massa, um novo sistema de reprodução da força de trabalho, uma nova política de controle e gerência do trabalho, uma nova estética e uma nova psicologia” (2012, p. 121).

Antonio Gramsci afirmava, ainda na década de 1930, que o fordismo implicava em mudanças estruturais na sociedade, já que as indústrias, especialmente após a adoção desse modelo de organização produtiva, demandavam “um processo de adaptação psicofísico a determinadas condições de trabalho, de nutrição, de habitação, de hábitos, etc., que não é inato, *natural*, mas que deve ser adquirido” (2008, p. 44). Foi a partir dessa premissa que o método fordista elevou a intensidade de controle do trabalhador: se com Taylor houve uma amplitude das formas de controle da produção – a partir das técnicas gerenciais – no interior das fábricas em relação ao período pré-taylorista, com Ford esse controle já não se restringia aos limites da fábrica.

Nesse sentido, Ford passou a estudar e intervir na vida privada dos trabalhadores de suas fábricas, tentando inclusive controlar os gastos dos trabalhadores. Com a preocupação de manter a continuidade da eficiência física, muscular e nervosa do trabalhador, Ford passou a selecionar e a dar preferência àqueles trabalhadores que evitassem o consumo de álcool e possuísem uma vida conjugal estável, pois em tempos de proibicionismo, com o álcool tendo se tornado uma mercadoria de luxo, o trabalhador não poderia desperdiçar seu tempo e energia para infringir a lei e adquirir produto contrabandeado. Além disso, Gramsci salienta que “o operário que vai ao trabalho depois de uma noite de *extravagância* não é um bom trabalhador, a exaltação passional não está de acordo com os movimentos cronometrados dos gestos produtivos dos mais perfeitos automatismos” (ibid., p. 70). No mesmo sentido, Harvey (2012) destaca que Ford enviou assistentes sociais às casas dos trabalhadores, a fim de averiguar se o “novo tipo de homem” tinha a probidade moral necessária para corresponder às necessidades da fábrica.

A amplitude conceitual do termo “fordismo” foi tamanha que, para “os teóricos da escola da regulação [francesa] o fordismo é uma premissa científica que [...] permite identificar uma época particular do capitalismo – aquela em que a produção em massa prosperou, as rendas reais aumentaram regularmente e o consumo em massa desenvolveu-se” (WOOD, 1991, p. 31).

Outra modificação importante implementada por Ford na dinâmica fabril e social foi a redução da jornada de trabalho, ao mesmo tempo em que elevava o valor do salário dos trabalhadores de sua fábrica. Por meio desta medida, a princípio contraditória para uma visão econômico-empresarial, Ford esperava que o trabalhador adquirisse disciplina nas operações de linha de montagem e, assim, elevasse a produtividade. Concomitantemente, o trabalhador obteria, ainda, “renda e tempo de lazer suficientes para que consumissem os produtos produzidos em massa que as corporações estavam por fabricar em quantidades cada vez maiores” (HARVEY, 2012, p. 122).

Contudo, o fordismo não se generalizou de forma imediata nas primeiras décadas do século XX. Ele enfrentou as mesmas resistências manifestadas pelos trabalhadores no momento de implantação do taylorismo, haja vista que os trabalhadores – com o desenvolvimento do maquinário e a implantação ostensiva de esteiras nas linhas de produção – perderam de forma ainda mais acentuada o controle dos processos produtivos (agora não só a gerência exercia este controle verticalizado, mas também as próprias máquinas estabeleciam os ritmos da produção), e exerciam atividades extremamente rotinizadas. Esse problema, no entanto, poderia ser atenuado devido ao crescente “domínio capitalista dos mercados de trabalho, [ao] fluxo contínuo de mão de obra migrante e [à] capacidade de mobilizar exércitos de reserva da América rural” (*ibid.*, p. 123).

Superados esses impedimentos, o sucesso do fordismo veio a ocorrer após uma mudança nos modos e mecanismos de intervenção estatal, no período posterior à crise econômica de 1929, crise esta que se constituía como uma falta de demanda efetiva por produtos. Portanto, a solução mais evidente para a crise parecia ser a adoção de um novo sistema de produção, mais eficiente, e com capacidade de gerar mais excedentes, tornando possível, assim, o investimento em infraestruturas que possibilitem a elevação da produção e do consumo. Neste sentido, observou-se que “os carros, a construção de navios e de equipamentos de

transporte, o aço, os produtos petroquímicos, a borracha, os eletrodomésticos e a construção se tornaram os propulsores do crescimento econômico” (*ibid.*, p. 125). Assim, o regime de acumulação fordista formou a base de um longo período de expansão, principalmente no pós-guerra até o início da década de 1970, período onde “o capitalismo nos países capitalistas avançados alcançou taxas fortes, mas relativamente estáveis de crescimento econômico” (*idem*), com a conseqüente elevação do padrão de vida e com a contenção de crises econômicas. Harvey assinala que:

O crescimento fenomenal da expansão de pós-guerra dependeu de uma série de compromissos e reposicionamentos por parte dos principais atores dos processos de desenvolvimento capitalista. O Estado teve de assumir novos (keynesianos) papéis e construir novos poderes institucionais; o capital corporativo teve de ajustar as velas em certos aspectos para seguir com mais suavidade a trilha da lucratividade segura; e o trabalho organizado teve de assumir novos papéis e funções relativos ao desempenho nos mercados de trabalho e nos processos de produção. O equilíbrio de poder, tenso mas mesmo assim firme, que prevalecia entre o trabalho organizado, o grande capital corporativo e a nação-Estado, e que formou a base de poder da expansão de pós-guerra, não foi alcançado por acaso – resultou de anos de luta (HARVEY, 2012, p. 125).

Na seção seguinte, pretende-se desenvolver mais adequadamente a temática atinente a essa configuração social, isto é, aos “compromissos e reposicionamentos por parte dos principais atores dos processos de desenvolvimento capitalista”, nos termos de Harvey, configuração essa advinda do pensamento keynesiano, e que resultou no chamado *Welfare state*, ou Estado de bem-estar social.

## **2.2 O compromisso social fordista e a sociedade salarial**

É necessário, antes de abordar as questões suscitadas pela política keynesiana e pelo *Welfare state*, explicar, ainda que de forma breve, as condições econômico-sociais que levaram ao seu surgimento. Para isso, precisam-se levar em conta algumas noções econômicas, principalmente acerca do que foi denominado “economia de mercado”. Conforme sustenta Polanyi, fundamentando-se em Adam Smith, “a divisão do trabalho na sociedade dependia da existência de mercados ou [...] ‘da propensão do homem de barganhar, permutar e trocar uma coisa pela outra’” (POLANYI, 2012, p. 46). A partir desta assertiva, chega-se ao conceito de “economia de mercado”. Em sua origem, e de acordo com o chamado liberalismo econômico, “uma economia de mercado significa um sistema autorregulável de mercados, [ou

seja] é uma economia dirigida pelos preços do mercado e nada além dos preços do mercado” (*ibid.*, p. 45). Em outros termos, uma economia de mercado é um sistema “capaz de organizar a totalidade da vida econômica sem qualquer ajuda ou interferência externa”, isto é, sem nem mesmo a intervenção estatal. Neste sentido, uma das características do liberalismo econômico preconizado por Adam Smith era a não intervenção estatal, e a autorregulação dos mercados.

Mencionada a forma de funcionamento dos mercados a partir dos ideais do liberalismo, pode-se voltar a atenção especificamente para o mercado de trabalho. Conforme Polanyi, “o mercado de trabalho foi o último dos mercados a ser organizado sob o novo sistema industrial” (2012, p. 83), mas a autorregulação desse mercado de trabalho apenas colocava o problema da questão social em novos termos: se antes a configuração social europeia era centrada na relação entre escravo e senhor, agora o desenvolvimento do mercado de trabalho propiciava a relação entre trabalhador e capitalista. É neste sentido que Polanyi afirma que “as vantagens econômicas de um mercado livre de trabalho não podiam compensar a destruição social que ele acarretaria” (*idem*).

Não se pretende, neste momento, explicar acerca da relação de forças historicamente advindas da relação entre capital e trabalho. É preciso pontuar, entretanto, que foi a partir deste antagonismo entre as partes envolvidas na relação de trabalho que chegou-se à compreensão de que “tiveram de ser introduzidas regulamentações de um novo tipo para mais uma vez proteger o trabalho, só que, agora, contra o funcionamento do próprio mecanismo de mercado” (POLANYI, 2012, p. 83).

Aqui, o pensamento do economista britânico John Maynard Keynes (1883-1946) foi essencial para a ocorrência de uma radical transformação na política econômica, na medida em que, de acordo com a corrente keynesiana, era necessária a intervenção do Estado na economia, com vistas a abrandar a questão do desemprego, bem como proporcionar uma distribuição da renda e da riqueza menos desigual e arbitrária, pois o surgimento de monopólios e oligopólios impedia a concorrência entre as empresas no mercado, acabando, assim, com a possibilidade de auto-ajustamento da economia (ARAÚJO, 1988). Uma visão geral da teoria econômica de Keynes pode ser assim resumida:

A ênfase da teoria [de Keynes] é explicar a determinação da produção agregada e, portanto, do emprego. A idéia central era de que o equilíbrio é determinado pela demanda e que em certos casos é possível o desemprego prolongado. Os preços flexíveis não seriam capazes de curar o desemprego. Do lado monetário, Keynes também forneceu uma nova interpretação. As taxas de juros não seriam determinadas no mercado de fundos emprestáveis, mas no mercado de moeda no qual a demanda de moeda dependeria da preferência pela liquidez. Outras particularidades de Keynes são a curva de investimento determinada pela eficiência marginal do investimento, a ruptura com a Lei de Say, a reversão na relação entre poupança e investimento, bem como o uso de políticas fiscais e monetárias para ajudar a eliminar as recessões e controlar os *booms* econômicos. Esses elementos compõem a construção fundamental do novo ramo da Economia que se tornou conhecido como Macroeconomia (FEIJÓ, 2007, p. 466).

Com base na política econômica da escola keynesiana, é possível compreender o nascimento do chamado “compromisso fordista”. Conforme Bihl, “o modelo de desenvolvimento que o capitalismo ocidental pós-guerra seguiu foi fundamentalmente condicionado pelo compromisso entre burguesia e proletariado” (2010, p. 36), com a disputa ocorrendo não por meio das próprias classes envolvidas, mas através de instituições e organizações que lhes representavam, e com a intermediação do Estado. Nesse sentido, as partes atuantes no compromisso fordista foram:

Organizações sindicais e políticas do movimento operário, de um lado, organizações profissionais do patronato, de outro, com o Estado entre elas, presente ao mesmo tempo como juiz (responsável, árbitro) e como parte interessada: ficaria encarregado de colocá-lo em prática visando ao interesse geral do capital, cuidando para que fosse aplicado e respeitado por meio das organizações representativas de cada uma das duas classes em luta (BIHR, 2010, p. 37).

Com a adoção de uma política keynesiana nos países centrais da economia capitalista ocidental, o Estado assumiu um importante papel neste processo. Harvey assinala que “o Estado se esforçava por controlar ciclos econômicos com uma combinação apropriada de políticas fiscais e monetárias no período pós-guerra” (2012, p. 129). Com isso, o Estado garantia condições de demanda estáveis para que a produção em massa característica do fordismo fosse lucrativa. Da mesma forma, as políticas estatais eram voltadas aos setores essenciais para o crescimento da produção e do consumo em massa, também buscando atingir altos níveis de estabilidade no emprego. A estabilidade no emprego, por sua vez, era outro fator determinante para que o proletariado assumisse importante função no mercado de consumo. Outrossim, havia uma forte influência do Estado “sobre os acordos

salariais e os direitos dos trabalhadores na produção” (*idem*), bem como o fornecimento de “complemento ao salário social com gastos de seguridade social, assistência médica, educação, habitação, etc.” (*idem*).

Em outros termos, pode-se afirmar que o compromisso fordista ensejou o desenvolvimento dos elementos constitutivos do *Welfare State*<sup>5</sup>, ou estado de bem-estar social, que pode ser compreendido como o modelo político-econômico estatal que busca, de forma concomitante, tanto a organização da economia – seguindo, portanto, o modelo econômico keynesiano –, quanto o encargo da promoção de benefícios sociais. Conforme Esping-Andersen, o *Welfare State* “envolve responsabilidade estatal no sentido de garantir o bem-estar básico dos cidadãos” (1991, p. 98). No mesmo sentido, T. H. Marshall afirma que a cidadania social impôs modificações ao sistema de classes capitalista, de forma a constituir a idéia de uma política do estado do bem-estar (MARSHALL, 1967, p. 103).

Dessa forma, o *Welfare State* constitui um conjunto de direitos e garantias sociais fomentados pelos próprios órgãos e instituições estatais. Foi nesse contexto que se deu o surgimento do que Bobbio (2004) chamou “direitos de segunda geração”, que são os direitos sociais. Concomitantemente, por meio dessas políticas econômico-sociais estatais, surgia o que Castel (2012) denomina “sociedade salarial”.

Conforme Castel, existiram três formas dominantes de cristalização das relações de trabalho na sociedade industrial: a condição proletária, a condição operária, e a condição salarial. Enquanto a primeira “representa uma situação de quase exclusão do corpo social” (2012, p. 415), onde o proletário “está condenado a trabalhar para se reproduzir” (*idem*), na condição operária constituiu-se uma nova relação salarial, por meio da qual o salário deixou de ser apenas uma retribuição por tarefa, passando também a assegurar direitos, permitindo o acesso “a subvenções extratrabalho (doenças, acidentes, aposentadoria)” (*ibid.*, p. 416) e possibilitando “uma participação ampliada na vida social: consumo, habitação, instrução e até mesmo [...] lazer” (*idem*). Contudo, para Castel, a estrutura de integração da condição operária ainda era instável, pois, além de haver um alto nível de

---

<sup>5</sup> Pode-se constatar a existência de vários modelos de *Welfare States*. Entretanto, a intenção desta discussão é apenas transmitir uma idéia geral do que veio a ser conceituado como “estado de bem-estar social”.

estratificação social, o acesso da classe operária à vida social era bastante limitado, pois o consumo era de massa, a intrusão era primária e o lazer e a habitação eram populares.

Essa conjuntura foi modificada somente a partir da sociedade salarial, ainda que, segundo Castel (2012), a condição salarial não tenha se tornado o triunfo da condição operária, na medida em que se presenciou uma generalização da condição de assalariado: “assalariados ‘burgueses’, funcionários, quadros, profissões intermediárias, setor terciário” (*ibid.*, p. 417). Nesse período, grande parte da sociedade – ao menos a sociedade francesa, nos estudos de Castel – tornou-se assalariada (segundo ele, 82% da população ativa em 1975), motivo pelo qual a condição de assalariado passou a definir a identidade social. Mas nem por isso houve uma homogeneização societária, pois “a escala social comporta uma graduação crescente em que os assalariados dependuram sua identidade, sublinhando a diferença em relação ao escalão inferior e aspirando o estrato superior” (*idem*). Em meio a essas transformações, o operariado manteve-se na base de pirâmide social, talvez acima apenas de “imigrantes, semioperários, semibárbaros, e os miseráveis do quarto mundo” (*idem*). Contudo, o crescimento econômico e a presença do Estado promotor de direitos e garantias sociais possibilitou a ocorrência da mobilidade social, num movimento ascendente na pirâmide. Assim, “a sociedade salarial parece arrebatada por um irresistível movimento de promoção: acumulação de bens e de riquezas, criação de novas posições e de oportunidades inéditas, ampliação dos direitos e das garantias, multiplicação das seguridades e das proteções” (*idem*).

Pode-se afirmar, ainda, que o compromisso fordista assumiu um importante papel na sociedade salarial. Ao mesmo tempo em que o compromisso assegurava direitos sociais aos trabalhadores e neutralizava o conflito entre burguesia e proletariado, acabou fazendo “da satisfação das necessidades fundamentais do proletariado não só fonte de sua legitimidade, como também o próprio motor do regime de acumulação de capital” (BIHR, 2010, p. 38). A partir disso, pode-se falar em um regime de acumulação fordista. Tal regime se instaurou principalmente no período do pós-guerra, e gerou grande crescimento econômico aos países capitalistas ocidentais, podendo ser intrinsecamente relacionado à formação da sociedade salarial.

Para que seja possível explicar como ocorreu o processo de acumulação fordista, é necessário retomar algumas questões já explanadas na discussão referente ao modelo de organização produtiva fordista. Neste sentido, reitera-se que o controle exercido pelo capitalista sobre o processo de trabalho permitiu a intensificação da exploração da força de trabalho operária. Além disso, a divisão manufatureira do trabalho permitiu a elevação da habilidade do operário para a execução das atividades mais elementares nas linhas de produção fordistas e, com isso, houve uma elevação na intensidade e na produtividade do trabalho operário. Segundo Bihl (2010), essas foram as principais condições de existência do novo regime de acumulação do capital. No tocante às características do regime de acumulação, Bihl ressalta que o regime de acumulação precedente possuía uma característica extensiva, pois era baseado na “extração do trabalho excedente pelo simples prolongamento da duração do trabalho além do tempo de trabalho necessário e pelo aumento de sua intensidade” (*ibid.*, p. 40) – isto é, baseado na formação da mais-valia absoluta – enquanto o regime de acumulação fordista possuía uma característica predominantemente intensiva, voltada para o “aumento do trabalho excedente pela diminuição do tempo de trabalho necessário à reprodução da força de trabalho do proletariado, graças ao aumento contínuo da produtividade média do trabalho social” (*idem*) – ou seja, o regime de acumulação fordista era orientado para a formação da mais-valia relativa.

O regime de acumulação fordista, no entanto, entrou em crise em meados da década de 1970. Essa crise provocou uma ruptura para o compromisso fordista, na medida em que a própria forma de acumulação do capital fordista serviu de base material para o compromisso. Entretanto, conforme destaca Bihl (2010), já era possível perceber desde o final da década de 1960 o enfraquecimento do fordismo, em decorrência de quatro fatores: a) diminuição dos ganhos de produtividade, que teve como motivos (1) os limites técnicos e sociais dos métodos tayloristas e fordistas de produção, na medida em que os ganhos de produtividade do fordismo “foram obtidos, em parte, graças à ampliação desses métodos a mais setores” (*ibid.*, p. 70), mas esse “movimento extensivo não pode, por definição, prosseguir indefinidamente” (*idem*), e (2) a elevação do custo salarial dos trabalhadores, “sob forma de despesas ocasionais suplementares para garantir a continuidade do processo de produção” (*idem*), buscando evitar, com isso, revoltas (que podiam

assumir, por exemplo., a forma de greves) contra os métodos fordistas de exploração do trabalho; b) elevação da composição orgânica do capital, na medida em que o aumento da composição técnica do capital – isto é, “da relação entre a massa de trabalho morto (matérias-primas e meios de trabalho) e a do trabalho vivo que ele mobiliza” (*idem*) – é condição para que haja ganhos de produtividade, mas “qualquer elevação da composição técnica do capital tende a provocar uma elevação de sua composição orgânica” (*idem*) – ou seja, “da relação entre a massa do capital consumido e o valor criado pelo trabalho vivo” (*idem*); c) saturação da norma social de consumo, pois “a regulação do fordismo implicava que o processo de consumo privado se centrasse em certo número de bens duráveis” (*ibid.*, p. 71), como automóveis e eletrodomésticos, mas houve uma saturação do mercado desses bens, pois a durabilidade de tais produtos impedia a sua contínua renovação; d) desenvolvimento do trabalho improdutivo, que representa “um conjunto de ‘despesas eventuais’ inevitáveis para a produção capitalista” (*ibid.*, p. 73), e em razão disso, “limita a valorização do capital e a escala de sua acumulação” (*idem*).

Em razão disso, os países que adotaram o modelo produtivo fordista, e aderiram ao compromisso social dele advindo, tiveram de conviver com uma progressiva redução da taxa média de lucro. Em linhas gerais:

O próprio fordismo finalmente caiu na “armadilha” da massificação em que ele pegara o proletariado e que acabará impondo-lhe seus limites. Limites subjetivos, com a revolta do operário-massa contra as formas fordistas de produção (trabalho em cadeia e trabalho por turnos), mas também com o deslocamento das práticas de consumo para fora da norma fordista. Limites objetivos, com a massificação do capital constante (e, particularmente, fixo), levando à diminuição dos ganhos de produtividade e à alta da composição orgânica do capital, enquanto a massificação do capital variável (força de trabalho) traduzia-se pela saturação dos mercados que sustentavam o crescimento fordista e pelo aumento dos “custos sociais” (BIHR, 2010, p. 73).

Desta forma, o regime de acumulação fordista entrou em crise no início da década de 1970. A crise do petróleo, de 1973, pode ser considerada o marco simbólico da emergência do toyotismo (cujos primeiros passos remontam ao final da década de 1940), como destaca Taiichi Ohno, engenheiro responsável pela criação do sistema Toyota de produção:

Antes da crise do petróleo, quando eu conversava com as pessoas sobre a tecnologia de fabricação e o sistema de produção da Toyota, as pessoas demonstravam pouco interesse pelo tema. Contudo, quando o rápido

crescimento parou, tornou-se bastante óbvio que uma empresa não poderia ser lucrativa usando o sistema convencional de produção em massa americano que havia funcionado tão bem por tanto tempo (OHNO, 1997, p. 23).

O toyotismo, por sua vez, foi um dos principais responsáveis pelo desenvolvimento do regime de acumulação capitalista que ficou conhecido como acumulação flexível, que adveio de uma lógica de produção flexível. Tais temáticas serão estudadas de forma mais aprofundada na próxima seção.

### **2.3 O toyotismo e o advento da lógica da produção flexível**

O toyotismo – juntamente com o desenvolvimento tecnológico e a globalização, bem como crises econômicas, especialmente a de 1973 – pode ser considerado um dos fatores determinantes para as transformações no mundo do trabalho no decorrer do século XX, na medida em que foi o fator propulsor de uma flexibilização interna das indústrias. Se no período fordista predominaram as grandes fábricas, baseadas numa organização rígida, verticalizada e hierarquizada, com a fabricação de grandes séries de produtos idênticos, os princípios toyotistas possibilitaram uma mudança organizacional, onde a flexibilidade do trabalhador e dos processos de trabalho fez predominar uma produção diversificada, formando “um sistema adaptado à produção em séries restritas de produtos diferenciados e variados” (CORIAT, 1994, p. 30). Em razão disso, torna-se importante começar esta seção destacando o que vem a ser o toyotismo, além de verificar as condições de sua constituição no Japão, e o impacto de sua adoção em grande parte do mundo ocidental.

Pode-se afirmar que o grande idealizador do toyotismo foi o engenheiro mecânico Taiichi Ohno. Contratado por uma unidade de tecelagem do grupo Toyoda, foi transferido para a Toyota Motor Company em 1943, mas ganhou maior destaque no período pós-guerra, reduzindo os custos da empresa ao eliminar os desperdícios no processo de produção – segundo Ohno (1997), desperdício na superprodução, na espera, no transporte, no processamento, no estoque, no movimento e na fabricação de produtos defeituosos.

Ao tratar das origens e condições de formação do sistema toyotista, Coriat (1994) constata a existência de quatro fases na concepção desse sistema. A

primeira fase (1947-1950) é caracterizada pela importação para o setor automobilístico das inovações técnico-organizacionais (autonomação) herdadas da indústria têxtil; a segunda fase (1949-1950) é marcada, primeiramente, por uma grande crise financeira na empresa, que levou à demissão de cerca de 1.600 operários e, sucessivamente, pelo começo da Guerra da Coréia, o que implicou em encomendas em massa à Toyota, “sempre em pequenas séries, sujeitando a empresa a sofrer multas se não cumprisse os prazos fixados para as entregas” (*ibid.*, p. 38), e gerando uma situação paradoxal, onde a demanda elevou-se repentinamente logo após a demissão de uma grande parte de seus empregados; a terceira fase (nos anos 50) caracteriza-se pelo nascimento do *Kan-Ban*<sup>6</sup> na indústria automobilística como técnica de gestão de estoque dos produtos; a quarta fase (de 1962 a 1973) é determinada pela extensão do método *Kan-Ban* aos subcontratantes da Toyota.

O método Toyota foi calcado em dois princípios essenciais: o da produção *Just in time*, e a autonomação. Enquanto o primeiro princípio significava que “as partes corretas necessárias à montagem alcançam a linha de montagem no momento em que são necessários e somente na quantidade necessária” (OHNO, 1997, p. 26) – objetivando, assim, chegar ao nível ideal de “estoque zero” –, a autonomação traduz a expressão “dar inteligência à máquina” (*ibid.*, p. 27), isto é, introduzir a possibilidade de que a própria máquina, de forma autônoma, utilize um mecanismo de parada automática quando identificar um funcionamento defeituoso, evitando, assim, a fabricação de produtos deficientes.

A partir destes princípios, é possível compreender os fundamentos do toyotismo. A preocupação inicial de Ohno era diminuir os gastos com estoques, pois a sua simples existência gerava gastos tanto com o equipamento estocado, quanto com empregados que trabalham no setor de estocagem. Com esta idéia, nascia tanto a noção de *Kan-Ban*, conceito já explanado, quanto de “fábrica mínima”, isto é, uma “fábrica reduzida às suas funções, equipamentos e efetivos estritamente necessários para satisfazer a demanda diária ou semanal” (CORIAT, 1994, p. 33).

---

<sup>6</sup> O *Kan-Ban* foi importado por Ohno dos supermercados norte-americanos, se constituindo como a forma pela qual o sistema Toyota é administrado. Ou seja, o *Kan-Ban* nada mais é do que uma ferramenta para que a empresa adquira, na quantidade e no momento corretos, os produtos necessários para uma determinada produção.

Esta “fábrica mínima” deverá necessariamente também ser uma fábrica “flexível”, capaz de absorver com um efetivo reduzido as flutuações quantitativas ou qualitativas da demanda. Ohno assim conduziu a busca a produtividade não mais no sentido da grande série mas “internamente” no sentido da flexibilidade do trabalho, na alocação das operações de fabricação, opondo-se assim às facilidades que constituem a produção de série com estoques a cada intervalo (CORIAT, 1994, p. 34).

Ohno afirma também que, por meio da reorganização das máquinas no chão-de-fábrica, estava resolvido o problema do estoque de peças, ao mesmo tempo em que esta reorganização também o “auxiliou a atingir o sistema ‘um operador, muitos processos’ e aumentou a eficiência da produção em duas ou três vezes (1997, p. 34). Ou seja, a partir desta medida, a flexibilidade do trabalho acarretou uma desespecialização e uma polivalência operária (CORIAT, 1994).

Com o objetivo de exercer um controle direto e visual sobre os empregados, Ohno instituiu a “Administração pelos Olhos”, utilizando os chamados Andon (cartaz que informa o estado das linhas e dos problemas que porventura estejam ocorrendo) e cartazes luminosos dispostos em cada seção de linha de produção, e programados para emitir uma luz laranja no caso de ser necessário algum auxílio, e uma luz vermelha caso a linha de produção necessite ser parada (CORIAT, 1994). Com estas técnicas e procedimentos, Ohno continuava buscando reduzir os gastos desnecessários que permeavam as etapas da produção.

Cabe indagar, ainda, os motivos particulares que levaram ao desenvolvimento do toyotismo no território japonês. A primeira questão a ser levantada refere-se ao limite geográfico do Japão, pois trata-se de um arquipélago composto por milhares de ilhas, que formam um território inferior a 400.000 km<sup>2</sup>. Este limite territorial constituía, portanto, um entrave para a produção em massa fordista. Assim, uma questão importante enfrentada por Ohno e pela Toyota era relativa a como elevar ganhos de produção em um mercado interno predestinado a tornar-se obsoleto rapidamente. Frente à este problema, a solução seria a produção de pequenas quantidades de muitos tipos de produtos. Conforme se verificou a partir dos princípios toyotistas, foi a partir desta premissa que o sistema Toyota se transformou em um sistema de produção, com a vantagem de que este sistema, diferentemente do fordista, pode adaptar-se rapidamente à mudança e alterar não só a diversificação da produção, quanto atender às oscilações na demanda por produtos.

O sucesso do toyotismo no Japão acabou levando esta prática empresarial para grande parte do mundo ocidental. Fugindo do debate conceitual que permeia as noções de “pós-fordismo”, “neofordismo”, “japonização do fordismo” e “neofordismo japonês” (cf. WOOD, 1991), cumpre salientar que ainda que o toyotismo tenha importado, na época de sua concepção, princípios fordistas – “técnicas gerenciais tais como controle de qualidade (CQ) e controle de qualidade total (CQT), e métodos de engenharia industrial (EI)” (OHNO, 1997, p. 25) –, o contraponto ocorrido entre a crise do fordismo e o bom êxito do toyotismo pode indicar que essa “crise é um reflexo da obsolescência do fordismo diante dos novos padrões de consumo” (WOOD, 1991, p. 32). Seguindo este raciocínio, é possível afirmar que o toyotismo estabeleceu, por meio de novos princípios, um novo *ethos* tanto em relação à dinâmica interna, empresarial, quanto na sociedade<sup>7</sup>.

Estudadas as características do toyotismo, pode-se compreender o significado da expressão “lógica da produção flexível” que freqüentemente o acompanha. Neste sentido, contrapondo-se ao fordismo, que é baseado na divisão do trabalho, executado de forma parcelada e caracterizado por uma crescente desqualificação profissional, o toyotismo utiliza trabalhadores polivalentes para realizar diversas atividades no processo de produção. Assim, poucos trabalhadores flexíveis, ao executarem as tarefas de diversos trabalhadores fordistas, reduzem o tempo ocioso de trabalho, além de tornarem a fábrica mais enxuta. Outrossim, a aplicação dos princípios ohnistas de produção, principalmente no que se refere aos princípios *Just in time* e automação, bem como os cartazes luminosos, intensifica o ritmo da produção. Destaca-se, igualmente, que o toyotismo, por meio da produção em série de bens diversificados, resolvia o problema fordista da “saturação da norma social de consumo”, visto que a típica produção em massa fordista era baseada em produtos duráveis e de pequena obsolescência, tornando desnecessário que o consumidor renovasse os produtos e bens já adquiridos anteriormente.

Estas particularidades deram um novo fôlego aos regimes de acumulação capitalistas no período posterior à crise de 1973, ensejando também uma nova

---

<sup>7</sup> Alves salienta que um dos requisitos para o sucesso do método Toyota é o estabelecimento de um espírito do toyotismo, que levou a um “engajamento’ moral-intelectual dos operários e empregados na produção do capital (o que implica a necessidade da ‘captura’ da subjetividade do trabalho vivo pelos ditames da produção de mercadorias)” (2011, p. 46).

configuração social. O ponto de vista mais significativo para a observação dessas transformações sociais advém do mundo do trabalho. Destacou-se, anteriormente, que a “fábrica mínima” toyotista necessita também ser uma fábrica flexível. E esta flexibilidade, por sua vez, traspassa a própria figura do trabalhador. Antunes salienta que:

Outro ponto essencial do toyotismo é que, para a efetiva flexibilização do aparato produtivo, é também imprescindível a flexibilização dos trabalhadores. Direitos flexíveis, de modo a dispor desta força de trabalho em função direta das necessidades do mercado consumidor. O toyotismo estrutura-se a partir de um número mínimo de trabalhadores, ampliando-os, através de horas extras, trabalhadores temporários ou subcontratação, dependendo das condições de mercado. O ponto de partida básico é um número reduzido de trabalhadores e a realização de horas extras (ANTUNES, 2011, p. 34).

Conforme se observou na seção anterior, a acumulação capitalista fordista já mostrava sinais de enfraquecimento desde a década de 1960. Entretanto, foi com a crise do petróleo, de 1973, que extinguiu a época marcada pelo predomínio do compromisso fordista, razão pela qual seguiu-se “um conturbado período de reestruturação econômica e de reajustamento social e político” (HARVEY, 2012, p. 140). Assim, a organização industrial, bem como a vida social e política vivenciou novas experiências, que “podem representar os primeiros ímpetus da passagem para um regime de acumulação inteiramente novo, associado com um sistema de regulamentação política e social bem distinta” (*idem*). Trata-se do que Harvey denominou “acumulação flexível”, que representa um contraponto à rigidez fordista. Segundo Harvey:

Ela [acumulação flexível] se apóia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo. Caracteriza-se pelo surgimento de setores de produção inteiramente novos, novas maneiras de fornecimento de serviços financeiros, novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. A acumulação flexível envolve rápidas mudanças dos padrões do desenvolvimento desigual, tanto entre setores como entre regiões geográficas, criando, por exemplo, um vasto movimento no emprego no chamado “setor de serviços”, bem como conjuntos industriais completamente novos em regiões até então subdesenvolvidas [...]. Ela também envolve um novo movimento que chamarei de “compressão do espaço-tempo” [...] no mundo capitalista – os horizontes temporais da tomada de decisões privada e pública se estreitaram, enquanto a comunicação via satélite e a queda dos custos de transporte possibilitaram cada vez mais a difusão imediata dessas decisões num espaço cada vez mais amplo e variegado (HARVEY, 2012, p. 140).

Tais questões suscitadas pelo regime de acumulação flexível serão reavidas no decorrer deste texto, principalmente na seção dedicada às transformações ocorridas no Direito do Trabalho no decorrer do século XX, momento no qual será possível relacionar as novas práticas e dinâmicas empresariais com o crescente movimento de flexibilização das normas jurídico-trabalhistas no Brasil.

### 3 Digressão: sobre a teoria de base da pesquisa

Nascido em 1930, o francês Pierre Bourdieu foi admitido em 1951 na Escola Normal Superior, na Faculdade de Letras de Paris, e obteve em 1954 a agregação em Filosofia, curso que, segundo ele, era o ápice da hierarquia escolar, numa época em que o campo intelectual francês era dominado por Sartre, e “no qual os *khâgnes* [...], e o próprio concurso de ingresso na Escola Normal, com a banca composta em certo momento de Maurice Meleau-Ponty e Vladimir Jankélévitch, eram ou podiam parecer os pináculos da vida intelectual” (BOURDIEU, 2005, p. 41). *Khâgnes* eram “classes superiores de letras que operam também como cursos preparatórios para as Escolas Normais [...] nas áreas humanísticas de letras e filosofia, nos quais são recrutados os professores do ensino superior, os pesquisadores” (*idem*).

Bourdieu tornou-se professor assistente na faculdade de letras de Argel no ano de 1958, após cumprir o serviço militar na Argélia entre os anos de 1955 e 1958. Escapando, de certa forma, de sua formação filosófica, ele realizou uma pesquisa sobre a sociedade cabila muito mais próxima da etnologia e da sociologia e, ainda em 1958, publicou *Sociologie de l'Algérie*. A partir desse momento, Bourdieu aproximou-se mais das ciências sociais, devido a “uma recusa profunda do ponto de vista escolástico [em relação à construção do conhecimento filosófico], princípio de uma altivez, de uma distância social” (*ibid.*, p. 72), assumindo, em 1964, a direção adjunta do Centro de Sociologia Européia, e passando a lecionar, entre 1964 e 1984, na Escola Normal Superior, e sendo eleito professor titular de Sociologia no *Collège de France* em 1982, onde permaneceu até sua aposentadoria, em 2001.

Portanto, por influência de sua formação inicial em filosofia e pela conjuntura do campo intelectual francês das décadas de 1940 e 1950, Bourdieu foi bastante influenciado pela fenomenologia e pela sua variante existencialista, desde o próprio

Sartre até Merleau-Ponty, Husserl e Heidegger. Por outro lado, Lévi-Strauss e a corrente estruturalista também foram importantes para a formação intelectual de Bourdieu, que afirmou: “eu me pensava como filósofo, e me demorei muito para confessar a mim mesmo que tinha me tornado etnólogo. O novo prestígio que Lévi-Strauss dera a essa ciência certamente me ajudou muito” (2004, p. 19). Neste sentido, Bourdieu realizou pesquisas etnológicas, “sobre o parentesco, o ritual, a economia pré-capitalista” (*idem*), bem como pesquisas sociológicas, “especialmente pesquisas estatísticas” (*idem*).

Dessa forma, Bourdieu pretendia reintroduzir na ciência social o ator social excluído das correntes estruturalistas, ressignificando-o como agente social, retomando assim a importância da ação social, daquele que age e transforma as estruturas sociais. Ou seja, o agente passava a ganhar uma nova importância, não sendo considerado apenas como alguém que somente obedece a uma regra. Ao contrário, o agente realiza suas ações a partir de princípios incorporados e de um *habitus* gerador, que são adquiridos ao longo do tempo, nos diversos lugares em que ele atua. Com isso, ao invés de conclamar a existência de regras sociais que definem e determinam a ação – como as regras de parentesco, presentes na obra de Lévi-Strauss –, Bourdieu realiza uma diferenciação primordial entre regras e regularidades, e destaca a importância das estratégias dos agentes nas inúmeras situações possíveis – e, assim, substitui “as regras de parentesco por estratégias matrimoniais” (2004, p. 21) na realização de seus primeiros estudos etnológicos.

Retomando a noção aristotélica de *hexis*, convertida pela escolástica em *habitus*, Bourdieu buscava “uma maneira escapar dessa alternativa do estruturalismo sem sujeito e da filosofia do sujeito” (2004., p. 22), isto é, afastar as alternativas “da consciência e do inconsciente, da explicação pelas causas determinantes ou pelas causas finais” (*idem*). Com isso, a noção de *habitus* designa a incorporação e a reprodução de disposições históricas, e se faz sentir exatamente no momento da ação, de maneira que “o conceito de *habitus* tem por função primordial lembrar com ênfase que nossas ações possuem mais freqüentemente por princípio o senso prático do que o cálculo racional” (BOURDIEU, 2001b, p. 78). Ou seja, as regularidades existentes no mundo social alimentam as disposições adquiridas pelos agentes e mobilizam um “conhecimento pelo corpo”, ao mesmo tempo em que os permite antecipar seus comportamentos, tal como um jogador de

tênis experiente, por exemplo, quando se posiciona para receber a bola antecipadamente, antes da conclusão da jogada do adversário, ou como alguém que “pratica” (no sentido etimológico que designa o ato de praticar, de exercitar, uma atividade) passos de dança.

O mundo me abarca, me inclui como uma coisa entre as coisas, mas, sendo coisa para quem existem coisas, um mundo, eu compreendo esse mundo; e tudo isso, convém acrescentar, *porque* ele me engloba e me abarca: é de fato por meio dessa inclusão material – freqüentemente desapercibida ou recalçada – e de tudo que dela decorre, ou seja, a incorporação das estruturas sociais sob a forma de estruturas de disposições, de chances objetivas sob a forma de esperanças e de antecipações, que acabo adquirindo um conhecimento e um domínio práticos do espaço englobante. (BOURDIEU, 2001b, p. 159)

Na medida em que esse aprendizado ocorre no mundo, em um espaço físico e, especialmente, em um espaço social, que possuem contornos específicos, o *habitus* gerado torna-se particularizado e depende, portanto, “das condições sociais de produção das disposições e das condições sociais, orgânicas ou críticas, de seu exercício” (2001b, p. 79). Por este motivo, muitas vezes o agente percebe o mundo e pratica suas ações de maneira, a princípio, contraditória. Isso ocorre porque o espaço social é “o lugar da coexistência de posições sociais, de pontos mutuamente exclusivos os quais, para seus ocupantes, constituem o princípio de pontos de vista” (*ibid.*, p. 159).

Assim, o espaço social é caracterizado por uma “estrutura de justaposição de posições sociais” (BOURDIEU, 2001b, p. 164), e os agentes estão situados (mas não de maneira fixa; todos agentes são dotados de uma mobilidade no mínimo potencial, estimulada por meio do aprendizado) em um local específico deste espaço social, “lugar distinto e distintivo que pode ser caracterizado pela posição relativa que ocupa em relação a outros lugares (acima, abaixo, entre etc.) e pela distância [...] que o separa deles” (*idem*). Em outras palavras, o espaço social define as afinidades e as incompatibilidades, “mas é na luta das classificações, luta para impor esta ou aquela maneira de recortar esse espaço, para unificar ou dividir, etc., que se definem as aproximações reais” (BOURDIEU, 2004, p. 95). Neste sentido:

Se o mundo social, com suas divisões, é algo que os agentes sociais têm a fazer, a construir, individual e sobretudo *coletivamente*, na cooperação e no conflito, resta que essas construções não se dão no vazio social, como parecem acreditar alguns etnometodólogos: a posição ocupada no espaço social, isto é, na estrutura de distribuição de diferentes tipos de capital, que também são armas, comanda as representações desse espaço e as

tomadas de posição nas lutas para conservá-lo ou transformá-lo.  
(BOURDIEU, 1996, p. 27)

Em meio a esta luta das classificações que os agentes realizam, o espaço social pode ser compreendido heurísticamente a partir da noção de campo, que designa um local mais ou menos autônomo (mas, nem por isso, definido) do espaço social, marcado por regras relativamente específicas. Essas regras são construídas pelos próprios agentes, e podem ser codificadas, ou então são apenas caracterizadas por sua elevada regularidade. De qualquer forma, essas regras e regularidades traduzem a exteriorização dos *habitus* dos agentes inseridos nestes campos, de forma a lapidar características específicas em campos distintos, que traduzem, enfim, as condições de ingresso de novos agentes nestes campos.

En términos analíticos, un campo puede ser definido como una red o una configuración de relaciones objetivas entre posiciones. Estas posiciones están objetivamente definidas, em su existencia y en las determinaciones que imponen sobre SUS ocupantes, agentes o instituciones, por su situación presente y potencial (*situs*) em la estructura de distribución de especies del poder (o capital) cuya posesión ordena el acceso a ventajas específicas que están em juego em el campo, así como por su relación objetiva con otras posiciones (dominación, subordinación, homología, etcétera).<sup>8</sup> (BOURDIEU; WACQUANT, 2012, p. 134-5)

Quanto maior o grau de autonomia de um campo em relação ao espaço social circundante (e também em relação aos demais campos), mais especializado e mais forte é o campo, visto que ele se constitui como tal justamente devido a este princípio de diferenciação. Nestas condições, o agente que pretende ingressar em um campo específico (o campo acadêmico ou o campo da arte, por exemplo), necessita conhecer as condições de ingresso e permanência particulares deste campo e, mais do que isso, faz-se necessária a existência de um “aprendizado pelo corpo”, uma forma de inscrição de um sistema de disposições que, primeiramente, se incorpora, e depois, se exterioriza de maneira postural, se manifestando (muitas vezes de maneira inconsciente), a partir de então, no momento em que o agente age e interage, na lógica de suas práticas, de acordo com o senso dos jogos sociais.

---

<sup>8</sup> Em termos analíticos, um campo pode ser definido como uma rede ou uma configuração de relações objetivas entre posições. Estas posições estão objetivamente definidas, em sua existência e nas determinações que impõem sobre seus ocupantes, agentes ou instituições, por sua situação presente e potencial (*situs*) na estrutura de distribuição de espécies de poder (ou capital) cuja posse ordena o acesso a vantagens específicas que estão em jogo no campo, assim como por sua relação objetiva com outras posições (dominação, subordinação, homologia, etc.). (tradução do autor)

Por mais específicas que se tornem as regras de campos determinados, todo campo é dotado de uma homologia estrutural, isto é, seus elementos constituintes são homologamente semelhantes. Os agentes nele inseridos possuem (adquirem, em sua maioria) um capital simbólico compatível com os móveis de interesse desse campo, e as lutas simbólicas – que ocorrem por meio de uma violência também simbólica, uma “violência censurada e eufemizada, isto é, desconhecida e reconhecida” (2011c, p. 211) – travadas pelos agentes nada mais são do que a tentativa de alçar posições de destaque principalmente no campo em que atuam, mas também no espaço social como um todo, o que lhes garantiria a obtenção de um capital simbólico específico, isto é, uma distinção que configura um reconhecimento dos demais agentes sociais.

De acordo com a noção de *habitus*, percebe-se que existem diversos princípios geradores das práticas, e que nem todas as práticas sociais ocorrem segundo uma obediência a normas expressas, de forma que os agentes frequentemente agem seguindo o sentido do jogo, elaborando estratégias que muitas vezes não configuram um simples cálculo racional. Tal assertiva é válida, sobretudo, nas sociedades onde as interações sociais são pouco codificadas: “consegui mostrar que, no caso de Cabília, o mais codificado, isto é, o direito consuetudinário, é apenas o registro de veredictos sucessivamente produzidos, a propósito de transgressões particulares, a partir dos princípios do *habitus*” (BOURDIEU, 2004, p. 97).

Portanto, mesmo nas sociedades com codificação mais complexa, como na maioria das sociedades ocidentais contemporâneas, e é o caso do direito estatal brasileiro, o *habitus* dos agentes se transfigurou paulatinamente nas normas jurídicas, concomitantemente ao trabalho de autonomização do campo jurídico. Em outras palavras, a codificação ocorre quando os esquemas classificatórios que os agentes utilizam passam ao estado objetivado, gerando um efeito de formalização das regras de direito ou de quaisquer outras modalidades de regras, que ocorre devido à publicidade destas regras: “a publicação é uma operação que oficializa, e que, portanto, legaliza, porque implica a divulgação, desvendamento em face de todos, e a homologação, o consenso de todos sobre a coisa assim revelada” (BOURDIEU, 2004, p. 103).

Na medida em que “a codificação está intimamente ligada à disciplina e à normalização das práticas” (BOURDIEU, 2004, p. 101), ela dirime as dúvidas e reduz as ambiguidades, estabelecendo contornos nítidos a respeito das práticas que ela “normaliza”, de forma que o que consideramos “normal” em um dado momento já foi objeto de um trabalho de “normalização” anterior. Dessa forma, “a codificação é uma operação de ordenação simbólica, ou de manutenção da ordem simbólica, que em geral compete às grandes burocracias estatais” (*ibid.*).

Por meio da formalização, portanto, torna-se possível “passar de uma lógica imersa no caso particular para uma lógica independente do caso particular” (BOURDIEU, 2004, p. 104), o que traduz um princípio geral de direito segundo o qual as normas jurídicas são gerais e abstratas, isto é, configuram enunciados válidos para quaisquer pessoas em quaisquer situações fáticas que possam ser “enquadradas” no texto legal. Além disso, enquanto as demais subdivisões científicas atuam por meio da categoria “ser”, o campo jurídico opera com a categoria “dever-ser”, de maneira que a norma jurídica assume um sentido prescritivo, na medida em que ordena como devem ser estabelecidas as relações sociais nas diversas sociedades.

Para explicar o mecanismo de funcionamento do campo jurídico, isto é, os elementos constituintes deste campo em particular, suas regras específicas, torna-se necessário adotar um “ponto de vista” jurídico, pois tanto os princípios de visão e divisão por meios dos quais um campo existe, bem como o modo de conhecimento por ele reproduzido (isto é, sua forma específica de expressão), “só podem ser conhecidos e compreendidos em relação com a legalidade específica desse campo como microcosmo social” (BOURDIEU, 2001, p. 120). Além disso, Bourdieu salienta que:

Uma ciência rigorosa do direito distingue-se daquilo a que se chama geralmente “a ciência jurídica” pela razão de tomar esta última como objeto. Ao fazê-lo, ela evita, desde logo, a alternativa que domina o debate científico a respeito do direito, a do *formalismo*, que afirma a autonomia absoluta da forma jurídica em relação ao mundo social, e do *instrumentalismo*, que concebe o direito como um *reflexo* ou um *utensílio* ao serviço dos dominantes. A “ciência jurídica” tal como a concebem os juristas e, sobretudo, os historiadores do direito, que identificam a história do direito com a história do desenvolvimento interno dos seus conceitos e dos seus métodos, apreende o direito como um sistema fechado e autônomo, cujo desenvolvimento só pode ser compreendido segundo a sua “dinâmica interna”. (BOURDIEU, 2011b, p. 209)

Na tentativa de compreender essa dinâmica interna do campo jurídico, é importante ressaltar que ainda que o direito emane dos grupos sociais e que “as normas jurídicas expressam a maneira pela qual esse grupo entende devam ser estabelecidas as relações sociais” (LÉVY-BRUHL, 2000, p. 40), existem procedimentos técnicos de produção do direito. Nesse sentido, observa-se uma heterogeneidade das fontes de direito, na medida em que é possível distinguir, em princípio, “quatro fontes formais do direito, que são o costume, a lei, a jurisprudência e a doutrina” (BERGEL, 2006, p. 56). Esta classificação é fundamental para perceber como são formados e como se reproduzem os ordenamentos jurídicos (bem como o modo de funcionamento do campo jurídico em geral).

Assim, as fontes do direito – isto é, as formas pelas quais são construídas as normas jurídicas – são classificadas juridicamente em fontes materiais e fontes formais. As fontes materiais são os fatos ou as interações sociais que possuem relevância para a ordem jurídica, ou seja, são os fenômenos que existem no mundo do “ser” que ganham sentido no mundo do “dever-ser” e, a partir daí, se reproduzem continuamente no âmbito jurídico por meio de jurisprudências – que são o resultado do exercício da jurisdição, correspondendo, portanto, às decisões dos tribunais – ou de súmulas – que são “o resumo da jurisprudência predominante de certo tribunal sobre determinado tema” (MARTINS, 2010, p. 1), e, regra geral, não possuem efeito vinculante, isto é, não obrigam as demais esferas do Poder Judiciário a adotarem o entendimento sumulado, ainda que possuam grande força coercitiva, pois representam o entendimento do órgão sobre determinado fato concreto, de maneira que, tendo percorrido todos os graus recursivos, a matéria será julgada de acordo com o entendimento sumulado. Seria possível explicar o processo de formação do direito, sob o ponto de vista das fontes materiais, da seguinte forma:

Tomemos o exemplo relativamente simples de um acidente de carro. Podemos imaginar a primeira vez que uma colisão entre dois carros deu causa a uma ação judicial. O evento físico da colisão passou a ser uma perturbação no mundo jurídico, tão logo as pessoas afetadas pelo acidente comunicaram-se em termos de responsabilidade civil e culpa. Ao mesmo tempo, o acidente representou uma perturbação no sistema social das relações econômicas, nos sistemas psíquicos das pessoas envolvidas e, se eles sofreram ferimentos, nos seus sistemas biológicos. Uma vez construído como um acontecimento no mundo de sentido jurídico, os acidentes de trânsito e as perturbações por eles criadas dentro do âmbito dos sistemas não jurídicos acoplaram-se estruturalmente ao direito, dando origem a um subsistema de conceitos jurídicos que refletiu a diversidade das perturbações associadas a este tipo de incidente (KING, 2009, p. 86-7).

Já as fontes formais do direito são aquelas “motivadas ou inspiradas pelas fontes materiais de direito” (SÜSSEKIND, 2010, p. 123), e constituem o fenômeno da exteriorização da norma jurídica (DELGADO, 2008). Neste sentido, um ordenamento jurídico pode ser constituído tanto a partir de regras de origem estatal, nas quais seus destinatários não participam diretamente de sua produção (fontes formais heterônomas), quanto de regras cuja produção se dá pela direta participação de seus destinatários (fontes formais autônomas). No caso do Direito do Trabalho, por exemplo, constituem fontes formais autônomas a Constituição, leis e medidas provisórias, regulamentos normativos, tratados e convenções internacionais ratificados e sentenças normativas. Dentre as fontes formais autônomas, podem ser citados os costumes, convenções e acordos coletivos de trabalho (*ibid.*).

Em ambas as modalidades de fontes formais – autônomas ou heterônomas – há uma forte influência da vontade dos indivíduos, de seus interesses. No entanto, a diferença essencial está no fato de que as fontes autônomas são produzidas pelos próprios destinatários das normas, pelos agentes que irão cotidianamente orientar suas ações de acordo com essas normas; enquanto isso, em sua modalidade autônoma, as normas são também produzidas pelos agentes sociais – e não por uma “entidade legisladora”, como por vezes o positivismo jurídico mais ortodoxo parece querer fazer crer –, mas por agentes que não estão envolvidos de maneira direta com a norma, com o dia-a-dia do “chão de fábrica”, como se dizia tradicionalmente ao tratar da fase industrial das relações de trabalho. De qualquer forma, os móveis de interesse presentes no campo jurídico evidenciam as lutas simbólicas que são travadas pelos agentes na definição de uma visão legítima de mundo, conforme se observará no último capítulo da dissertação, especificamente em relação à temática da terceirização trabalhista.

Resta, então, uma última observação atinente ao campo jurídico, relativa à autonomização deste campo. As visões do positivismo jurídico, da dogmática jurídica e, mais recentemente, do sistema jurídico (complexo), podem levar à ilusão de que o campo jurídico autonomizou-se de tal forma do espaço social, que ele se reproduz de maneira autônoma, à revelia do que ocorre no mundo circundante, e que o formalismo e o trabalho de “normalização” que se desenvolvem neste campo constituem uma via de mão única. Na realidade, porém, sendo o produto de construções sociais, nem mesmo o direito (ou qualquer de seus ramos, como o

próprio direito laboral), com seu trabalho de construção legislativa que o leva a uma complexidade e autonomização crescentes, jamais se caracteriza por um efeito de irreversibilidade – ainda que, em decorrência da estrutura deste campo, ele possua princípios, como o da constitucionalidade e o da segurança jurídica, que lhe são, de certa forma, auto-protetivos –, de forma que ele sofre intervenções diretas não apenas do campo jurídico, como de campos correlatos, bem como do espaço social que o envolve. Seria, entretanto, uma falácia levar essa assertiva ao extremo, e afirmar que o campo jurídico não possui autonomia, haja vista que, da mesma maneira que todos os outros campos autônomos, ele adquiriu uma autonomia relativa na estrutura de justaposição de posições sociais construídas pelos agentes ao longo da história. Quando Bourdieu se refere às alternativas do formalismo – segundo o qual a forma jurídica possuiria uma autonomia absoluta em relação ao mundo social – e do instrumentalismo – que entende o direito como um reflexo ou utensílio ao serviço dos dominantes – ele entende que:

É preciso levar em linha de conta aquilo que as duas visões antagonistas, internalista e externalista, ignoram uma e outra, quer dizer, a existência de um universo social relativamente independente em relação às pressões externas, no interior do qual se produz e se exerce a autoridade jurídica, forma por excelência da violência simbólica legítima cujo monopólio pertence ao Estado e que se pode combinar com o exercício da força física. As práticas e os discursos jurídicos são, com efeito, produto do funcionamento de um campo cuja lógica específica está duplamente determinada: por um lado, pelas relações de força específicas que lhe conferem a sua estrutura e que orientam as lutas de concorrência ou, mais precisamente, os conflitos de competência que nele têm lugar e, por outro lado, pela lógica interna das obras jurídicas que delimitam em cada momento o espaço dos possíveis e, deste modo, o universo das soluções propriamente jurídicas. (BOURDIEU, 2011b, p. 211)

O capítulo seguinte pretende focar no subcampo jurídico-trabalhista, destacando como se deu a autonomização deste ramo do direito, além de ressaltar as transformações que ocorreram neste microespaço ao longo do século XX e, finalmente, evidenciando os elementos da estrutura da instituição da Justiça do Trabalho brasileira e os interesses que movem este subcampo.

## **4 Do direito ordinário do trabalho ao direito flexível do trabalho**

### **4.1 A formação do Direito do Trabalho no Brasil**

Nascimento (2007) assinala a existência de fatores externos e de fatores internos que contribuíram para a formação do Direito do Trabalho no Brasil. As influências externas correspondem às transformações sociais ocorridas em solo europeu no período posterior à Revolução Industrial, bem como a progressiva elaboração de leis de cunho trabalhista em diversos países, e “o compromisso internacional assumido pelo nosso país ao ingressar na Organização Internacional do Trabalho, criada pelo Tratado de Versailles (1919), propondo-se a observar normas trabalhistas” (2007, p. 49). Dentre os fatores internos, Nascimento assinala os movimentos operários que culminaram em diversas greves no final do séc. XIX e início do século XX, o “surto industrial, efeito da Primeira Grande Guerra Mundial, com a elevação do número de fábricas e de operários – em 1919 havia cerca de 12.000 fábricas e 300.000 operários” (*idem*), bem como a política trabalhista de Getúlio Vargas implementada no período do Estado-Novo (1937-1945). Pretende-se, a seguir, desenvolver a temática referente às influências internas para a formação do Direito do Trabalho brasileiro.

Inicialmente, destaca-se que o amplo território brasileiro e o predomínio da economia rural constituíram impedimentos para o “surgimento dos fatores de onde emana o espírito sindical, entre os quais se destaca a concentração operária configurada nas grandes cidades industriais” (SÜSSEKIND, 2010, p. 32). Porém, ainda no período do Império – durante o Segundo Reinado – começaram a ser constituídas as primeiras “associações de beneficência e ligas operárias de expressão local” (*idem*), das quais podem ser citadas a “Imperial Associação Tipográfica Fluminense (1858), a Liga Operária da Capital Federal (1870) e a União

dos Operários do Arsenal de Marinha (1880), todas sediadas na cidade do Rio de Janeiro, e a Liga Operária de Socorros Mútuos (1872), de São Paulo” (*idem*).

Assim, por meio das sociedades beneficentes, era possível observar as formas de associativismo entre os trabalhadores, bem como entre os demais agentes sociais. Jesus expõe que “a ajuda mútua exercia importante papel na segurança social, material e moral de artesãos, operários, ex-escravos, industriais, comerciantes, engenheiros, advogados e médicos, entre outros setores sociais” (2010, p. 11), na medida em que as sociedades beneficentes tinham por objetivo “garantir amparo pecuniário em casos de doença e idade avançada, custear os enterros e a compra de remédios, disponibilizar dinheiro em caso de prisão, e construir bibliotecas e oficinas” (*idem*). Conforme Jesus:

Os registros de sociedades beneficentes nos permitem definir a tipologia primária do mutualismo na cidade do Rio de Janeiro entre 1860 e 1889: 1. Sociedades Beneficentes – Mutuais (Gerais); 2. Sociedades Beneficentes de Ofícios (Categorias Profissionais); 3. Sociedades Beneficentes de Classe (Vários Ofícios); 4. Sociedades Beneficentes de Libertos; 5. Sociedades Beneficentes de Imigrantes e/ou Comemorativas; 6. Sociedades Beneficentes Regionais; 7. Sociedades Beneficentes Filatrópicas; 8. Sociedades Beneficentes de Empresários e Comerciantes (JESUS, 2010, p. 11-2).

Já as ligas operárias empreenderam também outras atividades sindicais típicas, como o exercício de greves ainda na segunda metade do século XIX: em 1858 ocorreu uma greve dos gráficos de três jornais diários do Rio de Janeiro, que pararam por uma semana; em 1863 foi a vez de uma greve dos ferroviários do Rio de Janeiro, que reivindicavam aumento salarial e melhores condições de trabalho; em 1877, uma greve dos portuários de Santos, que criaram logo depois a Sociedade União Operária (GIANNOTTI, 2009). Também no Porto de Santos, “uma greve de 15 dias parou a cidade inteira e só acabou com a intervenção da polícia e do exército” (*ibid.*, p. 60). O autor destaca que “essas lutas eram divulgadas através de muitos jornais operários, proibidos pela burguesia liberal [...], divulgando as reivindicações da classe trabalhadora e as idéias políticas das lideranças” (*ibid.*, p. 61). Os jornais operários eram divulgados nas cidades que possuíam alguma concentração industrial, e defendiam idéias socialistas e anarquistas, conforme se observa pelos próprios nomes dos jornais: O Socialista (de Niterói, 1845), O Proletário (de Recife, 1847), O Periódico dos Pobres (do Rio de Janeiro, 1850), O Brado da Miséria (de Recife, 1853), O Operário (de São Paulo, 1864), dentre outros (*ibid.*).

É nesse contexto que surgem as primeiras regulamentações de cunho social no Brasil. Ainda em 1850, o Código Comercial, no Título III, quando tratou dos “agentes auxiliares do comércio”, reservou o capítulo IV para regular questões atinentes aos “feitores, guarda-livros e caixeiros”, que correspondem a classe trabalhadora<sup>9</sup> (não industrial) desse período histórico no Brasil, conforme se infere a partir da leitura do art. 74 do referido código:

Art. 74. Todos os feitores, guarda-livros, caixeiros e outros quaisquer prepostos das casas de comércio, antes de entrarem no seu exercício, devem receber de seus patrões ou preponentes uma nomeação por escrito, que farão inscrever no Tribunal do Comércio [...]; pena de ficarem privados dos favores por este Código concedidos aos da sua classe.

Outras questões abrangidas pelo Código Comercial no tocante às relações de trabalho são disposições atinentes à manutenção do salário dos trabalhadores por três meses consecutivos em casos de acidentes imprevistos ou inculcados que impeçam o exercício de suas funções (art. 79), uma espécie de aviso prévio para a terminação dos contratos de trabalho (art. 81) e prevendo o pagamento de uma indenização (no valor dos prejuízos causados) em casos de rescisão dos contratos a prazo determinado (art. 82).

Posteriormente, a assinatura da Lei Áurea e a consequente abolição da escravatura foi o estopim para uma série de regulamentações durante a Primeira República (1889-1930). Em um período imediatamente posterior à sociedade escravista, a alteração do Código Penal efetivada por meio do Decreto n.º 1.162, de 1890, que elevou as penas e multas decorrentes de “infrações cometidas contra os trabalhadores pelos seus patrões em seus locais de trabalho” (VISCARDI, 2010, p. 32), num momento em que eram comuns os atos que configuravam o abuso de poder por parte dos patrões: “faziam parte da rotina republicana os espancamentos de trabalhadores, a extensão das jornadas, as péssimas condições dos locais e dos instrumentos de trabalho” (*idem.*). Assim, com a adoção de sanções mais severas, ao mesmo tempo em que se buscava resguardar o trabalhador em um nível microssocial, coibindo as ações abusivas que resultavam na demissão dos trabalhadores e na redução de salários, atingia-se as relações de trabalho em uma dimensão estrutural, pois a regulamentação “visava proteger os novos assalariados

---

<sup>9</sup> Conforme se depreende da leitura do art. 78 do Código Comercial, essa classe social recebe a denominação “agentes de comércio”.

em um mercado onde a oferta de postos era muito menor que a demanda por emprego” (*ibid.*, p. 33), o que provocava a alta rotatividade nos postos de trabalho, bem como o achatamento salarial dos trabalhadores.

Outra regulamentação de cunho social se deu por meio do Decreto n.º 843, de 1890, segundo o qual “o governo federal disponibilizou recursos com o fim de construir moradias populares para os trabalhadores da cidade do Rio de Janeiro” (VISCARDI, 2010, p. 31). Ainda com relação a essa questão, o Decreto 2.407, de 1911, “conferia às associações – sobretudo cooperativas e mutuais – a possibilidade de terem acesso ao crédito público e à isenção de impostos, com o fim de construírem casas para a população de baixa renda” (*idem*). Seguiu-se essa política em 1922, quando dois instrumentos legais incentivaram a construção de moradias para funcionários públicos da União residentes no Rio de Janeiro. Assim, observa-se que esse período é marcado pela construção de normas de caráter social que extrapolavam os limites demarcados pelas relações de trabalho.

Referindo-se intrinsecamente às relações de trabalho, constata-se a existência de uma lei (de 1891) sobre trabalho de menores nas fábricas da capital federal, que proibiu o trabalho noturno aos menores de 15 anos, além de limitar a jornada dos menores em 7 horas, prorrogáveis até 9 horas, além de vedar o trabalho aos menores de 12 anos. Em 1904 foi sancionado o Decreto 1.150, que instituiu a caderneta agrícola, conferindo privilégios para o pagamento de dívidas oriundas de salários dos trabalhadores rurais. No plano coletivo, a regulamentação dos sindicatos rurais ocorreu em 1903, enquanto a dos sindicatos urbanos ocorreu em 1907 (NASCIMENTO, 2011). Além dessas legislações esparsas, o Código Civil, de 1916, conteve disposições acerca do instituto da locação de serviços, que pode ser considerada a origem histórica do contrato de trabalho:

O Código Civil, sustentando-se ainda nas ideias da época, não atendia às exigências principais da evolução social, mas alguns institutos dentre os contidos nas normas sobre locação de serviços serviram de base para a ulterior elaboração do direito do trabalho. Citem-se os seguintes: a) o arbitramento para as controvérsias sobre o valor da retribuição devida, segundo o costume do lugar, o tempo de serviço e a sua qualidade (art. 1.218); b) a fixação de um prazo máximo – 4 anos – para os contratos de duração determinada (art. 1.220); c) o aviso prévio de 8 dias para mensalistas, de 4 dias para semanalistas e quinzenalistas, e de véspera “quando se tenha contrato por menos de sete dias” (art. 1.221); d) a enumeração de alguns tipos de justa causa para rescisão do contrato (art. 1.226); e) alguns critérios de reparação decorrentes da rescisão sem justa causa (arts. 1.225 a 1.231) (NASCIMENTO, 2011, p. 143).

Viscardi assinala que no ano de 1918 o Congresso passou a contar “com uma comissão de legislação social, responsável pela centralização dos debates em torno das questões trabalhistas” (2010, p. 33). No mesmo ano foi criado o Departamento Nacional de Trabalho (DNT), cujas funções foram em 1923 assumidas pelo Conselho Nacional do Trabalho (CNT), e consistiam, conforme Martins Filho (2011), em três finalidades: a) ser órgão consultivo do Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio em matéria trabalhista; b) funcionar como instância recursal em matéria previdenciária; c) atuar como órgão autorizador das demissões de empregados do serviço público estáveis que sofressem o inquérito administrativo.

O Decreto n.º 3.724, de 1919, regulamentou a lei de acidentes de trabalho, que beneficiava expressamente “trabalhadores da construção civil, das redes de comunicação e transporte, do saneamento e dos estabelecimentos industriais e agrícolas” (VISCARDI, 2010, p. 34), ao instituir o pagamento de indenizações nos casos de acidente ou doença em decorrência da atividade laboral desempenhada pelo trabalhador.

Outra importante regulamentação do período foi a Lei Elói Chaves (1923), que criou a caixa de aposentadoria e pensões para ferroviários, e instituiu a estabilidade decenal a estes trabalhadores, salvo em casos de falta grave ou força maior, “sendo a rescisão contratual, nos casos permitidos, precedida de inquérito para apuração da falta, submetido ao engenheiro de fiscalização das ferrovias” (NASCIMENTO, 2011, p. 144).

Em 1925, foi aprovada a lei de férias, que instituía o direito a 15 dias de férias a certas categorias de trabalhadores (comerciantes, operários de fábricas, bancários), e constituía, segundo Viscardi, o segundo “esforço do poder público para atender a uma antiga reivindicação dos trabalhadores organizados” (2010, p. 40), sendo o primeiro desses esforços a lei de acidentes do trabalho.

A partir de 1930 passou a haver uma expansão do Direito do Trabalho no Brasil, sob a motivação da política trabalhista de Getúlio Vargas. Ainda em 1930 foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio; no mesmo ano ocorreu a regulação da nacionalização do trabalho no Brasil (com a Lei dos Dois Terços); instituiu-se a Carteira Profissional em 1932; e entre 1932 e 1934 houve a regulação

da jornada de trabalho no comércio, na indústria, e em diversas outras atividades específicas (NASCIMENTO, 2011).

No campo processual, observou-se o surgimento, durante o Governo Provisório de Vargas, de duas instituições básicas, ambas estabelecidas no ano de 1932: no plano coletivo, foram instituídas as Comissões Mistas de Conciliação, enquanto para dirimir conflitos individuais foram instituídas as Juntas de Conciliação e Julgamento (MARTINS FILHO, 2011).

Conforme salienta Nascimento, percebe-se que essa legislação esparsa cresceu de forma desordenada, na medida em que atividades específicas possuíam regulamentações específicas, que muitas vezes não se estendiam a outros segmentos. Assim, a primeira tentativa de sistematizar esse corpo legal se deu por meio da Lei n.º 62, de 1935, aplicável para industriários e comerciários, e que lhes assegurava uma série de direitos:

a) indenização de dispensa sem justa causa (art. 1º); b) garantia da contagem do tempo de serviço na sucessão de empresas (art. 3º) ou na alteração da sua estrutura jurídica; c) privilégio dos créditos trabalhistas na falência (art. 4º, 2); d) enumeração das figuras de justa causa (art. 5º); e) efeitos da força maior nos créditos trabalhistas (art. 5º, §§ 1º e 2º); f) transferência, para o Governo, da responsabilidade de indenizar, quando der causa à cessação da atividade (art. 51, § 3º); g) aviso prévio (art. 6º); h) rescisão antecipada de contratos a prazo (art. 7º); i) suspensão do contrato (art. 9º); j) estabilidade decenal (art. 10); l) redução do salário (art. 11); m) nulidade das estipulações contratuais contrárias às normas legais (art. 14); n) exclusão dos aprendizes da proteção legal (art. 15); o) responsabilidade solidária do sindicato ou associação que der causa ao inadimplemento das obrigações contratuais, pelas respectivas indenizações (art. 16); p) prescrição de um ano para reclamar indenização (NASCIMENTO, 2011, p. 145-6).

Após enumerar as diversas leis esparsas de cunho social e trabalhista formadas ao longo da Primeira República e início da Era Vargas, torna-se fundamental incorporar a discussão referente à forma pela qual foi construído o Direito do Trabalho no Brasil, isto é, explicar se o ordenamento jurídico-trabalhista brasileiro foi calcado em “consensos resultantes de demandas antes existentes, de reivindicações expressas por setores corporativamente organizados da sociedade civil” (VISCARDI, 2010, p. 29) ou, em sentido contrário, se as leis trabalhistas foram “iniciativas institucionais dos representantes eleitos, com o intuito de ‘antecipar’ algumas medidas já implantadas em outros contextos, vistas como interessantes para o desenvolvimento nacional” (*idem*).

Esses são dois pontos de vista antagônicos que buscam explicar a formação do corpo jurídico-trabalhista brasileiro. Por um lado, há uma argumentação segundo a qual a legislação trabalhista foi doada à classe trabalhadora, num modelo onde “o presidente se ‘antecipava’ às demandas dos trabalhadores e oferecia a legislação social como um ‘presente’ do Estado, que ‘devia’ ser aceito pela população” (GOMES, 2002, p. 44), o que constitui na realidade um debate acerca do polêmico e por vezes ambíguo conceito de “populismo”<sup>10</sup>. Por outro lado, há outra teoria que desconstrói essa idéia, e que ficou consolidada na noção de “trabalhismo” (GOMES, 2005; PARANHOS, 2007).

Em linhas gerais, o trabalhismo não escapa da idéia de um Estado intervencionista e protetor, mas atribui à sociedade – principalmente aos trabalhadores – um papel forte nessa relação social, haja vista que “a sociedade não pode ser entendida como um sujeito passivo” (GOMES, 2002, p. 44), pois a idéia de pacto social é recebida e reelaborada pela sociedade, na medida em que há uma circularidade em cada uma das esferas sociais (*ibid.*). Paranhos (2007), defende que o trabalhismo é o resultado da união de diversas influências e perspectivas de classe. Ou seja, conforme a teoria do trabalhismo, o surgimento da legislação trabalhista não foi exatamente uma doação de normas sociais, e tampouco foi somente a síntese do movimento operário: nos termos de Paranhos, tratou-se, na realidade, de um “eco distorcido” dessas reivindicações.

Paranhos não deixa de considerar, contudo, que a legislação trabalhista brasileira foi formada apenas “quando o ‘problema do trabalho’ [passou] a ser mais efetivamente percebido também como um ‘problema da burguesia’” (2007, p. 19). Nesse sentido, a regulamentação das relações de trabalho teve como contrapartida, “como requisito imprescindível, [...] a ‘concessão’ de direitos como a integração – em posição subordinada – das classes trabalhadoras urbanas às estruturas do poder estatal” (*ibid.*, p. 17). Em outras palavras, tratava-se de uma tentativa de inculpir uma nova ideologia entre os trabalhadores, integrando-os ao pensamento e ao modo de produção capitalistas.

Em razão dessas questões, Paranhos ressalta que:

A ideologia do trabalhismo é a resultante da confluência de distintas influências e perspectivas de classe. E não o produto do mero cálculo

---

<sup>10</sup> Para um debate mais profundo acerca deste conceito, ver FERREIRA (2001).

interesseiro, plenamente intencional, dos agentes do Estado ou da burguesia brasileira. É possível identificar nela as impressões congênicas deixadas pelas lutas das classes trabalhadoras. Nem por isso podemos desconsiderar que, em última análise, ela é uma fala roubada aos trabalhadores, reformulada e a eles devolvida como mito (PARANHOS, 2007, p. 23).

Pode-se dizer que ocorreu, portanto, uma circularidade entre as demandas do operariado em formação, e a intenção de “transformar o Brasil de um país eminentemente agrícola para um país a caminho da industrialização” (SÜSSEKIND, apud. BIAVASCHI, 2007, p. 346), conforme ressalta Sússekind – um dos membros da comissão elaboradora do anteprojeto da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) – em entrevista concedida a Biavaschi em 27 de junho de 2002.

No sentido proposto por Sússekind, ao mesmo tempo em que se intensificavam os direitos sociais por meio da intervenção estatal, o corpo legislativo que se formava contribuía para a fortificação do próprio mercado de trabalho nacional, ao desenvolver a industrialização brasileira e integrar a classe trabalhadora nas relações de consumo a partir de uma condição de assalariamento – ainda que frágil, se comparada ao contexto europeu e norte-americano – nessa nova conjuntura social que se formava. Aqui, cabe uma referência à Bourdieu, quando ele afirma que a unificação do campo econômico beneficia os dominantes, pois tanto a unificação quanto a integração são acompanhadas “de uma concentração do poder, que pode ir até a monopolização, e de um alijamento de parte da população assim integrada” (2001a, p. 98). Em certo sentido, a proposição de Bourdieu explica uma tendência à desigualdade que, por sua vez, sugere uma das dimensões a partir da qual foram motivadas as normas sociais de tutela ao trabalhador: para “evitar a degradação dos salários e das condições de trabalho consecutivas à integração de regiões desigualmente desenvolvidas num mesmo conjunto nacional” (*ibid.*, p. 99).

Ao mesmo tempo, a legislação social assumia importância também para as empresas, em uma acepção mais estrita, na medida em que os “capitalistas, principalmente os de grande porte, passaram a clamar pela generalização dos direitos sociais, não mais passíveis de procrastinação, com o intuito de manter a igualdade nas condições de concorrência” (BARBOSA, 2008, p. 253). Ou seja, a fixação do salário mínimo, por exemplo, impedia que empresas de menor porte pagassem salários muito inferiores àqueles pagos nas grandes indústrias, impossibilitando a ocorrência de um achatamento salarial generalizado que colocaria

em risco a própria manutenção de uma demanda estável para o setor de bens-salário (*ibid.*).

Após realizar todas estas considerações, torna-se possível afirmar que o Direito do Trabalho brasileiro foi formado a partir de um complexo conjunto de circunstâncias. De toda forma, a sua institucionalização modificou sobremaneira as relações de trabalho nas primeiras décadas do século XX, pois foi constituída uma estrutura jurídica que passou a impor novos princípios de visão e de divisão nas relações de trabalho, novos esquemas classificatórios segundo os quais os agentes sociais passaram a significar as relações de trabalho no Brasil, por exemplo, com a elevação da possibilidade de que o trabalhador buscasse os seus direitos (acionando instituições estatais, como órgãos de fiscalização das relações de trabalho, ou como o próprio Poder Judiciário).

Ainda que a legislação de matéria trabalhista tenha se constituído a partir da Primeira República e ao longo da primeira década do período varguista, foi na década de 1940 que se estabeleceu o verdadeiro marco regulatório das relações de trabalho no Brasil, com a sanção da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), no ano de 1943. Conforme Sússekind:

O objeto da CLT foi o de juntar a legislação em vigor, harmonizando-a, buscando retirar o que havia de contradição entre um texto e outro, editados em épocas diferentes. Havia os decretos legislativos de 1930 a 1934; as leis de 1934 a 1937 (poucas, mas, desse período é a Lei n. 62, a chamada lei da “despedida”, e a lei que cria as comissões de salário mínimo, não as tabelas, que vêm depois); e, ainda, havia os Decretos-lei de 1937 a 1942. Então, o objetivo inicial da CLT, que o *Ministro Marcondes Filho* propusera ao Presidente *Vargas* – e este concordou – era o de harmonizar o que havia (SÜSSEKIND, apud. BIAVASCHI, 2007, p. 342).

Portanto, o objetivo inicial da Consolidação era compilar a legislação trabalhista existente anteriormente. Entretanto, a comissão elaboradora do anteprojeto percebeu a necessidade de definições conceituais no corpo da CLT, pois a Lei n. 62, de 1935 estabelecia critérios para a rescisão do contrato, mas não definia o que é contrato de trabalho; havia disposições sobre salário mínimo, mas inexistia definição sobre o que é salário. Além do mais, não poderia haver um capítulo sobre a rescisão do contrato caso inexistissem disposições sobre aspectos gerais do contrato de trabalho, como a sua formação, suspensão e alteração, por exemplo (SÜSSEKIND, 2010). Dessa forma, a CLT constituiu-se como um sistema

ordenado e coerente de normas de cunho trabalhista, a partir das quais se erigiu o Direito do Trabalho no Brasil.

No tocante ao Direito Processual do Trabalho – subdivisão metodológica do Direito do Trabalho responsável pela instrumentalização do direito material do trabalho<sup>11</sup> e que possui como escopos, segundo Leite, a “pacificação dos conflitos com justiça e segurança jurídica” (2008, p. 47), a “participação dos cidadãos nos centros de Poder e a realização do Estado Democrático de Direito por meio de um processo justo” (*idem*), e a “atuação da vontade concreta do ordenamento jurídico” (*idem*) –, pode-se dizer que ele possuiu três fases históricas no Brasil. As duas primeiras compreendem um período ainda anterior à CLT e possuem como característica comum o cunho administrativo de seus órgãos, e a sua vinculação ao Poder Executivo.

As duas primeiras fases dizem respeito, respectivamente, a) ao período de institucionalização do Direito Processual do Trabalho, por meio, em um primeiro momento, dos Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem (1907) onde “os processos de conciliação seriam regulados pelo regimento interno do próprio Conselho, enquanto a arbitragem observaria as disposições do Direito Comum” (*ibid.*, p. 126), em um segundo momento, dos Tribunais Rurais, (1922) e, finalmente, por meio das Comissões Mistas de Conciliação (1932) e Juntas de Conciliação e Julgamento (1932), competentes para conciliar os dissídios coletivos e individuais, respectivamente; b) ao período de constitucionalização da Justiça do Trabalho, “porquanto as Constituições brasileiras de 1934 e 1937 passaram a dispor expressamente sobre a Justiça do Trabalho”. Após esses períodos, chega-se, em 1946, à terceira fase histórica do Direito Processual do Trabalho:

A *terceira fase* histórica do Direito Processual do Trabalho decorre do reconhecimento da Justiça do Trabalho como órgão integrante do Poder Judiciário. Isso se deu pelo Decreto-lei n. 9.777, de 9.9.1946, que dispôs sobre sua organização, o que foi recepcionado pela Carta de 1946 (art. 122). Assim, a Justiça do Trabalho passou a ser composta pelos seguintes órgãos: I – Tribunal Superior do Trabalho; II – Tribunais Regionais do Trabalho; III – Juntas ou Juízes de Conciliação e Julgamento (LEITE, 2008, p. 127).

---

<sup>11</sup> O termo “direito do trabalho” possui duas acepções: *stricto sensu*, refere-se ao direito material do trabalho, isto é, ao conjunto de normas e institutos trabalhistas, como férias, 13º salário, horas extras, etc.; *lato sensu*, é um gênero no qual o direito material do trabalho e o direito processual do trabalho são espécies.

Com a integração da Justiça do Trabalho ao Poder Judiciário, que passou a constituir órgãos próprios destinados a dirimir (conciliar e executar) os conflitos trabalhistas, completava-se o processo de autonomização deste ramo do Direito, isto é, o Direito do Trabalho passava a se diferenciar dos demais ramos do Direito a partir da adoção de normas, princípios e institutos que lhe são inerentes.

A próxima seção pretende retomar a discussão do primeiro capítulo desta dissertação, ressaltando as razões que tornaram necessária a criação desse ramo jurídico, aprofundando a questão referente aos princípios próprios do Direito do Trabalho no momento de sua constituição, a fim de realizar um contraponto com as transformações econômicas e sociais ocorridas ao longo do século XX, chegando ao chamado período neoliberal e aos reflexos sentidos no ramo justralhista no Brasil, com a flexibilização das normas de cunho social.

#### **4.2 O Direito Ordinário e o Direito Flexível do trabalho: um olhar sócio-jurídico no contexto brasileiro**

Observou-se que a regulação do trabalho no Brasil começou a ocorrer no final do século XIX, se intensificando nas décadas seguintes até chegar ao seu apogeu com a Consolidação das Leis do Trabalho, de 1943, período este que é marcado pelo crescimento industrial e pela nacionalização do mercado do trabalho. Contudo, o momento de maior industrialização ocorreu somente a partir da década de 1950, conforme salienta Pochmann: “A partir de 1956, com o Plano de Metas do governo Juscelino Kubitschek (1956-1961), a industrialização no país avançou rapidamente, completando-se durante a década de 1970 com a adoção do segundo Plano Nacional de Desenvolvimento (1974-1978)” (2008, p. 53).

Nesse sentido, ainda que a sociedade tenha cumprido um importante papel na formação do Direito do Trabalho brasileiro, conforme se procurou demonstrar a partir da perspectiva do trabalhismo, deve-se levar em conta que o desenvolvimento desse ramo do direito ocorreu em um contexto de crescimento industrial e urbano. Tal processo ocorreu de forma ainda mais enfática no solo europeu, conforme ressalta Delgado:

A crescente urbanização, o estabelecimento de verdadeiras cidades industriais-operárias, a criação de grandes unidades empresariais, todos são fatores sociais de importância na formação do Direito do Trabalho: é

que tais fatores iriam favorecer à deflagração e ao desenvolvimento de processos incessantes de reuniões, debates, estudos e ações organizadas por parte dos trabalhadores, em busca de formas eficazes de intervenção no sistema econômico circundante (DELGADO, 2008, p. 139-140).

Conforme se destacou no primeiro capítulo, a organização produtiva nas fábricas mesmo antes da implementação do maquinário, ocorreu com base em uma divisão manufatureira do trabalho que dissociava o processo de trabalho das especialidades dos trabalhadores, reservando à gerência a função de reter o conhecimento dos processos de trabalho, separando a concepção da atividade da sua execução, e estabelecendo o monopólio do conhecimento do capitalista em cada fase do processo de trabalho e de seu modo de produção (BRAVERMAN, 2012). Com isso, o capitalista passou a ter à sua disposição diversas estratégias para acumulação de capital, das quais a elevação da jornada de trabalho e a redução dos salários eram as mais evidentes. Ou seja, as maneiras pelas quais o capitalista atingiria seus objetivos de ganhos de produtividade se contrapunha aos interesses dos trabalhadores, motivo pelo qual o processo de proletarização a que estavam submetidos os condicionava a uma situação de pauperização, tanto de suas aptidões físicas quanto mentais.

Foi em razão da existência dessa histórica contraposição de interesses nas relações entre capital e trabalho, bem como da característica de essas relações não ocorrerem em posições igualitárias, visto que há grande disparidade – sobretudo econômica – entre capitalista e trabalhador, que o direito comum tornou-se insuficiente para resolver os problemas sociais decorrentes do mundo do trabalho. Dessa forma, as normas de cunho trabalhista surgiram a partir da compreensão de que há uma desigualdade nessa relação de forças. Os trabalhadores, em sua maioria, já haviam sido destituídos dos meios com os quais a produção é realizada, só tendo acesso ao mercado de trabalho “vendendo” sua força de trabalho a outros, pois as condições sociais não lhes permitiam outra alternativa para ganhar a vida, conforme assinala Braverman (2012). Assim, os trabalhadores de diversas ocupações laborais acabaram por se tornar, em grande parte, operários das fábricas em um momento de crescimento industrial, processo esse que substituiu grande parte das demais formas de produção de bens e mercadorias na sociedade moderna.

A partir dessas questões foram formadas as normas trabalhistas na Europa. Ainda que se possa afirmar a existência de particularidades no caso brasileiro, o Direito do Trabalho foi construído, no Brasil, a partir dos mesmos princípios ontológicos do contexto europeu. A partir disso, pode-se explicar a forma pela qual se tentou reduzir a desigualdade inerente às relações de trabalho: o ponto inicial de tal empreitada é afirmar que um dos princípios basilares do direito moderno é o princípio da igualdade, principalmente após a expansão da filosofia iluminista e dos ideais da Revolução Francesa, de 1789. De acordo com a exegese jurídica desse princípio, além de tratar os iguais de forma igualitária, deve-se tratar os desiguais de forma diferenciada, a fim de alcançar a igualdade.

Segundo Delgado, os princípios jurídicos são “sínteses de orientações essenciais assimiladas por ordens jurídicas em determinados períodos históricos” (2008, p. 187). Dessa forma, os princípios jurídicos auxiliam na percepção do sentido de institutos legais e na compreensão de dado sistema normativo, razão pela qual constituem uma importante base para o desenvolvimento da ciência jurídica, seja na dimensão normativa ou jurisprudencial.

Como desdobramento do princípio da igualdade, o Direito do Trabalho foi formado com base no princípio da hipossuficiência do trabalhador, que levou ao chamado princípio da proteção. Dessa forma, pode-se afirmar que esse ramo do direito adquiriu autonomia do direito comum, formando um ramo próprio do direito, ao estabelecer um conjunto de regras, institutos e princípios próprios.

Dito isto, salienta-se que o princípio basilar desta disciplina é o princípio da proteção, que visa reduzir a desigualdade construída socialmente entre trabalhador e capitalista, e que está ligado ao próprio nascimento do Direito do Trabalho, “quando o Estado passou a intervir nas relações trabalhistas para proteger o empregado do fortalecimento dos detentores do capital” (SAEGUSA, 2008, p. 50). Assim, por meio do princípio da proteção, buscou-se converter uma igualdade formal, prevista normativamente, na igualdade real entre trabalhador e capitalista:

[O princípio da proteção] nasceu da necessidade de se transformar a liberdade e igualdade formais nas relações de trabalho entre empregados e empregadores em liberdade e igualdade reais, o que se tornou possível mediante a técnica de contrabalançar a debilidade econômica dos trabalhadores com privilégios jurídicos, em outras palavras, com proteção legal. (SILVA, 2004, p. 94)

Segundo Delgado, o princípio da proteção ao trabalhador se desdobra em outros três sub-princípios: o princípio da norma mais favorável, o princípio *in dubio pro operario* e o princípio da condição mais benéfica. O princípio da norma mais favorável determina que o operador do Direito do Trabalho opte pela regra mais favorável ao trabalhador quando existirem duas ou mais normas simultaneamente numa mesma relação jurídica. O princípio *in dubio pro operario* estabelece que havendo dúvidas a respeito da aplicação de uma norma, deverá ela ser interpretada de forma a beneficiar o trabalhador, desde que tal interpretação não contrarie o sentido da norma. O princípio da condição mais benéfica se relaciona à aplicação da norma no tempo (ultratividade da norma), de forma a ser preservada a inalterabilidade contratual lesiva ao trabalhador.

Além destes, são princípios do Direito do Trabalho a irredutibilidade salarial, segundo o qual, regra geral, o salário não pode ser reduzido; a irrenunciabilidade de direitos, baseado da indisponibilidade de direitos trabalhistas; a continuidade da relação de emprego, que transfere ao empregador o ônus de provar o término do contrato de trabalho quando houver dúvidas sobre o término do contrato de trabalho; a primazia da realidade, onde a verdade real deve prevalecer sobre a verdade formal.

Seguindo a nomenclatura proposta por Teixeira e Barroso (2009), optou-se por denominar esta fase do direito trabalhista como Direito Ordinário do Trabalho. Nessa fase histórica, o Direito do Trabalho brasileiro foi concebido em um contexto de crescimento industrial, onde se procurava, com base nos princípios laborais, moldar as relações de trabalho às legislações específicas que eram formadas, buscando coibir os abusos perpetrados pelo capitalista quando cometia excessos no exercício do seu poder diretivo.

Observa-se que todos esses princípios justralhistas, de certa forma, estão calcados no princípio basilar da proteção ao trabalhador, sendo possível, assim, estabelecer um comparativo com o que Bührer denominou compromisso social fordista, conforme se estudou no primeiro capítulo do texto, ainda que a eficácia jurídica de tais normas não tenha ocorrido no Brasil na mesma intensidade do contexto europeu ou norte-americano. Nesse aspecto, impende examinar os argumentos desenvolvidos por Santos (1987) para explicar a produção de decisões de política social no Brasil.

Santos alega que após o período da República Velha, marcado pela política do *laissez-faire*, “sucedeu a época da simultânea ênfase na diferenciação da estrutura produtiva, na acumulação industrial, e na regulamentação social” (1987, p. 71). Por meio da expressão cidadania regulada, Santos propõe a possibilidade de “administrar, ao mesmo tempo, os problemas da acumulação e da equidade no contexto de uma escassez, primeiro, aguda e, depois, crônica de recursos” (*idem*). O autor explica o conceito da seguinte forma:

Por *cidadania regulada* entendo o conceito de cidadania cujas raízes encontram-se, não em um código de valores políticos, mas em um sistema de estratificação ocupacional, e que, ademais, tal sistema de estratificação ocupacional é definido por norma legal. Em outras palavras, são cidadãos todos aqueles membros da comunidade que se encontram localizados em qualquer uma das ocupações *reconhecidas* e *definidas* em lei. A extensão da cidadania se faz, pois, via regulamentação de novas profissões e/ou ocupações, em primeiro lugar, e mediante ampliação do escopo dos direitos associados a estas profissões, antes que por expansão dos valores inerentes ao conceito de membro da comunidade. A cidadania está embutida na profissão e os direitos do cidadão restringem-se aos direitos do lugar que ocupa no processo produtivo, tal como reconhecido por lei. Tornam-se pré-cidadãos, assim, todos aqueles cuja ocupação a lei desconhece (SANTOS, 1987, p. 68).

É possível, nesse sentido, afirmar que o modelo político evidenciado por meio do conceito de cidadania regulada traduz a maneira pela qual o Estado brasileiro buscou se apropriar da corrente keynesiana para intervir nas relações econômicas, bem como regular as relações de trabalho capitalistas. Assim, o compromisso social fordista europeu e norte-americano foi ressignificado pelas elites governantes brasileiras na construção de políticas sociais relacionadas ao trabalho. De toda forma, seja por meio do compromisso social fordista, ou por meio da cidadania regulada, observou-se o surgimento de uma sociedade salarial (cf. Castel, 2012) – ainda que em diferentes níveis, pois no caso da cidadania regulada apenas aquela parcela de trabalhadores integrados à estrutura estatal que define cidadania (ou seja, aos trabalhadores de profissões regulamentadas e possuidores da carteira profissional que possuíssem sindicato representativo da categoria, conforme Santos) estariam inseridos na tutela estatal – que firmou as bases para o desenvolvimento do regime de acumulação capitalista. Esse regime de acumulação, por sua vez, estruturou as relações econômicas das sociedades capitalistas ocidentais. Ou seja, tratava-se, sobretudo, de uma relação mutualista, onde o regime de acumulação capitalista era a base para o desenvolvimento da sociedade salarial, ao mesmo

tempo em que a sociedade salarial fundamentou a lógica do regime de acumulação capitalista.

Furtado salienta que a industrialização brasileira é derivada do processo de substituição de importações de bens finais de consumo, mas “a captação de recursos [financiadores do desenvolvimento da industrialização] dependeu fundamentalmente da ação do Estado” (1973, p. 24), que assumiu as funções de “ampliar as bases da estrutura industrial” (*idem*) e colocar a “disposição do setor privado uma massa considerável de recursos financeiros” (*idem*). Nesse sentido, a industrialização teve início ainda na década de 1930, mas a Grande Depressão impediu, nesse primeiro momento, uma acumulação intensiva de capital devido a uma fragilização dos mercados importadores. Entretanto, entre 1956 e 1961, por meio do Plano de Metas, do então presidente Juscelino Kubitschek, que estabelecia uma política de aprimoramento da infra-estrutura nacional, especialmente os setores de Energia e Transporte, houve uma elevação no nível de industrialização no Brasil.

A mudança estrutural advinda do processo de industrialização ensejou reconfigurações em diversos âmbitos, conforme assinala Ianni:

A transição para uma economia em que o setor industrial passou a predominar (conforme ocorreu no Brasil, nos anos 1930-70) correspondeu a uma verdadeira revolução no subsistema econômico brasileiro. Essa transição implicou em uma série de reajustes e reacomodações econômicos, sociais, políticos e culturais. A rigor, tratava-se de uma revolução na esfera do poder político, tanto quanto no nível da estrutura econômica. Esse foi o motivo por que o Estado foi levado a desempenhar papéis novos e decisivos, na reorientação, funcionamento, diversificação e expansão da economia do País. Essa foi a razão por que ocorreu a progressiva adoção de técnicas de planejamento, como instrumentos da política econômica governamental (IANNI, 1977, p. 309).

Concomitantemente, no plano internacional, o regime de acumulação fordista caminhava inexoravelmente para uma crise estrutural, que atingiu o seu ápice em 1973, com a crise do petróleo. Assim, retomando o debate do primeiro capítulo, o modelo de organização produtivo japonês, que se desenvolvia na fábrica Toyota desde o final da década de 1940, expandiu-se para o mundo ocidental, insculpindo novas dinâmicas nas relações de trabalho a partir das três últimas décadas do século XX. Conforme se observou, o modelo toyotista, ao generalizar os princípios a ele intrínsecos – como a produção *just in time*, a auto-ativação da produção, o método kan-ban, a administração pelos olhos, a fábrica mínima e flexível, bem como trabalhadores desespecializados – constituiu a lógica de produção flexível,

responsável por um novo regime de acumulação de capital, denominado por Harvey (2012) de regime de acumulação flexível, que se baseou na flexibilidade de processos de trabalho.

Levando em consideração essas novas características que marcam a sociedade ocidental do fim do século XX, houve uma profunda mudança social em relação ao início do século, ou a períodos anteriores. Surgiram, neste contexto, novas hipóteses que tentam explicar as transformações que a sociedade vivenciava. Assim, passou-se a falar em sociedade pós-industrial, em sociedade da informação, em pós-fordismo e em pós-modernidade. Estas teorias, segundo Kumar, concentram-se “sobretudo na evolução para uma economia de serviço e uma ‘sociedade do conhecimento’, e nas mudanças sociais e políticas que se poderia esperar como consequências de tal situação” (2006, p. 9).

Na transição da década de 1960 para 1970, alguns estudiosos, como Daniel Bell, passaram a propor uma nova interpretação da sociedade moderna, denominada por eles como sociedade pós-industrial, onde haveria uma transição em direção a uma nova sociedade, diferente da sociedade industrial existente anteriormente, e onde o conhecimento teórico seria o aspecto mais importante dessa nova sociedade. Essa idéia acabou culminando no próprio conceito de sociedade da informação, que “ajusta-se bem à tradição liberal, progressivista, do pensamento ocidental, [visto que] mantém a fé do Iluminismo na racionalidade e no progresso” (KUMAR, 2006, p. 15), ou seja, ao mesmo tempo em que idealiza um Estado não-intervencionista – conforme o liberalismo político de John Locke –, se une à linha de pensamento positivista iniciada por Saint-Simon e Comte no sentido de que a sociedade caminha rumo ao progresso.

Nascimento ilustra as transformações ocorridas a partir da sociedade pós-industrial, conceituada por ele como aquela onde passa a haver o deslocamento do processo de produção da indústria para outros setores:

Os sociólogos e economistas observam que os empregos, na indústria, diminuíram; a hegemonia, na nova sociedade, não será mais exercida pelos proprietários dos meios de produção; acionista e administrador do capital não se identificam numa mesma e só pessoa; ganham destaque aqueles que detêm o conhecimento e a informação; o conceito de classe e de luta de classes sofre modificações diante dos novos segmentos sociais e os conflitos gerados pelos mesmos, fora da indústria, como os dos consumidores, aposentados, ambulantes, ambientalistas, imigrantes, cooperados e outros; a globalização da economia é um fato irreversível; a ciência ganha importância como fator de desenvolvimento da produção; e o

Estado do bem-estar social comportou aumento dos gastos globais com a proteção social superior à possibilidade de pelos mesmos continuar respondendo (NASCIMENTO, 2007, p. 47).

As teorias pós-industriais tentaram, à sua maneira, explicar as transformações que a sociedade passou a enfrentar a partir do fim da hegemonia das indústrias nos grandes centros urbanos, e do florescimento exponencial do setor de serviços como o maior fornecedor de vagas de trabalho nessa sociedade, conforme explana Beynon (1998) em estudo realizado no Reino Unido sobre as mudanças nos padrões de emprego nas décadas de 1970 até 1990. Essa transformação social causou também profundas mudanças não só nos conceitos, mas até mesmo nos princípios trabalhistas, conforme se observará posteriormente.

Porém, antes de se proceder esta análise, convém destacar outro importante fator que modificou completamente as relações sociais contemporâneas. Trata-se da globalização, que apesar de não ser um fenômeno novo, conforme explica Kumar (2006), casou perfeitamente com a nova forma de capitalismo proveniente da revolução tecnológica e da sociedade da informação. O autor esclarece que:

A aceleração da integração global dos mercados financeiros, a proeminência que está sendo alcançada pelas novas potências econômicas da Ásia, a crescente transnacionalização da produção e do consumo, o fim do mundo bipolar com a queda do comunismo, o aumento em número e importância das organizações internacionais, a difusão de uma cultura global – tudo isso são mudanças e realizações das últimas décadas que pressagiam uma nova ordem mundial em que a globalização, embora inconstante e contraditória, desigual e hierárquica, é o aspecto central (KUMAR, 2006, p. 31).

Em um contexto mais amplo, Kumar explica que o capitalismo funciona por meio de redes de informação e que, com a “compactação do espaço e do tempo tornada possível pela nova tecnologia da informação” (2006, p. 191), houve um aumento na velocidade de reação às mudanças. Porém, isso causou uma maior vulnerabilidade econômica, “dada a tendência de amplificar perturbações relativamente pequenas e transformá-las em grandes crises” (*ibid.*, p. 192).

Em consonância com o processo de globalização, constatou-se também o que Castells denomina economia informacional, que está ligada a uma nova lógica organizacional, lógica esta que advém do atual processo de transformação tecnológica, “e que manifesta-se sob diferentes formas em vários contextos culturais e institucionais” (2005, p. 210). Assim, surge uma nova estrutura empresarial,

conforme explica Kovács: “A grande empresa, orientada para a produção em grande série de produtos estandardizados num contexto organizacional hierarquizado e rígido, dá lugar a empresas com dimensões mais reduzidas” (2001, p. 43). Essas empresas mais reduzidas possuem uma lógica orientada para a produção diversificada e realizada num contexto organizacional flexível. Entretanto, apesar dessa nova estrutura empresarial ser hoje hegemônica, Kovács conclui que o modelo taylorista-fordista continua a dominar, pois “apesar das mudanças tecnológicas e organizacionais introduzidas, não há ruptura nos princípios que fundamentam a organização e o funcionamento das empresas, nem no conteúdo das relações sociais de trabalho” (*idem*).

Além das várias teorias que tentam explicar a sociedade contemporânea, é possível constatar, no mundo do trabalho, uma profunda mudança nas técnicas produtivas. Nesse sentido, o toyotismo incorporou-se de tal forma ao modo de produção e à vida social contemporâneos que é difícil afastar desta sociedade seus princípios de produção *just in time* e auto-ativação do produto, explicitados por Ohno, e que acabam por desdobrar nos conceitos de fábrica mínima – baseada na suposição dos cinco zeros, conforme assinala Castells: “nível zero de defeitos nas peças; dano zero nas máquinas; estoque zero; demora zero; burocracia zero” (2005, p. 215-216) – e de administração pelos olhos, incorporados pelo mundo ocidental e ainda muito utilizados em nossa sociedade, pois causam exponenciais ganhos de produtividade. Contudo, para que tais idéias pudessem ser aplicadas efetivamente, foi necessário todo um processo de reestruturação produtiva. Coriat explica que a fábrica deve também ser flexível, “capaz de absorver com um efetivo reduzido as flutuações quantitativas ou qualitativas da demanda” (1994, p. 34).

Começava a surgir, portanto, a idéia de flexibilização dos processos produtivos dentro do ambiente fabril. Posteriormente, passou-se a idéia de empresa em rede, empresa horizontal e redes globais de empresas, além de uma “transição da produção em massa para a produção flexível, ou do ‘fordismo’ ao ‘pós-fordismo’” (CASTELLS, 2005, p. 211). Para Castells:

A prática de gerenciamento industrial nas décadas de 1980 e 1990 introduziu outra forma de flexibilidade: a flexibilidade dinâmica, na formulação de Coriat, ou a produção flexível em grande volume, na fórmula proposta por Cohen e Zysman, também demonstrada por Baran para caracterizar a transformação do setor de seguros. Sistemas flexíveis de produção em grande volume, geralmente ligados a uma situação de demanda crescente de determinado produto, coordenam grande volume de

produção, permitindo economias de escala e sistemas de produção personalizada reprogramável, captando economias de escopo. As novas tecnologias permitem a transformação das linhas de montagem típicas da grande empresa em unidades de produção de fácil programação que podem atender às variações do mercado (flexibilidade do produto) e das transformações tecnológicas (flexibilidade do processo) (CASTELLS, 2005, p. 212).

Harvey também trata da flexibilidade nas relações de produção, ao afirmar que a acumulação flexível confronta-se com a rigidez do fordismo, pois “se apóia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo” (2012, p. 140), características que proporcionaram o surgimento de novos setores de produção, como o setor de serviços, ou ainda a realocação de indústrias em locais até então subdesenvolvidos (*ibid.*).

A acumulação flexível originou-se do abalo sofrido pelo compromisso fordista com a crise de 1973, causada pelo choque do petróleo, e que “retirou o mundo capitalista do sufocante torpor da ‘estagflação’ (estagnação da produção de bens e alta inflação de preços)” (HARVEY, 2012, p. 140). O autor afirma, ainda, que esses acontecimentos causaram um conturbado período de reestruturação econômica nas décadas de 1970 e 1980. Segundo o autor, “no espaço social criado por todas essas oscilações e incertezas, uma série de novas experiências nos domínios das organizações industriais e da vida social e política começou a tomar forma” (*idem*). Harvey referia-se justamente à acumulação flexível, em contraponto às práticas fordistas anteriormente existentes.

Os desdobramentos dessa reestruturação produtiva têm contribuído diretamente para a flexibilização das relações de trabalho e, conseqüentemente, do próprio Direito do Trabalho. Nesse sentido, Nascimento (2007) expõe que o direito do trabalho contemporâneo, ainda que mantenha os princípios de tutela do trabalhador, passou a conciliar esses princípios com novas normas destinadas a solucionar questões próprias de épocas de crise, passando a desempenhar uma função coordenadora dos interesses entre capital e trabalho. Isso porque o Direito do Trabalho deve refletir as condições materiais da sociedade em que se encontra, sob o risco de se tornar um emaranhado de normas sem cunho prático. Assim, se o Direito Ordinário do Trabalho incorporou uma série de normas de cunho tutelar ao trabalhador, no momento atual ele possui uma tendência flexibilizadora, de forma a acompanhar as modificações da estrutura social e econômica da sociedade

contemporânea. A partir desse novo sentido incorporado pelo Direito do Trabalho no contexto neoliberal, a fase atual deste ramo juslaboral pode ser denominada Direito Flexível do Trabalho, também seguindo o termo proposto por Teixeira e Barroso (2009).

A flexibilização das normas trabalhistas teve início justamente no momento da crise do petróleo, de 1973, para acompanhar e normatizar as novas relações de trabalho vividas pela sociedade (no Brasil tal processo ocorreu principalmente a partir da década de 1990). Segundo Nascimento, contribuíram para esta tendência flexibilizadora “os avanços na tecnologia com a informatização de inúmeras atividades, além do aumento do desemprego e a internacionalização da economia e da competitividade entre as empresas” (2011, p. 149). Já Martins elenca as seguintes hipóteses como causas da flexibilização: “a) desenvolvimento econômico; b) globalização; c) crises econômicas; d) mudanças tecnológicas; e) encargos sociais; f) aumento do desemprego; g) aspectos culturais; h) economia informal; i) aspectos sociológicos” (2009, p. 35).

O fenômeno da flexibilização nasceu da preocupação generalizada das empresas de reduzir custos e aumentar a produtividade, o que afetou os próprios Estados Nacionais, inquietados com as crises econômicas mundiais. Assim, as rígidas normas trabalhistas, de cunho eminentemente tutelar ao trabalhador, passaram por um processo de abrandamento, o que causou profundas mudanças na sociedade contemporânea. Dessa forma, surgiram novas configurações no mundo do trabalho, que se basearam em um contexto sócio-econômico de influência neoliberal, em que o Estado tomou uma postura abstencionista para com as relações sociais garantistas previstas em lei. Aliado a isso, fatores como o processo de globalização e a revolução tecnológica fizeram com que o modelo típico de relações de trabalho passasse a conviver com outras formas de trabalho, atípicas e flexíveis. Neste contexto, surgiu o que Beynon denomina “trabalhador hifenizado”:

Se tentarmos relacionar essas alterações com as mudanças nas relações de trabalho e emprego, um sem-número de processos complexos ficará evidente. Está claro que a antiquada força de trabalho característica dos anos 40 foi severamente atingida. A dos 90 é composta de diferentes tipos de empregados: trabalhadores em tempo parcial (*part-time-workers*), temporários (*temporary-workers*), em tempo casual (*casual-workers*) ou mesmo por conta própria (*self-employed-workers*). Ao adentrarmos no século XXI, esses *trabalhadores hifenizados* estarão se tornando parte cada vez mais significativa da economia (BEYNON, 1998, p. 18).

A bibliografia jurídica aponta também outras formas de flexibilização – além daquelas citadas por Beynon – existentes atualmente no Brasil, tais como contrato por prazo determinado para admissão de pessoal acima do quadro fixo da empresa; banco de horas; dispensa de inclusão na jornada de trabalho para fins de registro nos cartões de ponto e pagamento de horas extras das variações de horário de cinco minutos; utilidades não incluídas no salário (vestuário, educação, transporte, assistência médica, hospitalar, odontológica, seguro-saúde, seguro de vida, seguro de acidentes pessoais, previdência privada); suspensão temporária coletiva do contrato de trabalho, de 2 a 5 meses, diante de causas econômicas, de reorganização ou crise da empresa com manutenção dos direitos previdenciários; bolsa de requalificação e vantagens voluntariamente ajustadas pelo empregador por acordo ou convenção coletiva; teletrabalho; terceirização (NASCIMENTO, 2011). Martins (2009) divide a flexibilização em diversas formas: da remuneração; da jornada de trabalho; da contratação; do tempo de duração do contrato; da dispensa do trabalhador.

Conforme Martins, há três correntes sobre a flexibilização e seus efeitos: a flexibilista, a antiflexibilista e a semiflexibilista:

A primeira corrente entende que o Direito do Trabalho passa por fases distintas. A primeira fase compreende o fato de se assegurar os direitos trabalhistas. Trata-se de uma conquista dos trabalhadores. A segunda fase diz respeito ao momento promocional do Direito do Trabalho. Concerne à terceira fase a adaptação à realidade dos fatos, como no que diz respeito às crises, o que é feito por meio das convenções coletivas, que tanto podem assegurar melhores condições de trabalho como também situações *in peius*. Num momento em que a economia está normal, aplica-se a lei. Na fase em que ela apresenta as crises, haveria a flexibilização das regras trabalhistas, inclusive para pior (2009, p. 29).

Pode-se fazer determinadas classificações destes tipos de flexibilização, conforme argumentam Uriarte (2002) e Martins (2009). Primeiramente, Martins (2009, p. 31) explica que a legislação trabalhista pode ser classificada em rígida ou flexível. “No sistema rígido, a intervenção estatal é acentuada, havendo pouco ou nenhum espaço para a negociação coletiva. No sistema flexível, há pouca ou nenhuma legislação”. Nesse caso, caberia à negociação coletiva definir as condições de trabalho do trabalhador. Partindo-se dessa idéia, o autor classifica também a flexibilização em legislada e em negociada.

A seguir, Martins (2009) classifica a flexibilização quanto à legalidade, e informa que a flexibilização será legal, ou autorizada, quando a própria lei permite a flexibilização, citando os exemplos da redução da jornada de trabalho e dos salários; e será ilegal, ou ilícita, quando é feita com o objetivo de burlar a lei e os direitos dos trabalhadores.

A flexibilização pode ser classificada, segundo sua finalidade, em flexibilidade de proteção – segundo o qual a norma trabalhista tradicional foi sempre adaptável em benefício do trabalhador –, flexibilidade de adaptação – adaptação, por meio de negociação coletiva, das normas legais rígidas a novas circunstâncias que sejam mais convenientes ao trabalhador – e flexibilidade de desregulamentação – que seria simplesmente a derrogação ou substituição de benefícios trabalhistas preexistentes (URIARTE, 2002).

Quanto à fonte de Direito flexibilizadora, observa-se a existência da flexibilidade heterônoma – onde a flexibilidade é imposta unilateralmente pelo Estado por meio de lei ou decreto que simplesmente derroga ou substitui um benefício trabalhista – e flexibilidade autônoma – em que a flexibilidade é introduzida pela autonomia coletiva, onde as partes intervêm nessa negociação de flexibilidade (URIARTE, 2002).

Outra classificação existente se refere a flexibilidade condicionada – na qual, de forma bilateral, há uma renúncia condicionada, ou seja, o trabalhador renuncia um direito, desde que a outra parte cumpra algo que tenha sido acordado anteriormente – e flexibilidade incondicional – onde “os trabalhadores renunciam gratuitamente a determinados direitos ou os perdem ou o fazem numa simples expectativa, eventualidade ou esperança, por exemplo, de que o emprego aumente ou se mantenha” (URIARTE, 2002, p. 11).

Em relação à matéria ou ao instituto trabalhista sobre o qual recai a flexibilização, há a flexibilidade interna – que diz respeito a aspectos de uma relação de trabalho preexistente e que subsiste, podendo recair nos horários de trabalho e descansos, remuneração etc. – e a flexibilidade externa – que modifica as formas de contratação (flexibilidade de entrada) ou de extinção (flexibilidade de saída) do contrato (URIARTE, 2002). A esta classificação, Martins (2009, p. 32) inclui a flexibilização funcional, “que diz respeito aos métodos ou técnicas de gestão de mão de obra em decorrência das exigências da produção”.

Quanto ao conteúdo, Martins informa que a flexibilização pode ser classificada em modelo jurídico-normativo, e modelo aberto:

a) do modelo jurídico-normativo das relações de trabalho, passando-se de um modelo legislado, como o da América Latina, para um modelo misto, como o da Europa, em que há a combinação de regras legais, que estabeleçam garantias mínimas para o trabalhador e da contratação coletiva; b) do modelo aberto, em que não há legislação trabalhista, sendo as condições de trabalho negociadas coletivamente pelas partes, como nos Estados Unidos, em que o Estado não intervém nas questões trabalhistas (2009, p. 32).

Uriarte (2002) destaca também a divisão entre flexibilização no direito individual de trabalho de flexibilização do direito coletivo do trabalho. Além disso, o autor cita formas de flexibilização por extensão, que se tratam de reformas aparentemente alheias à flexibilização, mas produzem efeitos desreguladores de direitos trabalhistas, tal como a lei uruguaia que reduziu a prescrição trabalhista de dez para dois anos, produzindo a chamada flexibilidade fática, e a flexibilidade jurisprudencial, quando a jurisprudência modifica sua interpretação para proteger os interesses do empregador.

Uriarte (2002) também distingue a flexibilidade jurídica – que seria o apoio normativo, como facilitação normativa de uma flexibilidade real – da flexibilidade real, também denominada como flexibilidade de fábrica, flexibilidade produtiva ou flexibilidade da produção – que se relaciona à adaptabilidade da organização produtiva, que seria as formas de flexibilização existentes no mundo contemporâneo, como a manutenção de um núcleo de pessoal altamente qualificado e bem-remunerado nas empresas que teria a função de gerenciar as equipes de produção dinâmica, que envolvem trabalhadores instáveis ou terceirizados, denominados por Uriarte como trabalhadores “periféricos”, e que são contratados e despedidos constantemente da empresa.

Por fim, Uriarte (2002, p. 17) distingue flexibilidade jurídica de flexibilidade de fato, já que “é comum, mesmo na falta de toda mudança normativa, produzir-se uma desregulamentação ou flexibilização de fato, com o simples descumprimento ou a imposição unilateral”, tendo em vista o desequilíbrio existente entre as partes envolvidas na relação de trabalho.

Estes são alguns dos aspectos que envolvem tanto o surgimento da flexibilização quanto os tipos e classificações de flexibilização existentes no Direito

contemporâneo. A seguir, serão realizados alguns apontamentos sobre as conseqüências deste processo flexibilizatório para a sociedade.

Em primeiro lugar, deve-se afirmar que a flexibilização causou uma profunda modificação nas relações do mundo do trabalho. Nascimento (2007) destaca a redução do quadro pessoal das empresas, devido à substituição do trabalho humano a partir do desenvolvimento tecnológico, onde a robótica e a informatização passaram a se configurar como os principais fatores do crescimento da produtividade. Além disso, presenciou-se “o aumento do desemprego e do subemprego em escala mundial; o avanço da sociedade de serviços maior do que a sociedade industrial; novas profissões; sofisticados meios de trabalho, uma realidade bem diferente daquela na qual o direito do trabalho nasceu” (NASCIMENTO, 2007, p. 47). Kumar informa que:

Todas as explicações do trabalho e do emprego fazem uso de seu termo-chave, a “flexibilidade”, e assinalam as mudanças que esta acarretou nas vidas dos trabalhadores. Particularmente notável é o uso de análises pós-fordistas em explicações sobre a cidade, mostrando como as mudanças na organização do trabalho e na produção têm reconfigurado o traçado das cidades e dos espaços da vida pública. De modo mais geral, o pós-fordismo é visto como implícito às mudanças estruturais na economia global e à emergência da “cidade global”, com o globalismo e o pós-fordismo mais uma vez caminhando de par, um reforçando o outro (KUMAR, 2006, p. 31-32).

Considerando as características de uma economia cada vez mais competitiva e globalizada, novos institutos trabalhistas precisariam ser utilizados para proteger a empresa das crises econômicas, possibilitando ao empregador a adaptação de seu negócio nesses momentos de crise. Conseqüentemente, as leis trabalhistas deveriam também ser flexibilizadas para que não se produzissem uma situação que fique à margem da legalidade. Entram em questão, portanto, as classificações realizadas anteriormente, de flexibilidade jurídica contrapondo-se à flexibilidade real, e a classificação quanto à legalidade, em flexibilidade legal, de flexibilidade ilegal, ou ilícita. Neste sentido, as conseqüências da flexibilização serão apreciadas sob o aspecto real, fático. Porém, será analisada tanto a flexibilização legal quanto a flexibilização ilícita.

Destaca-se, primeiramente, que a flexibilização se faz necessária em certos casos. As empresas argumentam que necessitam de trabalhadores flexíveis para realizar grandes contratações em momentos propícios, e despedidas em momentos

de crise econômica. Sob certo aspecto, para eles, essa seria a única forma de proteger a empresa das oscilações da economia globalizada e, por reflexo, garantiria um quadro de pessoal relativamente estável devido às recontrações realizadas pela empresa. Além disso, a flexibilização propicia uma redução de custos na empresa, que acaba baixando o preço dos produtos produzidos, o que causa um processo de inclusão social do próprio consumidor: aquele que não teria condições de adquirir um bem pelo elevado preço, pode vir a enquadrar-se na faixa econômica do produto vendido por uma empresa que se utiliza das formas de flexibilização. Aliado a isso, as empresas alegam que a alta carga tributária – encargos sociais – dificulta a contratação de trabalhadores (NASCIMENTO, 2007).

Impende analisar, contudo, o outro lado do processo flexibilizatório. Uma consequência negativa da flexibilização para os trabalhadores é o que Castel (1998) chama de “a nova questão social”, onde os direitos garantidos pelo “estatuto do salariado” – um conjunto de garantias salariais, e que estruturaram a formação da maior parte das sociedades capitalistas industriais – foram afastados, ocasionando o que ele denomina “supranumerários”, ou seja, uma parcela da população que não possui as garantias salariais conquistadas pela classe trabalhadora, ou que não conseguem ser incluídas no mercado de trabalho. Neste sentido, Castel expressa que:

O desemprego é apenas a manifestação mais visível de uma transformação profunda da conjuntura do emprego. A *precarização* do trabalho constitui-lhe uma outra característica, menos espetacular porém ainda mais importante, sem dúvida. O contrato de trabalho por tempo indeterminado está em via de perder sua hegemonia. [...] As “formas particulares de emprego” que se desenvolvem recobrem uma infinidade de situações heterogêneas, contratos de trabalho por tempo determinado [...], interinidade, trabalho de tempo parcial e diferentes formas de “empregos ajudados”, isto é, mantidos pelos poderes públicos no quadro da luta contra o desemprego. [...] Mais de dois terços das contratações anuais são feitas segundo essas formas, também chamadas de “atípicas” (CASTEL, 1998, p. 514-515).

Na tese ressaltada por Castel, constata-se que já foi formado um arcabouço jurídico que ampara estas formas de flexibilização – contrato de tempo determinado, contrato de tempo parcial etc. –, o que a caracteriza como flexibilização legal, ou lícita, mas que não deixa de ser prejudicial ao trabalhador.

Existe também a chamada flexibilização ilícita, que ocorre quando as empresas utilizam a flexibilidade com o objetivo de burlar a lei e os direitos dos

trabalhadores. Nesta situação, as empresas utilizam-se de possibilidades legais – como a terceirização, por exemplo –, mas não preenchem, de forma intencional ou não, os requisitos para aquele tipo de flexibilização (no caso da terceirização, atualmente os requisitos da súmula 331 do TST). A flexibilização ilícita é ainda mais gravosa para o trabalhador, visto que há a tendência de ele enfrentar condições de trabalho ainda mais precárias em relação à flexibilização lícita. É o caso do trabalhador que não dispõe de treinamento adequado para a realização de determinadas atividades, como nos casos de trabalhadores terceirizados de empresas de energia elétrica, por exemplo.

Martins, ao realizar uma crítica deste processo de flexibilização, cita Raso Delgue, ao expressar que:

Raso Delgue assevera que a flexibilização pode significar tanto uma desregulação ilimitada como estar estabelecida em limites precisos. Uma desregulação absoluta do Direito do Trabalho levaria a situações de exploração do empregado, implicando insegurança e destruição ao elemento mais importante do trabalho: o homem. A flexibilização é necessária, implicando uma racionalização do aparato normativo do Direito do Trabalho e adaptando-o às transformações sociais, inclusive em razão da automação e do aumento de produção dela decorrente; porém, não pode levar a abusos (MARTINS, 2009, p. 149).

A partir dos elementos que constituíram a presente seção, pretende-se, nos próximos capítulos, aprofundar o estudo do instituto da terceirização trabalhista no Brasil, contrapondo e contextualizando as noções de Direito Ordinário do Trabalho e Direito Flexível do Trabalho na construção social deste instituto jurídico, observando tanto a dinâmica social intrinsecamente relacionada à terceirização trabalhista, como apontando as particularidades jurídicas desta forma de prestação de serviços.

### 4.3 O (sub)campo jurídico-trabalhista

Movidos por interesses diversos e principalmente pela busca do poder legítimo sobre a realidade, isto é, pela obtenção ou manutenção de um poder simbólico, de uma distinção – compreendida como “uma diferença inscrita na própria estrutura do espaço social quando percebida segundo as categorias apropriadas a essa estrutura (BOURDIEU, 2011b, p. 144) –, os agentes investem seus capitais específicos – adquiridos por meio da introjeção de um *habitus* nos respectivos campos em que atuam, e pela prática dos jogos sociais – na luta simbólica travada nos diversos espaços da estrutura social em que possuem chances potencialmente altas de se fazerem sentir. Este investimento, quando voltado para a busca do monopólio da nomeação legítima oficial, pode ocorrer, segundo Bourdieu, segundo duas situações opostas: quando os próprios agentes procuram impor seu ponto de vista individualizado (detendo ou não taxionomias instituídas, como os títulos possuídos pelos agentes em instituições de ensino, por exemplo); ou quando ocorre uma verdadeira nomeação oficial, realizada por um mandatário do Estado, o “detentor do monopólio da violência simbólica legítima” (*ibid.*, p. 146). Ou, em outras palavras:

De um lado, está o universo das perspectivas particulares, dos agentes singulares que, a partir do seu ponto de vista particular, da sua posição particular, produzem nomeações – deles mesmos e dos outros – particulares e interessadas (sobrenomes, alcunhas, insultos ou, *no limite*, acusações, calúnias, etc.) – e tanto mais ineficazes em se fazerem reconhecer, portanto, em exercer um efeito propriamente simbólico, quanto menos *autorizados* estão os seus autores, a título pessoal [...] ou institucional (delegação) e quanto mais interessados estão em fazer reconhecer o ponto de vista que se esforçam por impor. Do outro lado, está o ponto de vista autorizado de um agente autorizado, a título pessoal [...], o ponto de vista legítimo do porta-voz autorizado, do mandatário do Estado. (BOURDIEU, 2011b, p. 146-7)

Neste sentido, no tocante ao mundo do trabalho, as instituições estatais, como a Justiça do Trabalho, o Ministério do Trabalho e a Câmara dos Deputados (este não sendo restrito às relações trabalhistas) constituem as formas oficiais de nomeação do Estado (Democrático de Direito) brasileiro, na figura dos agentes sociais que detêm os cargos estatais, isto é, adquiriram posições na estrutura social que lhes possibilitam as tomadas de posições sobre os assuntos de que são competentes.

De toda forma, são os agentes sociais que frequentemente dão forma e sentido às instituições sociais, que se tornam estruturas estruturadas a partir da incorporação das disposições que organizam a visão desses agentes sobre o mundo social. Com isso, os campos adquirem estruturas estruturantes, isto é, estruturas que passam a deter um poder simbólico ao ordenar os esquemas classificatórios que dizem respeito aos móveis de interesse produzidos por meio das lutas simbólicas levadas a cabo no interior desses campos.

No caso do subcampo jurídico-trabalhista, o principal móvel de interesse que movimenta esse microespaço é a luta pela definição da visão legítima sobre a regulação das atividades laborais, que devem ser realizadas, em linhas gerais, com fundamento no princípio da dignidade da pessoa humana, previsto no art. 1º, III, da CF. Portanto, o respeito aos requisitos formais de contrato de trabalho, aos intervalos de descanso do trabalhador, ao salário-mínimo, às férias remuneradas, ao 13º salário, às condições salubres de trabalho, à igualdade (por exemplo na modalidade de equiparação salarial<sup>12</sup>, desde que atendidos todos os requisitos de sua aplicabilidade) etc., enfim, todas as circunstâncias que atendam a este princípio basilar, constituem os móveis de interesse deste microespaço social.

Retomando à seção precedente, observa-se que o entendimento dos agentes sociais do subcampo jurídico-trabalhista a respeito do que poderia se configurar como um “trabalho digno” modificou-se ao longo do século XX no Brasil. Se historicamente, as relações de trabalho foram marcadas por abusos, por exceções, do empregador em relação ao trabalhador, que muitas vezes exercia suas atividades em condições insalubres, em jornadas excessivas e recebendo baixos salários, o advento da CLT modificou, ao menos na estrutura formal, essa relação de trabalho, enrijecendo-a, e instituindo normas e princípios de proteção ao trabalhador, em um momento que designamos como “Direito Ordinário do Trabalho”. Contraopondo-se a esta fase do direito laboral, a partir das últimas décadas do século XX observou-se um enfraquecimento destas regras e princípios que o caracterizaram como um ramo

---

<sup>12</sup> Art. 461, CLT. “Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade”. Como requisitos para a aplicação deste instituto jurídico, a diferença de tempo de serviço não pode ser superior a dois anos, e entende-se como “trabalho de igual valor” aquele exercido com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, o que conduz à avaliação subjetiva dos intérpretes da lei. No mesmo sentido, o entendimento acerca da configuração de “mesmo empregador”, visto que podem ser geradas dúvidas quanto à aplicabilidade da equiparação salarial nos casos de grupo econômico, ou de terceirização, por exemplo.

autônomo do Direito, em um movimento que tornou-se conhecido como “flexibilização trabalhista”, e que foi sentido também no subcampo jurídico-trabalhista.

Convertendo-se para a linguagem jurídico-trabalhistas, o Direito do Trabalho é o ramo jurídico que adquiriu sua autonomia durante o século XX com base na argumentação de que em uma relação de trabalho há uma disparidade de forças, isto é, o trabalhador é hipossuficiente em relação àquele que o contrata, conforme se observou sociologicamente no capítulo 1 deste texto. Com base nisto, a construção do Direito do Trabalho brasileiro foi calcada em normas de proteção ao trabalhador, que adquiriu uma série de direitos sociais, tais como o direito à férias, ao 13º salário, ao salário mínimo e garantia contra a redução de salário, jornadas de trabalho determinadas e horas extras etc. Porém, para que esses direitos sejam garantidos em sua plenitude, torna-se necessária a configuração da relação de emprego entre as partes – portanto, diferencia-se juridicamente a relação de trabalho (gênero) da relação de emprego (espécie) –, que é prevista nos arts. 2º e 3º da CLT:

Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviços. (art. 2º, CLT)

Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. (art. 3º, CLT)

Segundo os dois artigos da Consolidação das Leis do Trabalho, para que se caracterize uma relação de emprego entre as partes, é necessário que se façam presentes, concomitantemente, os seguintes elementos: pessoa física; personalidade; subordinação; não-eventualidade; e onerosidade. Assim, é necessária a contratação direta de uma pessoa física (e não de uma empresa prestadora de serviços, por exemplo) para exercer pessoalmente as atividades para as quais foi contratado (como o contrato de emprego é pessoal, é sempre aquele trabalhador especificamente que deve cumprir com as obrigações contratuais), e que estão vinculadas diretamente aos comandos de seu empregador (ou seja, há uma subordinação do empregado em relação ao seu empregador, que possui o chamado “poder diretivo” de coordenar a realização de sua atividade econômica). Além disso, essa prestação deve ser realizada de maneira permanente e habitual (e não de

forma eventual), e o empregado recebe uma contraprestação remuneratória pelas atividades inerentes ao contrato.

Quando estes elementos se fazem presentes de maneira concomitante em uma relação de trabalho, tem-se, na realidade, uma “relação de emprego”, conforme a designação jurídica. Configurada a relação de emprego, o empregado faz jus à todos os direitos elencados no corpo normativo da Consolidação das Leis do Trabalho, além da aplicação irrestrita dos princípios jurídico-trabalhistas. Entretanto, ao longo do século XX foram sendo moldadas novas formas contratuais para o trabalhador, pessoa física, desenvolver atividades laborais, tais como os contratos a prazo determinado (como o “trabalho temporário”, por exemplo), que afastam a relação de emprego, bem como a garantia de alguns princípios, como o “princípio da continuidade da relação de emprego”.

Neste sentido, a luta simbólica pela definição do que caracteriza um trabalho que respeita ao princípio da dignidade da pessoa humana – e que se pode confundir, no sentido aqui proposto, com a configuração de uma “relação de emprego”, que garante ao empregado a integralidade dos direitos trabalhistas sancionados em legislação própria – resulta em transformações nos elementos deste subcampo, nos princípios de visão e de divisão pelos quais o Direito do Trabalho reconhece uma atividade como digna ou indigna para o trabalhador. Tal definição ocorre por meio de uma codificação que nomeia e, com isso, impõe novas classificações no mundo social: “o poder de impor uma visão das divisões, isto é, o poder de tornar visíveis, explícitas, as divisões sociais implícitas, é o poder político por excelência: é o poder de fazer grupos, de manipular a estrutura objetiva da sociedade” (BOURDIEU, 2004, p. 167).

Com isso, passam a existir novas subdivisões no conjunto da classe trabalhadora instituída, como por exemplo, trabalhadores terceirizados e trabalhadores temporários, contrapondo-se desta feita à relação trabalhista denominada “relação de emprego”, que é a forma de contratação padrão admitida pelo Direito do Trabalho brasileiro, e é aquela que tem como características a indeterminação do contrato (isto é, a falta de um termo final para o contrato), bem como integralidade do tempo de trabalho (as 44 horas semanais, no caso brasileiro). O trabalho político de imposição de novas formas de classificação é exercido, sobretudo, pelos agentes políticos, representantes estatais que ocupam cargos do

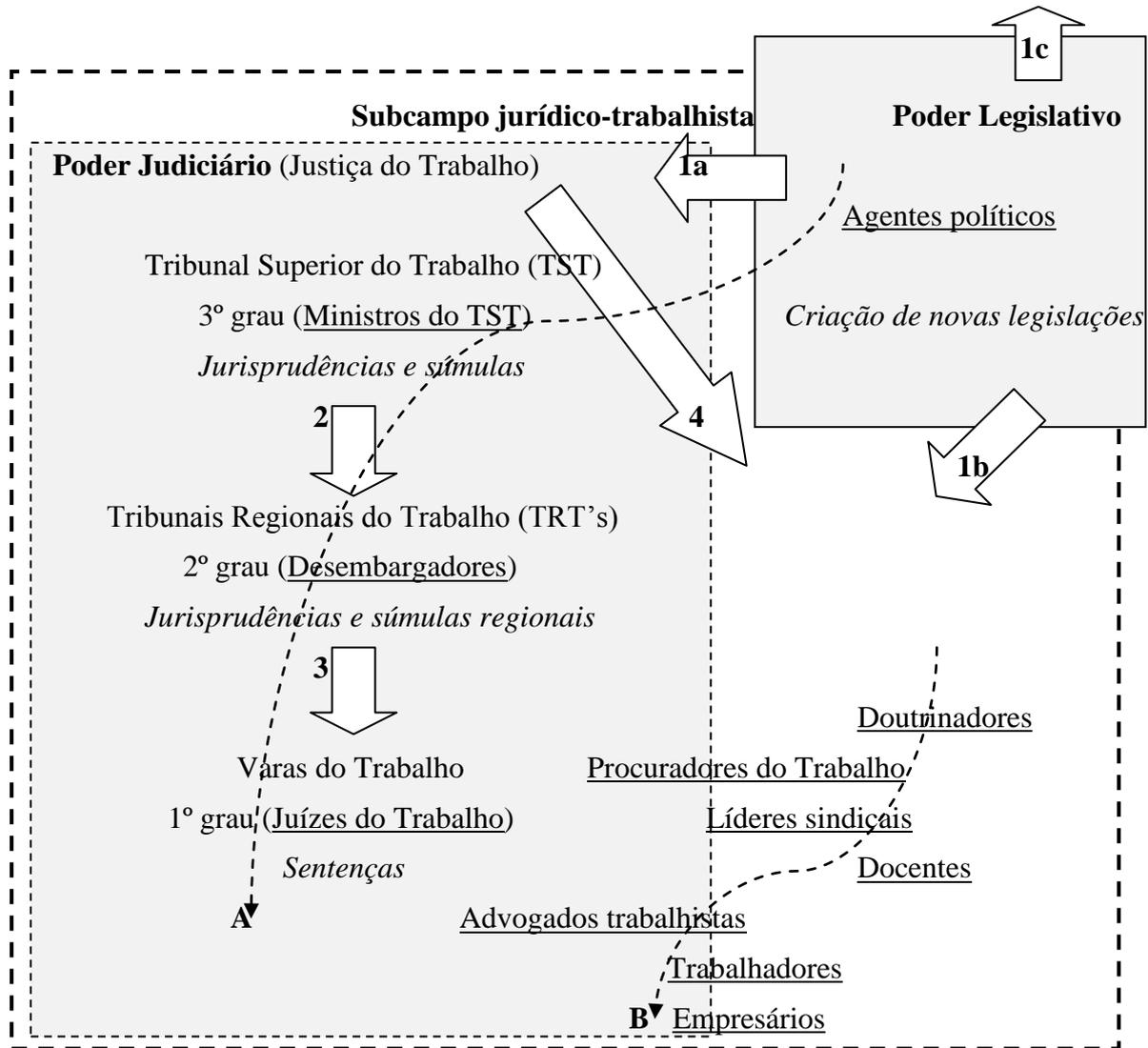
Poder Legislativo, tais como os Deputados Federais. Assim, são decididas novas normas por meio do chamado “processo legislativo”, que compreende, de modo geral, desde a proposição de projetos de lei, a discussão nas comissões e, finalmente, a deliberação.

Ao lado dos agentes do Poder Legislativo, o subcampo jurídico-trabalhista é formado pelos intérpretes da lei, que podem ou não representar o Estado. Neste grupo podem ser citados desde os Juízes do Trabalho (em suas diversas instâncias de julgamento) e Procuradores do Trabalho, professores de Direito do Trabalho nas faculdades, doutrinadores, advogados trabalhistas (dos trabalhadores ou dos empresários), líderes sindicais (do sindicato dos trabalhadores ou dos empregadores – sindicato profissional ou patronal), e os próprios trabalhadores e empresários.

Existem, portanto, diversas dimensões no interior deste subcampo jurídico. Porém, conforme se observa na Figura 1, dois eixos constituem sua estrutura principal: o Poder Legislativo, na figura dos agentes políticos; e o Poder Judiciário, representado pela magistratura trabalhista. Os demais agentes citados flutuam neste subcampo, muitas vezes praticando suas ações inclusive no interior da esfera judicial, como é o caso dos advogados trabalhistas e, em certas ocasiões, dos Procuradores do Trabalho.

Analisando a Figura 1, observa-se que os agentes estão destacados por meio do recurso do “sublinhado”, suas ações são representadas pelo “itálico”, as flechas numeradas indicam que eles exercem uma influência sobre os outros elementos do subcampo jurídico-trabalhista (agentes ou instituições), e as fechas A e B designam uma escala (decrésciente) de poder simbólico destes agentes. Conforme o esquema, os agentes ocupam posições (mais ou menos estáveis) no interior deste microespaço social – porém, a posição ocupada pode variar de agente para agente; por exemplo, um docente ou doutrinador que exerça a advocacia estará mais próximo da esfera do Poder Judiciário, e se ele ocupar o cargo de magistrado ocupará uma posição, na realidade, no interior desta esfera.

Figura 1: O subcampo jurídico-trabalhista como estrutura estruturante



Fonte: elaboração do autor.

Portanto, a posição *real* ocupada por cada agente depende, sobretudo, de seu *habitus* e de suas atividades. Além disso, esta figura representa apenas um esquema teórico, construído a partir das “particularidades de histórias coletivas diferentes” (BOURDIEU, 2008, p. 15) – isto é, levando-se em conta as práticas e os princípios de visão e de divisão empregados por estes agentes ao longo do desenvolvimento deste subcampo –, de forma que futuras pesquisas empíricas deverão confirmá-lo ou refutá-lo.

Realizada esta ressalva, e admitindo-se *a priori* a validade deste esquema, é possível afirmar, com base no princípio da legalidade<sup>13</sup>, segundo o qual “ninguém

<sup>13</sup> Conforme Delgado, a lei pode ser definida como “a regra geral, abstrata, impessoal, obrigatória (ou o conjunto de regras jurídicas: diploma legal) emanada do Poder Legislativo, sancionada e

será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei” (art. 5º, II, CF), que uma lei impõe coercitivamente um dever-ser sobre a vontade dos agentes. Assim, mesmo com a divisão dos três poderes (Executivo, Legislativo e Judiciário), as decisões tomadas na dimensão do Poder Judiciário devem ser calcadas em conformidade com as leis vigentes e, sobretudo, não contrariar normas, preceitos e princípios constitucionais, conforme demonstram as flechas 1, que evidenciam a influência do Poder Legislativo não apenas em relação à Justiça do Trabalho (1a), como também ao restante do subcampo jurídico-trabalhista (1b), e ao espaço social como um todo (1c). Em razão disso, a flecha pontilhada A, que representa uma escala decrescente do poder simbólico dos agentes (e das instituições que eles representam), começa no interior da esfera do Poder Legislativo, e depois se dirige ao Poder Judiciário, respeitando a sua estrutura hierárquica.

No caso deste subcampo – e do campo jurídico como um todo –, o poder simbólico dos agentes converte-se no poder de nomear o direito. Dessa forma, as flechas pontilhadas da Figura 1 representam um poder de *nomos* dos agentes, que é perceptível principalmente nos agentes estatais, uma vez que “o Estado constitui o lugar por excelência da imposição do *nomos*, como princípio oficial e eficiente de construção do mundo” (BOURDIEU, 2001b, p. 227), razão pela qual, no espaço dos possíveis, a flecha A geralmente precede a flecha B no referido esquema.

Entretanto, esta regra pode ser relativizada, visto que alguns agentes podem adquirir um capital simbólico significativo neste subcampo, pois na medida em que “o campo jurídico é o lugar da concorrência pelo monopólio do direito de dizer o direito” (BOURDIEU, 2011b, p. 212), e no “texto jurídico estão em jogo lutas, pois a leitura é uma maneira de apropriação da força simbólica que nele se encontra em estado potencial” (*ibid.*, p. 213). Por exemplo, um doutrinador trabalhista – ainda que não detenha, concomitantemente, um cargo público no interior do Poder Judiciário – pode adquirir esse poder de nomear o direito em determinadas circunstâncias, em um exercício de hermenêutica jurídica, isto é, realizando interpretações a respeito das regras de direito do trabalho (que pode divergir de interpretações concorrentes, o que constitui uma das formas de lutas simbólicas dos agentes neste microespaço),

---

promulgada pelo Chefe do Poder Executivo. É a lei em sentido material aprovada segundo o rito institucional específico fixado na Carta Magna” (2008, p. 152).

bem como a construção de teorias explicativas das relações de trabalho ou do sentido da lei, serem levados em conta pelos demais agentes sociais (estudantes, docentes, magistrados). Nesta situação, os agentes podem legitimar este doutrinador no interior do subcampo jurídico-trabalhista (ou de quaisquer outras esferas do campo jurídico), o que elevará o seu capital simbólico neste microespaço social. Segundo Bourdieu:

O mundo social é, ao mesmo tempo, o produto e o móvel de lutas simbólicas, inseparavelmente cognitivas e políticas, pelo conhecimento e pelo reconhecimento, nas quais cada um persegue não apenas a imposição de uma representação vantajosa de si [...], mas também o poder de impor como legítimos os princípios de construção da realidade social mais favoráveis ao seu ser social (individual e coletivo, por exemplo, com as lutas sobre os limites dos grupos), bem como à acumulação de um capital simbólico de reconhecimento. (BOURDIEU, 2001b, p. 228)

Neste sentido, o sucesso deste agente no subcampo ocorrerá caso sua doutrina seja utilizada de forma ampla pelos advogados na construção das peças judiciais, ou pelos magistrados para embasar suas sentenças etc. De certa forma, cada um dos agentes inseridos no campo jurídico possui (no mínimo de forma potencial) o poder de nomear o direito, desde que haja uma legitimação pelos demais agentes. De forma mais específica, trabalhadores e empresários (ou os representantes patronais, se for o caso) podem, com o auxílio dos sindicatos, elaborar regras específicas que regem suas relações de trabalho, por meio de acordos coletivos (celebrados entre os sindicatos profissionais e empresas específicas, conforme o § 1º do art. 611 da CLT) ou convenções coletivas (entre sindicatos de categorias econômicas e profissionais, nos termos do art. 611 da CLT), desde que respeitados os limites mínimos de proteção ao trabalhador, que são previstos pelas normas trabalhistas (por exemplo, o mínimo de adicional de 50% da hora extra, conforme dispõe o art. 7º, XVI, CF). Nestas condições, os sindicatos praticam suas ações na linha limítrofe da esfera judicial, pois salvo nas hipóteses de dissídios coletivos (art. 859 da CLT), suas ações ocorrem em negociações extrajudiciais, ou mesmo por meio de greves e pressões políticas, o que se aplica também aos trabalhadores e empresários, muitas vezes sindicalizados, embora estes dois últimos grupos (e seu aparente antagonismo de interesses) configurem a razão de existência da Justiça do Trabalho.

Em outras palavras, trabalhador e empregador e, essencialmente, as disputas existentes devido à contraposição de interesses destes agentes (ou destas classes

sociais) constituem a *doxa* do subcampo jurídico-trabalhista, um “conjunto de crenças fundamentais que nem sequer precisam se afirmar sob a forma de um dogma explícito e consciente de si mesmo” (BOURDIEU, 2001b, p. 25). Bourdieu assinala ainda que:

Cada universo erudito possui sua *doxa* específica, conjunto de pressupostos inseparavelmente cognitivos e avaliativos cuja aceitação é inerente à própria pertinência. Paradoxalmente, as grandes oposições taxativas acabam unindo os mesmos que se opõem através delas, visto que é preciso concordar em admiti-las para que se esteja apto a contrapor-se a seu propósito, ou, valendo-se de sua mediação, de produzir então tomadas de posição imediatamente *reconhecidas* como pertinentes e sensatas mesmo por parte daqueles aos quais elas se opõem e que por sua vez se lhes opõem. Esses pares de oposições específicas (epistemológicas, artísticas etc.), que são também pares de oposições sociais entre adversários cúmplices no interior do campo, delimitam, inclusive em política, o espaço legítimo de discussão, excluindo como absurdo, eclético ou simplesmente impensável, qualquer tentativa de produzir uma posição não prevista. (BOURDIEU, 2001b, p. 122)

De certa forma, trabalhadores e empregadores constituem os pares de oposições necessários para a formação e a consolidação do subcampo jurídico-trabalhista. Assim, se na dinâmica das relações deste campo, a discussão é realizada em torno do fenômeno social do “trabalho humano”, a maneira pela qual este trabalho é executado deve respeitar os limites do corpo do trabalhador, sua plenitude física e mental. Ou seja, a contraposição de interesses entre estes agentes – e aqui não se quer dizer que os empregadores buscam prejudicar a saúde do trabalhador (o que seria um contra-senso, pois isso prejudicaria a sua produtividade, quer este trabalho seja material ou intelectual), mas o pagamento de todos os encargos sociais enseja despesas para o empresário, sob o ponto de vista econômico – constitui a *illusio* do subcampo jurídico-trabalhista, isto é, uma “crença fundamental no valor dos móveis da discussão e nos pressupostos inscritos no próprio fato de discutir” (BOURDIEU, 2001b, p. 124).

A *illusio*, em alguma medida, inscreve-se no *habitus* do agente, e passa a fazer parte de suas ações, até chegar ao ponto de constituir a *doxa* do campo. A partir de então, “todos aqueles engajados no campo, defensores da ortodoxia ou da heterodoxia, partilham a adesão tácita à mesma *doxa* que torna possível a concorrência entre eles e lhes impõe seu limite” (BOURDIEU, 2001b, p. 124). Em razão disso, mesmo com as transformações no espaço social que possibilitaram o ingresso de um movimento de flexibilização no interior do subcampo jurídico-

trabalhista, e que podem originar novas interpretações a respeito da compreensão do princípio da “dignidade da pessoa humana” – acabando por construir “novos móveis de interesse, suscitados e produzidos pelo próprio jogo” (BOURDIEU, 2001b, p. 123) –, dificilmente os agentes questionam os princípios da *doxa* deste subcampo, pois isso ameaçaria sua própria autonomia, sua própria existência.

Tal assertiva é válida, sobretudo, porque “os mais *visíveis* do ponto de vista das categorias de percepção em vigor são os que estão mais bem colocados para mudar a visão mudando as categorias de percepção” (BOURDIEU, 2011b, p. 145). Entretanto, tendo adquirido significativo capital simbólico em um campo, estes agentes possuem disposições compatíveis com suas posições no campo, de maneira que uma mudança radical ameaçaria sua própria colocação neste campo. Tomando novamente como objeto o subcampo jurídico-trabalhista, na esfera do Poder Judiciário, a hierarquização da Justiça do Trabalho impõe objetivamente uma estrutura que, ao mesmo tempo em que serve ao princípio da segurança jurídica das decisões, estabelece uma verticalização do poder simbólico de seus agentes, da possibilidade de nomearem o direito.

Em razão disso, de acordo com a Figura 1, o *nomos* dos Ministros do TST é superior ao dos desembargadores dos TRT’s, que por sua vez, é maior que o dos juízes de primeira instância. A própria ação de cada um desses grupos de agentes possui uma carga simbólica mais elevada, na medida em que uma sentença proferida em primeiro grau obriga apenas as partes envolvidas na relação de trabalho<sup>14</sup>; a jurisprudência e as súmulas regionais possuem eficácia regional (ainda que não possuam poder vinculante) e a jurisprudência e súmulas do TST<sup>15</sup>, ações executadas por seus Ministros, possuem eficácia em todo o território brasileiro. Em outras palavras, mesmo que as súmulas do TST não possuam eficácia vinculante, caso um recurso sobre matéria sumulada chegue à esta esfera da Justiça do Trabalho, o entendimento já estará, desde o início do litígio, consubstanciado na súmula, o que representa o poder de nomeação destes agentes no subcampo jurídico-trabalhista brasileiro, isto é, de estabelecer princípios de visão e de divisão

---

<sup>14</sup> O próprio dissídio coletivo tem como primeira instância o Tribunal Regional específico da região dos litigantes, e não as Varas do Trabalho, como é o caso das ações individuais (art. 678, I, a, da CLT).

<sup>15</sup> Na hierarquia jurídica da estrutura legal brasileira, o Supremo Tribunal Federal (STF) posiciona-se acima do TST. Porém, as ações dos ministros do STF não dizem respeito especificamente à matéria trabalhista (salvo em casos de violação a dispositivos constitucionais, conforme o art. 102, III, a, da CF), divergindo, portanto, do escopo de análise de um subcampo jurídico-trabalhista.

no mundo social (por exemplo, dizer se determinado trabalhador é ou não um trabalhador terceirizado, para efeitos jurídicos – e, em decorrência dessa nomeação, para efeitos práticos, de ordem econômica ou social).

Os Procuradores do Trabalho (ou os Procuradores Regionais do Trabalho, e os Subprocuradores-Gerais do Trabalho, conforme o plano de carreira de sua instituição), detentores de cargos públicos, são agentes pertencentes ao quadro do Ministério Público do Trabalho, e atuam processualmente nas causas de competência da Justiça do Trabalho, seja como parte autora ou ré, ou ainda como fiscal da lei. Em sua atuação judicial, os agentes do Ministério Público do Trabalho podem se manifestar durante os processos trabalhistas quando houver interesses públicos que justifique sua intervenção, dentre outras situações, previstas na Constituição Federal (arts. 127 e 129 da CF) e na Lei Complementar n. 75/93, a Lei Orgânica do Ministério Público da União. Além disso, os agentes do Ministério Público do Trabalho podem atuar extrajudicialmente, por exemplo instaurando inquérito civil com a finalidade de assegurar a observância dos direitos sociais dos trabalhadores, ou então executando o que ficou designado como forças-tarefas, isto é, quando o Ministério Público atua organizadamente, por vezes com o auxílio de outros órgãos públicos, para reprimir situações objeto de denúncias.

Por fim, os docentes que ministram Direito do Trabalho nas Universidades também exercem grande influência neste subcampo, ainda que de certa forma indireta, uma vez que o primeiro contato dos agentes profanos, que estão ingressando no campo jurídico, se dá por meio deste conhecimento pelo corpo, através de uma interiorização das disposições (a incorporação de modos de agir e pensar, de posturas, de uma linguagem peculiar), convertida em *habitus*, e que se convertem, em última análise, no capital simbólico do campo jurídico em geral. O processo de pensamento ortodoxo ou heterodoxo que tem lugar neste campo tem início na instituição acadêmica, pública ou privada, e na experiência dos docentes, de seus interesses específicos, de suas próprias formações, e que irão embasar suas visões de mundo.

Uma teoria geral do subcampo jurídico-trabalhista teria como diretrizes estas características. Porém, para a realização de uma pesquisa empírica que leve em conta o senso prático dos agentes pertencentes a este microespaço social, seria necessário considerar não apenas a estrutura estruturante deste subcampo, como

se buscou fazer, mas estudar todas as dimensões deste espaço, atentando para as posições e as disposições dos agentes, bem como para as lutas simbólicas por eles travadas, na definição do que sejam atividades que respeitem ao princípio basilar da dignidade da pessoa humana. Neste sentido, teriam de ser contempladas, na dinâmica deste subcampo, as disputas simbólicas entre os agentes políticos (nas discussões que envolvem a formação de novas legislações); entre os Juízes do Trabalho (observável, por exemplo, por meio dos julgamentos das demandas), nos diversos graus de julgamento, e os Procuradores do Trabalho; entre os professores de Direito do Trabalho (observando, de certa forma, o campo acadêmico); entre os doutrinadores (a partir da leitura de obras doutrinárias específicas); entre os advogados trabalhistas; entre sindicalistas etc. Por meio desta análise, seria possível construir os esquemas classificatórios operados pelos agentes para fundamentar os móveis de interesse que os mobilizam, que guiam suas ações e interações, seguindo, de certa forma, o modelo teórico utilizado por Bourdieu (2011a) em “A distinção: crítica social do julgamento”, ainda que os fenômenos sociais estudados sejam diferentes.

Tendo em vista que tal tarefa, árdua, não será realizada nesta dissertação, a partir do capítulo seguinte pretende-se voltar a atenção para o instituto da terceirização trabalhista, objeto de análise específico deste texto, destacando-se, entretanto, que o desenvolvimento do trabalho até aqui tornou-se necessário para que se apreenda a terceirização segundo um ponto de vista específico, sociológico, e levando em conta as lutas históricas travadas pelos agentes desde a formação deste subcampo, momento designado como Direito Ordinário do Trabalho, bem como as disputas levadas a cabo na fase denominada Direito Flexível do Trabalho.

## **5 A terceirização trabalhista no Brasil**

### **5.1 Contrato de empreitada: a origem da subcontratação no Direito brasileiro**

O Código Civil brasileiro de 1916 dispunha na seção dedicada à locação de serviços, que “toda espécie de serviço ou trabalho lícito, material ou imaterial, pode ser contratada mediante retribuição” (art. 1.216). Portanto, a partir desta regra geral e abstrata, abria-se a previsão para uma série de contratos de natureza civil. O presente tópico pretende tratar de um destes contratos, o contrato de empreitada – também previsto no Código Civil de 1916, mas advindo do Código Comercial, de 1850, no título destinado às locações mercantis (mais especificamente nos arts. 227 e 236) –, que é, conforme Delgado, o contrato mediante o qual “uma (ou mais) pessoa(s) compromete(m)-se a realizar ou mandar realizar uma obra certa e especificada para outrem, sob a imediata direção do próprio prestador, em contraponto a retribuição material predeterminada ou proporcional aos serviços concretizados” (2008, p. 586).

Assim, segundo Fiuza (2008), o contrato de empreitada pressupõe a existência daquele que contrata a obra, denominado contratante ou empreitante, e daquele que se coloca à disposição para realizar a atividade, que é intitulado contratado, ou empreiteiro. Neste tipo contratual, “o empreiteiro, pessoa física, não é um trabalhador subordinado, mas um trabalhador autônomo que exerce a sua atividade profissional por sua conta, principalmente para a realização de uma obra” (NASCIMENTO, 2007, p. 156). Ou seja, são requisitos para a configuração do contrato de empreitada tanto que o trabalho não seja subordinado, quanto que o objeto do contrato seja a realização de uma obra. O primeiro dos elementos impede que o contrato seja caracterizado como um contrato empregatício, e esta característica – em conjunto com a ocorrência de subcontratação de mão de obra –

é o ponto fundamental para que o contrato de empreitada seja considerado uma das origens do instituto da terceirização trabalhista no Brasil, objeto que será examinado de forma mais detalhada no decorrer deste capítulo.

De forma mais pormenorizada, Delgado (2008) afirma que o contrato de empreitada difere-se do contrato de emprego devido à possibilidade de o empreiteiro ser pessoa física ou jurídica (no contrato de emprego, será apenas pessoa física), à especificidade de seu objeto – que é a realização de uma obra; enquanto isso, o empregado, apesar de estar vinculado a uma determinada tarefa, recebe distintas orientações ao longo da prestação laboral, ou seja, o objeto da relação de emprego é a atividade (*locatio operarum*), e não a obra (*locatio operis*) –, e também pela ausência do elemento *subordinação* (já que os contratos de empreitada não estão imbuídos pelo poder diretivo característico presente relações empregatícias).

Em um momento posterior, o legislador criou a figura da “pequena empreitada”, prevista no art. 652, “a”, III, da CLT. Para Delgado, este tipo é configurado por aqueles “contratos concernentes a pequenas obras, cujo montante não seja economicamente significativo e cuja realização se faça com o simples concurso do trabalhador empreiteiro” (2008, p. 588). Esta pequena empreitada pode ser realizada por operário ou artífice. Segundo Martins (2011), o *operário* é aquele que trabalha diretamente com seus subordinados, ou seja, além de dirigir o serviço, deve também executar a obra, enquanto o artífice é a pessoa física que utiliza diretamente os materiais empregados em sua atividade, realizando em geral trabalhos de caráter artístico, como no caso do escultor, inventor, pintor de quadros.

Destarte, em razão das características específicas do contrato de empreitada, essa forma de prestação laboral, prevista originariamente no Direito Comercial e, a seguir, no Direito Civil, passou a ser considerada, contemporaneamente, como o instituto que antecede a terceirização como forma de subcontratação trabalhista no Brasil.

## **5.2 A terceirização trabalhista antes e depois da emergência da lógica da reestruturação produtiva**

Ainda que a subcontratação por meio dos contratos de empreitada possa apresentar certa semelhança – principalmente morfológica – com a terceirização

trabalhista, seria errôneo considerá-la como uma espécie desta. Embora o termo tenha sido cunhado apenas posteriormente, pode-se afirmar que a terceirização propriamente dita começou a surgir apenas no final da década de 1960, a partir do Decreto-lei n.º 200/67, que dispõe sobre a organização da Administração federal. O art. 10 do referido Decreto-lei estabelece que “a execução das atividades da Administração deverá ser amplamente descentralizada”, e o § 7º do artigo determina o seguinte:

Para melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle e com o objetivo de impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa, a Administração procurará desobrigar-se da realização material de tarefas executivas, recorrendo, sempre que possível, à execução indireta, mediante contrato, desde que exista, na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução. (art. 10, § 7º, do Decreto-lei n.º 200/67)

A respeito das atividades que podem ser objeto dessa descentralização, a posterior Lei n.º 5.645, de 1970, no parágrafo único do art. 3º, elencou um rol exemplificativo, tratando de atividades relacionadas com “transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas”. Segundo Delgado, é “inquestionável que todas as atividades referidas nesse rol encontram-se unificadas pela circunstância de dizerem respeito a atividades de apoio, instrumentais, atividades-meio” (2008, p. 435). Neste sentido, não havia nenhuma possibilidade legal de terceirizar as atividades-fim dos tomadores de serviço.

Em 1974, foi sancionada a Lei 6.019, que dispõe sobre a contratação de mão de obra temporária (trabalhadores temporários) que, diferentemente do Decreto-Lei 200/67, não trata especificamente da terceirização trabalhista, mas tão-somente do fornecimento de mão de obra em situações excepcionais. Conforme ressalta Carelli:

As empresas podem, a partir dessa lei, contratar de uma empresa especializada em trabalho temporário trabalhadores para serem inseridos em suas atividades normais, desde que haja motivos justificadores da contratação, quais sejam: a necessidade de substituição de pessoal regular (caso de licença-maternidade, férias ou outra ocorrência), bem como o acréscimo extraordinário de demanda (como tradicionalmente ocorre na época das festas de final de ano no comércio varejista). Os trabalhadores são inseridos dentro da estrutura empresarial da empresa contratante, sob suas ordens e orientação, ao contrário do que ocorre na terceirização, quando os serviços são repassados para serem realizados de forma autônoma por empresa especializada, com próprios *know-how*, meios de produção e pessoal. (CARELLI, 2007, p. 61)

Portanto, tendo em vista as diferenciações que envolvem os contratos de trabalhadores temporários e os de trabalhadores terceirizados, em princípio trata-se de institutos jurídicos distintos, na medida em que seus efeitos jurídicos – e, conseqüentemente, econômico-sociais – também são diversos, pois os trabalhadores estão inseridos na estrutura organizacional da própria empresa com a qual os contratos de trabalho são estabelecidos.

Entretanto, na visão de Delgado, “a partir da década de 1970 a legislação heterônoma incorporou um diploma normativo que tratava especificamente da terceirização, estendendo-a ao campo privado da economia: a Lei do Trabalho Temporário” (2008, p. 432). De toda forma, houve uma intensificação da utilização do instituto da terceirização – entendida como uma relação trilateral segundo a qual um trabalhador é contratado por uma empresa prestadora de serviços, mas exerce as atividades pertinentes ao contrato em outra empresa, tomadora de serviços. No Brasil ao longo principalmente da década de 1980:

O segmento privado da economia, ao longo dos últimos 30 anos, passou a incorporar, crescentemente, práticas de terceirização da força de trabalho, independentemente da existência de texto legal autorizativo da exceção ao modelo empregatício clássico. É o que se percebia, por exemplo, com o trabalho de conservação e limpeza, submetido a práticas terceirizantes cada vez mais genéricas no desenrolar das últimas décadas. (DELGADO, 2008, p. 432)

Além disso, Delgado (2008) destaca que o modelo terceirizante da Lei do Trabalho Temporário, de 1974, gerou uma inflexão do Direito do Trabalho no Brasil, pois possibilitou a substituição da clássica relação bilateral entre empregado e empregador, por uma relação trilateral própria da terceirização, que passou a dissociar o vínculo jurídico inerente à uma relação empregatícia. Apesar disso, “tal inflexão foi limitada, uma vez que a fórmula do trabalho temporário não autorizava a terceirização permanente, produzindo efeitos transitórios no tempo” (2008, p. 436), além de limitar a terceirização às hipóteses previstas no art. 2º da Lei 6.019/74, resumidamente para atender necessidades transitórias de substituição de pessoal regular e permanente da empresa tomadora, ou para atender a necessidade resultante de acréscimo extraordinário de serviços da empresa tomadora.

Contudo, a Lei 7.102, de 1983, instituiu a sistemática da terceirização permanente, ainda que para uma categoria profissional específica, a dos vigilantes. Ao longo dos anos, entretanto, a fórmula da Lei 7.102 foi estendida para outras

categorias, pois inicialmente a previsão limitava-se ao segmento bancário, mas com a Lei 8.863, de 1994, houve uma ampliação para outras empresas que necessitem do serviço de vigilância: “hoje são consideradas como atividades submetidas à presente modalidade de terceirização a vigilância patrimonial de qualquer instituição e estabelecimento público ou privado, inclusive segurança de pessoas físicas, além do transporte [...] de qualquer carga” (*idem*).

O esgotamento do regime de acumulação fordista ocorrido na década de 1970 e a crise do petróleo de 1973 promoveram um cenário de reestruturação produtiva nos países centrais do capitalismo que se fizeram sentir intensamente no território brasileiro a partir dos anos 1980. E, como analisado anteriormente, estava em curso uma lógica de flexibilização de processos de trabalho, mercados de trabalho, produtos e padrões de consumo, conforme expõe Harvey, e que culmina com o chamado regime de acumulação flexível, em contraponto ao regime fordista. Neste sentido, torna-se necessário destacar que nos modelos de produção flexível de inspiração japonesa, a fábrica enxuta é o objetivo a ser alcançado por meio da remoção das camadas consideradas desnecessárias de trabalho vivo, isto é, por intermédio da redução de pessoal nos quadros da empresa, o que ocorre, regra geral, por meio do que as empresas denominam de “focalização” em uma atividade principal, com a conseqüente terceirização das atividades periféricas.

Thébaud-Mony e Druck (2007) assinalam que a flexibilização em geral leva às situações de precarização nas relações de trabalho, pois as idéias de flexibilização se relacionam com as noções de fragmentação e segmentação dos trabalhadores e fragilização dos coletivos, processos de informalidade do trabalho, crise dos sindicatos, a concepção da perda de direitos e a degradação das condições de saúde e de trabalho. Nesta conjuntura, a prática da terceirização trabalhista tem se constituído como uma das principais formas de flexibilização das relações de trabalho contemporâneas, tornando-se aquela que tem produzido mais efeitos precarizantes, pois inflexiona fortemente o contrato de trabalho por tempo indeterminado e em tempo integral, até o início de 1990 tido como forma de contratação padrão admitida pelo Direito do Trabalho brasileiro. Para Delgado, a terceirização tende a contrapor-se ao princípio da proteção ao trabalhador, razão pela qual “tende também a funcionar como elemento prejudicial à realização plena

da cidadania que requer, como pressuposto, a garantia de direitos e autonomia dos sujeitos históricos” (2003, p. 22).

A partir da generalização da utilização da terceirização ao longo da década de 80, bem como de todas estas questões de cunho social, inicialmente as formas de terceirização foram – na ausência de uma legislação específica, excetuadas as hipóteses acima elencadas – consideradas ilícitas pela jurisprudência. O próprio Enunciado 256 do Tribunal Superior do Trabalho (de 30 de setembro de 1986), dispunha que “salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis n.º 6.019, de 03 de janeiro de 1974, e 7.102, de 20 de junho de 1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços”. A respeito da intensificação da prática da terceirização, aliada à inexistência de lei específica, Delgado afirma que:

O fenômeno terceirizante tem se desenvolvido e alargado sem merecer, ao longo dos anos, cuidadoso esforço de normatização pelo legislador pátrio. Isso significa que o fenômeno tem evoluído, em boa medida, à margem da normatividade heterônoma estatal, como um processo algo informal, situado fora dos traços gerais fixados pelo Direito do Trabalho do país. (DELGADO, 2008, p. 433)

De acordo com Delgado, essa ausência de normatização a respeito da terceirização trabalhista tem ensejado um “esforço hermenêutico destacado por parte dos tribunais do trabalho, na busca da compreensão da natureza do referido processo e, afinal, do encontro da ordem jurídica a ele aplicável” (2008, p. 434). Além disso, é gerada também uma “insegurança jurídica” devido às incertezas concernentes aos contornos legais desta prática, e que reflete uma insegurança econômica para os empresários e, ao mesmo tempo, uma insegurança social para os trabalhadores terceirizados (por exemplo no tocante à alta rotatividade de seus postos de trabalho).

Conforme afirmam Biavaschi e Droppa (2011), no período de 1985 a 1990 predominou no âmbito do TST o entendimento consubstanciado no Enunciado 256 do órgão, o que se tornava expresso na sua jurisprudência, pois as decisões judiciais reconheciam a existência de vínculo de emprego entre o trabalhador terceirizado e a tomadora de serviços (conforme expressa o próprio Enunciado 256), sendo ao mesmo tempo reconhecida a existência de responsabilidade solidária das

contratantes. Contudo, “a partir de 1990, em tempos de acirramento da pressão pela flexibilização do mercado de trabalho, a força do movimento pela terceirização da mão de obra teve impactos notórios na jurisprudência” (2011, p. 130). Neste sentido, o Enunciado 256 foi revisto, e em 1993 foi aprovada a Súmula 331 do TST, que ainda é mantida em vigência, hoje com a seguinte redação:

TST Enunciado nº 331 - Revisão da Súmula nº 256 - Res. 23/1993, DJ 21, 28.12.1993 e 04.01.1994 - Alterada (Inciso IV) - Res. 96/2000, DJ 18, 19 e 20.09.2000 - Mantida - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Contrato de Prestação de Serviços - Legalidade

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

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988). (Revisão do Enunciado nº 256 - TST)

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

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial. (Alterado pela Res. 96/2000, DJ 18.09.2000)

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

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

Tona-se possível observar a ação dos agentes pertencentes ao subcampo jurídico-trabalhista (indicados na figura 1, na página 84 do texto) na construção do entendimento que ficou consubstanciado na súmula 331 do TST. Biavaschi e Droppa (2011) identificam a importância de um Inquérito Civil Público instaurado em 05 de abril de 1993 pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) para investigar denúncia de uso de mão de obra ilegal de digitadores por parte do Banco do Brasil. Segundo o então Subprocurador-Geral Ives Gandra da Silva Martins Filho, hoje Ministro do TST, em entrevista concedida em 16 de maio de 2008 no âmbito da

pesquisa “A Terceirização e a Justiça do Trabalho” (BALTAR; BIAVASCHI et al.), revelou que recebeu denúncias de sindicatos dos bancários contra o Banco do Brasil (de que estava terceirizando atividades bancárias) e contra a Caixa Econômica Federal (que estava contratando estagiários em um nível que caracterizava a substituição de mão de obra).

Em uma demonstração do *nomos* do então representante do Ministério Público do Trabalho nesta demanda, foi instaurado o Inquérito Civil Público em face do Banco do Brasil para apurar a contratação de digitadores que não se enquadrassem nas hipóteses legais, isto é, de trabalho temporário (na época no limite de 3 meses de contrato) ou de serviços de vigilância, conforme determinava o Enunciado 256 do TST. Biavaschi e Droppa (2011) assinalam que em 20 de maio de 1993 foi assinado um Termo de Compromisso, segundo o qual ficou determinado que o Banco devesse dispensar a mão de obra destinada às tarefas de digitação e lavagem de carros, além de prever “abertura de concurso público em 240 dias para as áreas de limpeza, telefonia, ascensorista, copeiro, estiva e gráfica” (2011, p. 132), além de prever “a possibilidade de o Banco oferecer solução diversa para o caso, desde que de acordo com a legislação”.

Em resposta, em 24 de setembro de 1993, o Banco do Brasil argumentou que se constitui como uma sociedade de economia mista, integrando a estrutura da Administração Federal e, em razão disso, entendeu aplicável analogamente o Decreto-Lei n.º 200/67, de forma que seria possível terceirizar atividades-meio, como aquelas elencadas pela Lei n.º 5.645/70, de transporte, conservação e limpeza etc. Além disso, a dispensa destes prestadores de serviço teria grande repercussão social, pois naquele momento existiam 13.000 trabalhadores nesta condição, e que provavelmente não conseguiriam obter seus empregos após a realização de concurso, pois não teriam condições igualitárias de se candidatar, haja vista que concorreriam com portadores de diplomas de nível superior (BIAVASCHI; DROPPA, 2011).

Nesse contexto, o Subprocurador Geral entendia que o Enunciado 256 deveria ser integralmente cumprido. Porém, ao mesmo tempo, percebia que havia dificuldade na realização de concursos públicos para atividades de apoio que não exijam escolaridade ou qualificação especial, pois um concurso de provas e títulos acarretaria na aprovação daqueles que detivessem maior conhecimento das

matérias exigidas, mas isso não significaria que estas pessoas são as mais aptas para a realização da atividade. Porém, não haveria outra forma de estabelecer critérios para a admissão que não estes do concurso. Sendo assim, Biavaschi e Droppa (2011) destacam que o Subprocurador-Geral encaminhou um pedido de revisão do Enunciado 256, mantendo a ilegalidade na contratação de trabalhadores por empresa interposta, mas abrindo exceção para as empresas públicas, as sociedades de economia mista e órgãos da administração direta, autárquica e fundacional, o que estenderia o entendimento do Dec. 200/67 para todos os entes públicos, e resolveria o dilema que envolve a realização de concurso público para as atividades-meio dos tomadores de serviço.

Ao mesmo tempo, começavam a surgir acórdãos que se referiam a reclamações do setor privado que confrontavam o entendimento do Enunciado 256. Portanto, o então Presidente da Comissão de Súmulas do TST, Ministro Ney Proença Doyle, propôs uma revisão do Enunciado 256, com a finalidade de unificar a jurisprudência. Após algumas discussões da Comissão, em 17 de setembro de 1993 foi aprovada a Resolução n.º 23/93, de forma que entrou em vigência a Súmula 331 do TST (BIAVASCHI; DROPPA, 2011), que manteve a possibilidade de terceirização nos casos de trabalho temporário, abriu a possibilidade de terceirização nas hipóteses de serviços de vigilância, de conservação e limpeza, bem como de serviços especializados ligados à atividade meio do tomador (desde que inexista a pessoalidade e a subordinação direta, pois estas acarretariam a configuração do vínculo de emprego entre as partes), além de estabelecer a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços no caso de inadimplemento das obrigações trabalhistas.

Inexistindo uma regulamentação legal sobre terceirização, cumpre analisar mais especificadamente os critérios de legalidade da súmula 331 do TST. Conforme Camino (2004), atividade-meio corresponde aos serviços de apoio e acessórios, ainda que sejam permanentes e necessários para a realização das atividades-fim da empresa. Delgado (2008) assinala que “a dualidade atividades-meio e atividades-fim já vinha sendo elaborada pela jurisprudência ao longo das décadas de 1980 e 90, por influência dos dois diplomas legais dirigidos à Administração Pública”, isto é, o Decreto-Lei n.º 200/67, e a Lei n.º 5.645/70. Nas palavras do autor:

Atividades-fim podem ser conceituadas como as funções e tarefas empresariais e laborais que se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, compondo a essência dessa dinâmica e contribuindo inclusive para a definição de seu posicionamento e classificação no contexto empresarial e econômico. São, portanto, atividades nucleares e definitórias da essência da dinâmica empresarial do tomador dos serviços.

Por outro lado, atividades-meio são aquelas funções e tarefas empresariais e laborais que não se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, nem compõem a essência dessa dinâmica ou contribuem para a definição de seu posicionamento no contexto empresarial e econômico mais amplo. São, portanto, atividades periféricas à essência da dinâmica empresarial do tomador dos serviços. São, ilustrativamente, as atividades referidas pela Lei n.º 5645, de 1970: “transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas”. São também outras atividades meramente instrumentais, de estrito apoio logístico ao empreendimento (serviço de alimentação aos empregados do estabelecimento, etc.). (DELGADO, 2008, p. 442-3)

Ainda que o posicionamento do doutrinador e ministro do TST, Maurício Godinho Delgado, seja mais restritivo, há o entendimento que inclui os serviços ligados às necessidades circunstanciais, emergenciais e prestados de modo pontual. Para Vilhena (2001), a distinção entre atividade-fim e atividade-meio é uma questão meramente de fato, onde deve ser considerada a estrutura organizacional de cada empresa, isto é, levando em consideração se os serviços terceirizados podem ou não ser apartados da atividade-fim do tomador, e se esses serviços não interferem diretamente no seu processo de produção.

Além disso, outra questão de grande controvérsia diz respeito à responsabilidade pelo não cumprimento das obrigações trabalhistas por parte do empregador. Apesar de a súmula ser evidente neste sentido, ao considerar que a responsabilidade do tomador de serviços é subsidiária – isto é, apenas quando o devedor principal não tiver condições de cumprir a dívida é que o responsável subsidiário pode ser acionado; enquanto na responsabilidade solidária o co-devedor torna-se responsável solidário pelas dívidas trabalhistas, de forma que o trabalhador pode escolher desde o início do pleito se quer postular a reclamatória contra ambos os devedores (prestador de serviços e tomador de serviços), o que poderia reduzir o tempo de execução da ação trabalhista, além de facilitar a garantia dos créditos trabalhistas –, várias discussões têm sido travadas a respeito de qual critério deve ser adotado caso seja sancionada uma lei sobre terceirização.

Sobre o assunto, o Projeto de Lei (PL) n.º 4.330/04, que trata de terceirização trabalhista, do Deputado Federal Sandro Mabel, dentre outras disposições, estipula

a responsabilidade subsidiária em atual redação, bem como possibilita que o contrato de prestação de serviços verse “sobre o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares à atividade econômica da contratante” (redação atual do art. 4º, § 2º do PL 4.330/04). Este Projeto esteve próximo de ser aprovado em diversas ocasiões ao longo do ano de 2013, e não o foi devido às pressões por parte de grupos específicos da sociedade, que defendem a restrição da possibilidade de contratação de terceirizados, a responsabilidade solidária pelo inadimplemento das obrigações contratuais, dentre outras questões, a serem melhor analisadas no próximo capítulo.

Por outro lado, o Projeto de Lei (PL) n.º 1.632/07, que também trata especificamente do contrato de terceirização, do Deputado Federal Vicentinho, mantém o critério de distinção de atividade-meio e fim, e proíbe a terceirização da atividade-fim da empresa (art. 3º do PL), entendendo por atividade-fim “o conjunto de operações, diretas e indiretas que guardam estreita relação com a finalidade central em torno da qual a empresa foi constituída, está estruturada e se organiza em termos de processo de trabalho e núcleo de negócios” (§1º do art. 3º do PL). Além disso, o inciso I do art. 7º do referido PL pretende consubstanciar o entendimento de que deve haver igualdade de direitos entre o empregado direto e o terceirizado: “não haverá distinção de salário, jornada, benefícios, ritmo de trabalho e condições de saúde e segurança entre os empregados da tomadora e os empregados da prestadora [...]” (inc. I do art. 7º do PL). Outra questão importante é o Projeto prevê a responsabilidade solidária da tomadora, independente de haver culpa pelo inadimplemento das obrigações trabalhistas (art. 9º do PL).

Dessa forma, tem-se observado uma intensa luta político-cognitiva na definição dos contornos legais da terceirização trabalhista. Tais lutas simbólicas não se restringem às discussões atinentes ao Projeto de Lei (entre os Deputados Federais, no âmbito da Câmara dos Deputados), se estendendo também aos diversos segmentos laborais específicos que utilizam este instituto para o desenvolvimento de suas atividades; aos próprios ministros e demais magistrados que, no exercício de suas atividades, tendem a se posicionar de alguma forma em relação ao tema (tal como o fizeram os ministros quando foram aprovadas as Súmulas 256 e 331 do TST); aos líderes sindicais, representantes de Centrais Sindicais e demais agentes sociais engajados em movimentos sociais e políticos;

aos próprios empresários, economistas e administradores de empresas etc. O debate acerca da luta político-cognitiva travada pelos agentes sociais será mais bem estudado no capítulo seguinte, que trata de uma audiência pública realizada no ano de 2011 pelo TST e que versa sobre a terceirização trabalhista.

## **6 A audiência pública do TST sobre terceirização**

### **6.1 Apontamentos metodológicos**

Antes de esclarecer no que consistiu a audiência pública do TST sobre terceirização, entendemos por bem realizar alguns apontamentos metodológicos sobre a pesquisa. Conforme se observará na seção seguinte, a referida audiência pública contou com a presença de cinquenta e um oradores (mais quatro que fizeram a abertura do evento), e foi dividida nove blocos temáticos. Porém, este estudo pretende analisar apenas os três primeiros blocos do evento, que tratam da abertura, da terceirização em geral e do marco regulatório da terceirização. Desta forma, os blocos seguintes, que tratam de segmentos específicos de atividades, não serão estudados no presente texto. Serão analisadas, portanto, as 24 primeiras falas da audiência, de um total de 55 exposições.

Na ocasião da audiência pública, houve a transmissão ao vivo pelo canal de televisão “TV Justiça”, pelo site do TST na internet, e logo em seguida todos os vídeos foram disponibilizados no próprio site do Tribunal<sup>16</sup> e no canal do TST no Youtube. O percurso metodológico para a realização desta pesquisa começou no próprio acompanhamento do evento ao vivo, e posteriormente na transcrição dos vídeos que compreendem o bloco inicial, o bloco sobre a terceirização em geral, e o bloco destinado ao debate acerca do marco regulatório da terceirização.

O primeiro passo dado em direção à construção da audiência pública como objeto de investigação se deu a partir da busca pela ruptura com as pré-noções que caracterizam o conhecimento que se reproduz por intermédio do senso comum. Com isso, foi possível compreender que a organização de um espaço social, no qual

---

<sup>16</sup> Os vídeos estão disponíveis no seguinte endereço eletrônico: <[http://www3.tst.jus.br/ASCS/audiencia\\_publica/](http://www3.tst.jus.br/ASCS/audiencia_publica/)>. Acesso em: 23 de janeiro de 2014.

os agentes manifestaram a sua opinião acerca da terceirização trabalhista, poderia se constituir propriamente como um fenômeno passível de ser estudado sociologicamente. Neste sentido, optou-se por empreender a análise a partir do modelo teórico proposto por Pierre Bourdieu.

De toda forma, é importante destacar que, como qualquer pesquisa científica, os resultados deste estudo não compreendem um retrato exato da realidade, na medida em que o próprio pesquisador está inserido no espaço social, e possui pontos de vista específicos, ou formas de compreender o mundo, e que dependem sobremaneira da constituição de seu próprio *habitus*. É neste sentido que ganha relevância a tentativa de ruptura com os pré-conceitos e as pré-noções na realização da investigação. Portanto, salienta-se que durante toda a prática da pesquisa foi realizado um exercício de “vigilância epistemológica” (BOURDIEU, 2010), isto é, um zelo contínuo em relação à validade da investigação – verificando se os conceitos foram utilizados adequadamente e se são aplicáveis aos objetos analisados – e a confiabilidade dos dados obtidos no emprego das diferentes técnicas de pesquisa.

Com essas ferramentas, o pesquisador adquire as condições para utilizar reflexivamente os conhecimentos da ciência social ao longo de sua investigação. Como afirmado, isso não significa que se pode captar toda a realidade do mundo social e objetivá-lo, como assinala Bourdieu (2011d) ao criticar o que chama de “sonho positivista de uma perfeita inocência epistemológica” (2011d, p. 694) e, por conseguinte, afirmar que é necessário “se esforçar para conhecer e dominar o mais completamente possível seus atos, inevitáveis, de construção e os efeitos que eles produzem também inevitavelmente” (ibid., p. 694-5). Ou seja, o sociólogo, ao construir os modelos explicativos dos fenômenos sociais, pode acabar transmutando a compreensão racional desses fenômenos, ou mesmo transformando empiricamente, mesmo que indiretamente, devido ao alcance de sua pesquisa, certas estruturas sociais.

Além disso, para Pires (2010) não há como o pesquisador produzir conhecimento científico sem deformar a realidade, pois sua pesquisa nunca corresponde ao todo, tratando de se basear em amostras para apenas se aproximar de uma realidade – dentre outras possíveis, já que esta realidade depende também da subjetividade de quem a vê, razão pela qual jamais se alcançará uma verdade absoluta. Sobre estas questões, Bourdieu afirma que:

O sociólogo não pode ignorar que é próprio de seu ponto de vista ser um ponto de vista sobre um ponto de vista. Ele não pode re-produzir o ponto de vista de seu objeto, e constituí-lo como tal, re-situando-o no espaço social, senão a partir deste ponto de vista muito singular (e, num sentido, muito privilegiado) onde deve se colocar para estar pronto a assumir (em pensamento) todos os pontos de vista possíveis. E é somente à medida que ele é capaz de se objetivar a si mesmo que pode, ficando no lugar que lhe é inexoravelmente destinado no mundo social, transportar-se em pensamento ao lugar onde se encontra seu objeto (que é também, ao mesmo em uma certa medida, um *alter ego*) e tomar assim seu ponto de vista, isso é, compreender que se estivesse, como se diz, no seu lugar, ele seria e pensaria, sem dúvida, como ele. (BOURDIEU, 2011d, p. 713)

Assim, durante a construção argumentativa dos diferentes pontos de vista sobre a terceirização trabalhista, buscou-se, não sem uma dificuldade em empreender a tarefa de colocar-se em pensamento, usando a terminologia de Bourdieu, no lugar dos agentes sociais que estiveram presentes na audiência pública, procurando assim, identificar os sentidos sociais, políticos e econômicos que cada orador confere ao fenômeno.

Conforme destaca Gobo, a escolha do método e dos instrumentos de pesquisa deve ser realizada de acordo com a sua temática, “otimizando os vínculos e os recursos da situação específica de pesquisa” (2005, p. 98). Desta forma, a metodologia mais evidente para a análise do objeto proposto é a análise documental dos vídeos da audiência pública sobre terceirização disponibilizados no site do TST, na medida em que estes vídeos se constituem como documentos, produzidos pelo próprio Estado na figura do Tribunal Superior do Trabalho.

No desenvolvimento das etapas metodológicas da análise documental, existem dois momentos distintos, conforme Cellard (2010): a análise preliminar do documento, e a análise propriamente dita. Segundo o autor, a análise preliminar do documento abrange as seguintes etapas: o exame do contexto social da produção do documento; a identificação do(s) autor(es) do documento; a verificação de sua autenticidade; a confiabilidade da informação transmitida; a identificação da natureza do texto. Tais elementos poderão ser identificados na próxima seção do texto, ainda que de forma mais ou menos diluída, pois não se pretende, no trabalho aqui proposto, identificá-los expressamente, mas apenas seguir esta orientação na prática da própria investigação. Segundo Cellard, a análise propriamente dita constitui a reunião de todos os elementos presentes na análise preliminar, o que permite que o pesquisador forneça, por meio de uma abordagem tanto indutiva

quanto dedutiva, “uma interpretação coerente, tendo em conta a temática ou o questionamento inicial” (2010, p. 303).

A respeito da audiência pública, algumas considerações devem ser realizadas. Cada um dos palestrantes que lá estiveram presentes dispôs de 15 minutos para explanar seu entendimento de forma mais ou menos livre acerca da terceirização trabalhista. Tal liberdade não foi absoluta, tendo em vista a posição por eles ocupada na estrutura social, a possibilidade de eles estarem representando alguma instituição específica, e em razão de terem sido escolhidos (a grande maioria) para fazer parte da audiência a partir de um esquema argumentativo pré-definido por eles e submetido à apreciação do Tribunal, conforme se observa em um dos itens do despacho de convocação da audiência pública:

Os interessados poderão requerer sua participação na audiência pública no endereço eletrônico [audienciapublica@tst.jus.br](mailto:audienciapublica@tst.jus.br), até o dia 26 de agosto de 2011, devendo, para tanto, consignar os pontos que pretendem defender e, se for o caso, indicar o nome de seu representante.

Também possui relevância o fato de que os 15 minutos de explanação foram considerados insuficientes por diversos agentes sociais para transmitirem a sua compreensão do fenômeno da terceirização. Ademais, muitos dos expositores que realizaram sua intervenção depois dos momentos iniciais da audiência se referiram às falas iniciais dos primeiros oradores, de maneira que puderam agregar mais conteúdo às suas exposições.

Além da análise documental da audiência pública, foram realizadas quatro entrevistas com agentes sociais que participaram do bloco “terceirização em geral” da audiência, com o objetivo de elucidar questões relacionadas tanto ao fenômeno da terceirização quanto à própria constituição da audiência pública. Entretanto, tais entrevistas não foram levadas em conta na aferição dos entendimentos dos oradores acerca da terceirização nas últimas seções do capítulo, tendo em vista que estas seções tratam especificamente da audiência (e as entrevistas se constituem como um material complementar ao evento, mesmo porque foram realizadas em uma situação diversa, fora do espaço social específico da audiência, e em um momento bastante posterior, cerca de 2 anos após o evento), a fim de não comprometer a análise da audiência pública como fenômeno estudado. Os agentes entrevistados são o desembargador aposentado da Justiça do Trabalho da 3ª

Região (MG), e Professor de Direito do Trabalho da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) e da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC-Minas), o Dr. Márcio Túlio Viana; o Dr. Alselmo Luís dos Santos, economista e professor da Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP), também Diretor-Adjunto do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (CESIT) da UNICAMP; a Dra. Maria da Graça Druck de Faria, socióloga e professora da Universidade Federal da Bahia (UFBA); e o Dr. Ricardo Luiz Coltro Antunes, sociólogo e professor da Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP).

Destaca-se também que, ao mesmo tempo em que a análise documental constitui-se como um método de análise de dados que reduz “qualquer influência – a ser exercida pela presença ou intervenção do pesquisador – do conjunto das interações, acontecimentos ou comportamentos pesquisados, anulando a possibilidade de reação do sujeito à operação de medida” (CELLARD, 2010, p. 295), é necessário ressaltar que a informação obtida segue um sentido único, isto é, o investigador não pode exigir do documento informações complementares. Em sentido oposto, a realização de entrevistas semi-estruturadas possibilitou o debate mais aprofundado das questões que foram colocadas na audiência.

Porém, ao contrário da análise documental, toda entrevista é uma “espécie de *intrusão* sempre um pouco arbitrária que está no princípio da troca” (BOURDIEU, 2011d, p. 695). Por isso, deve-se tentar observar como o pesquisado vê a pesquisa em geral, dos fins que ela busca, para compreender o que o levou a participar desta pesquisa. Levando-se em conta a finalidade que o pesquisador tem em mente, se comparada às ideias do pesquisado, pode-se tentar “reduzir as distorções que dela resultam, ou, pelo menos, de compreender o que pode ser dito e o que não pode, as censuras que o impedem de dizer certas coisas e as incitações que encorajam a acentuar outras” (*idem*). Portanto, devem ser consideradas todas estas particularidades que estão, em tese, ocultas, mas são inerentes à realização da pesquisa, para conseguir captar ao máximo as nuances da técnica realizada, a fim de dominar relativamente os seus efeitos indesejados, para tentar reduzir a violência simbólica que se exerce por meio da aplicação desta técnica de pesquisa.

Além disso, “é o pesquisador que inicia o jogo e estabelece a regra do jogo” (BOURDIEU, 2011d, p. 695), isto é, é ele quem cria os objetivos da entrevista, às vezes mal estabelecidos para o entrevistado. Bourdieu também salienta que “esta

dissimetria é redobrada por uma dissimetria social todas as vezes que o pesquisador ocupa uma posição superior ao pesquisado na hierarquia das diferentes espécies de capital, especialmente do capital cultural” (*idem*). Entretanto, tal regularidade não esteve presente nas entrevistas em questão, pois os quatro entrevistados possuem um elevado capital (não apenas cultural, mas também social e simbólico, do campo em que atuam) e uma posição de destaque nos seus respectivos campos ou subcampos (ainda que todos os entrevistados sejam docentes, e dediquem atenção ao fenômeno da terceirização e à flexibilização trabalhista em geral, possuem áreas de interesses mais específicas: direito, economia ou sociologia). Em razão disso, as entrevistas foram organizadas de maneira semi-estruturada, para que no seu próprio decorrer fosse possível a elaboração de novas questões.

A análise tanto da audiência pública quanto das entrevistas realizadas posteriormente foi movida por um sentido específico, que se baseia em um arcabouço teórico e conceitual que ajudou a definir essa própria lógica da pesquisa. Compreendendo que os diferentes agentes sociais presentes na audiência pública, que atuam em campos diversos, possuem interesses contrapostos (uma *illusio* advinda de seus *habitus* e dos seus respectivos campos), a perspectiva teórica adotada leva à percepção da existência de lutas simbólicas pela definição da melhor compreensão da terceirização trabalhista. Neste sentido, o objetivo foi empreender análises tanto indutivas quanto dedutivas para perceber a intenção destes agentes (e o campo em que atuam auxiliou nesta tarefa), para compreender os interesses que subjazem as suas convicções. Portanto, foram analisadas as falas destes agentes, e a construção de categorias analíticas buscou facilitar a objetivação dos diferentes posicionamentos na audiência pública. Por meio deste procedimento, o objetivo final foi constituir a audiência pública como um momento de construção social do instituto da terceirização trabalhista no Brasil.

## 6.2 A convocação da audiência pública

Em sessão extraordinária<sup>17</sup> realizada em 24 de maio de 2011, o Egrégio Pleno do TST, sob a presidência de João Oreste Dalazen, aprovou o ato regimental

---

<sup>17</sup> Estiveram presentes na sessão, além do Ministro-Presidente Sr. João Oreste Dalazen, os Ex.mos Srs. Ministros Maria Cristina Irigoyen Peduzzi (Vice-Presidente), Milton de Moura França, Carlos Alberto Reis de Paula, Ives Gandra Filho, João Batista Brito Pereira, Renato de Lacerda Paiva,

n.º 1, que modifica o Regimento Interno do órgão e acrescenta, dentre outros itens, a possibilidade de convocação de audiências públicas, com a finalidade de:

Ouvir o depoimento de pessoas com experiência e autoridade em determinada matéria, sempre que entender necessário o esclarecimento de questões ou circunstâncias de fato, subjacentes a dissídio de grande repercussão social ou econômica, pendente de julgamento no âmbito do Tribunal (art. 35, XXXVI, Reg. Interno TST).

Conforme o Regimento, compete ao Presidente do TST a convocação, em caráter excepcional, de audiências públicas, que podem ser constituídas de ofício – isto é, a partir de sua própria iniciativa –, ou então a partir do requerimento de cada uma das Seções Especializadas, ou de suas Subseções, pela maioria de seus integrantes. Além disso, o inciso XXXVII do art. 35 do Regimento Interno do TST estabelece que, também compete ao Presidente a decisão, “de forma irrecorrível, sobre a manifestação de terceiros, subscrita por procurador habilitado, em audiências públicas”.

O Capítulo IV (Das Audiências) do Título III (Dos Atos Processuais) do Regimento Interno do TST, também foi alterado por meio do Ato Regimental n.º 1, de 2011, que lhe acrescentou o art. 189-A, que trata das audiências públicas e que estabelece que elas deverão ser presididas pelo Presidente do Tribunal – que pode delegar a presidência das audiências públicas ao Vice-Presidente, ao Corregedor-Geral da Justiça do Trabalho, ou a Ministros da Corte, caso ele esteja impossibilitado de executar a tarefa –, além de atender aos seguintes procedimentos: a) deverá ser formalizado um despacho para a convocação da audiência, que será amplamente divulgado e fixará prazo para a indicação das pessoas a serem ouvidas (inc. I); b) deverá ser garantida a participação de diversas correntes de opinião na hipótese de existência de defensores e opositores da matéria objeto da audiência (inc. II); c) o Presidente do Tribunal será o responsável pela seleção dos agentes participantes da audiência, bem como pela divulgação da lista de habilitados, determinando a ordem das exposições, e fixando o tempo que cada um disporá para se manifestar (inc. III); d) a exposição deve se limitar ao tema

---

Emmanuel Pereira, Lelio Bentes Corrêa, Aloysio Corrêa da Veiga, Horácio Raymundo de Senna Pires, Rosa Maria Weber Candiota da Rosa, Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Maria de Assis Calsing, Dora Maria da Costa, Pedro Paulo Teixeira Manus, Fernando Eizo Ono, Guilherme Augusto Caputo Bastos, Márcio Eurico Vitral Amaro, Walmir Oliveira da Costa, Mauricio Godinho Delgado, Kátia Magalhães Arruda, Augusto César Leite de Carvalho, José Roberto Freire Pimenta e Delaíde Miranda Arantes e o Ex.mo Sr. Subprocurador-Geral do Trabalho, Dr. Luiz Antônio Camargo de Melo.

objeto de debate (inc. IV); e) há a possibilidade de transmissão da audiência pública pelo TV Justiça, pela Rádio Justiça, ou pela internet (inc. V); f) os trabalhos da audiência pública serão registrados e juntados aos autos do processo, ou arquivados no âmbito da Presidência do Tribunal (inc. VI); g) por fim, os casos omissos deverão ser solucionados pelo Presidente do Tribunal, ou pelo Ministro que estiver presidindo a audiência pública (inc. VII).

Tendo como base o procedimento instaurado por meio dessas alterações no Regimento Interno do TST, o Ministro João Oreste Dalazen, na época Presidente do órgão, expediu Edital de Convocação, publicado no Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho (DEJT) nos dias 04, 08 e 09 de agosto de 2011, e Despacho Convocatório, publicado no DEJT no dia 08 de agosto de 2011, para os interessados em participar da primeira audiência pública da história do Tribunal Superior do Trabalho, com temática relacionada à terceirização.

Nestes documentos, o Ministro expõe primeiramente os motivos para a convocatória da audiência pública, que compreendem o fato de que na época existiam cerca de 5.000 (cinco mil) recursos em tramitação no Tribunal Superior do Trabalho (e milhares de processos nas demais instâncias da Justiça do Trabalho) discutindo a licitude da terceirização de mão de obra. Além disso, os documentos motivam a realização da audiência ao considerar a existência de múltiplas questões sobre a terceirização nas relações individuais e coletivas de trabalho, além de levar em conta “os notórios impactos econômicos e sociais para o país das decisões judiciais sobre terceirização e, portanto, a repercussão geral sobre o tema”.

A respeito da motivação da audiência pública, buscou-se, nas quatro entrevistas realizadas, questionar se houve a pressão de algum grupo social específico, de sindicatos de trabalhadores ou de empresários, para a realização de uma audiência pública sobre a temática da terceirização com o objetivo de frear ou estender o fenômeno, dependendo do grupo, ou se partiu de uma iniciativa do próprio Tribunal Superior do Trabalho. O economista Anselmo Santos se recorda apenas da existência de conflitos e contradições ocorridas no próprio TST e que levaram alguns ministros a defender a realização de uma audiência pública. Por sua vez, o Professor Márcio Túlio Viana destacou que o TST é hoje “um palco de luta em torno do Direito do Trabalho”, e relatou uma mudança de perfil dos ministros nos últimos anos, visto que a maioria deles é progressista, então ele vê a audiência

pública como “uma estratégia para fortalecer a perspectiva daqueles que já compõe uma maioria, mas é uma maioria reduzida do TST, para fortalecer a súmula, para tentar aperfeiçoar a súmula”. Os sociólogos Ricardo Antunes e Maria Graça Druck não souberam afirmar se houve alguma pressão social, mas o primeiro entende que não tenha sido uma iniciativa dos trabalhadores. Portanto, a hipótese de a ideia da audiência ter surgido de um grupo social específico não foi confirmada nem refutada por meio das entrevistas realizadas.

Conforme os documentos emitidos pelo Tribunal, por meio da audiência pretendeu-se ouvir “o pronunciamento de pessoas com experiência e reconhecida autoridade em matéria de terceirização, objetivando esclarecer questões fáticas, técnicas (não jurídicas), científicas, econômicas e sociais relativas ao fenômeno da subcontratação de mão de obra”. Depois de 221 inscrições de especialistas e instituições interessadas em se pronunciar no evento, foram selecionados os 51 palestrantes, especialistas de diversas áreas como juristas, sociólogos, economistas, líderes sindicais, representantes patronais, membros do ministério público do trabalho, parlamentares, entre outros.

Após a abertura oficial, o evento foi dividido em distintos blocos, começando por aspectos gerais da terceirização; a seguir sendo discutido o marco regulatório por dois deputados federais que possuem projetos de lei sobre a temática tramitando na Câmara dos Deputados; e depois agregando a temática por setores de trabalho específicos: setor bancário e financeiro, telecomunicações, indústria, serviços, setor elétrico e tecnologia da informação. Os palestrantes de cada um desses blocos estão dispostos no Quadro 1, que pode ser encontrado no Apêndice 1 deste texto.

Em 05 de setembro de 2011, o Tribunal expediu o “despacho de habilitação de participantes da audiência pública”<sup>18</sup>, com a lista dos selecionados para participar da audiência, atualizada posteriormente pelo documento “ordem dos trabalhos”. Sobre o processo de seleção, o documento informou o seguinte:

Tendo em vista o grande número de requerimentos de inscrição recebidos (221) e a inviabilidade de habilitar a todos, tornou-se imperativo circunscrever a participação a um número razoável de representantes e especialistas que, nos termos do despacho de convocação, atendessem com maior precisão o objetivo precípua de ouvir o pronunciamento de

---

<sup>18</sup> Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/ASCS/audiencia\\_publica/arquivos/habilitacaodeinscritos.pdf](http://www3.tst.jus.br/ASCS/audiencia_publica/arquivos/habilitacaodeinscritos.pdf)>. Acesso em: 20 de dezembro de 2013.

peças com experiência e reconhecida autoridade na matéria, objetivando esclarecer “questões fáticas, técnicas (não jurídicas), científicas, econômicas e sociais relativas ao fenômeno da subcontratação de mão de obra por meio de interposta pessoa”. (TST, Despacho de habilitação de participantes da audiência pública)

Ainda com base no referido documento, foram elencados também os seguintes motivos para o indeferimento de inscrições na audiência pública: a) na hipótese de advogado que postulou a intervenção em nome próprio; b) por ausência de pertinência, oportunidade ou relevância da tese que buscou defender, com base nos temas específicos anteriormente elencados; c) existência de entidade de nível superior cuja inscrição tenha sido deferida; d) falta de indicação de representante, ou no caso de o representante indicado não possuir a qualificação técnica específica reputada como indispensável para a participação no evento; e) por ausência de menção à tese que pretendia sustentar.

Dessa forma, a audiência pública do TST sobre terceirização, organizada para atender aos interesses da sociedade civil, foi elaborada a partir de um procedimento arbitrário de escolha dos seus participantes, pois o próprio inciso XXXVII do art. 35 do Regimento Interno do TST estabelece que tal decisão compete ao Presidente do TST, conforme analisado anteriormente. Porém, como representante estatal, seria possível afirmar, com base em Bourdieu, que o Ministro-Presidente do TST exerceu tal atribuição como “detentor do monopólio da violência simbólica legítima” (BOURDIEU, 2001b, p. 227), aqui se entenda por violência a força que emana da norma estatal que lhe atribui o poder legítimo de nomeação. Além disso, tal arbítrio, tal poder de nomear os participantes da audiência, foi exercido com base em critérios objetivos, e obedecendo ao princípio da publicidade intrínseco ao campo jurídico. De toda forma, em razão da vigência destas regras que regulam a realização de audiências públicas, pode-se dizer que no espaço social construído pelo TST foi determinado previamente um limite à luta simbólica dos agentes para o estabelecimento do monopólio de dizer o direito (no tocante à terceirização), ou um limite às possibilidades de imposição de um princípio de visão acerca deste instituto jurídico, “arrancando assim dessa luta um certo número de divisões e de princípios de divisão” (*idem*).

Outrossim, é possível afirmar que todos agentes sociais que participaram da audiência pública revestiram-se, ainda que por um breve momento, de um poder de

representação de segmentos específicos da sociedade. Ou seja, ainda nas ocasiões em que os oradores não tenham comparecido ao evento na condição de representantes de alguma instituição específica (isto é, com o intuito de representar aquela instituição, os interesses daquela instituição na temática da audiência), durante cerca de 15 minutos cada um deles representou uma ideia, um ponto de vista próprio acerca da terceirização, mas que é compatível não apenas com suas disposições particulares, mas com o campo específico em que atuam cotidianamente, ainda que esta representação não tenha se dado necessariamente em relação a uma classe específica de agentes. Neste sentido, é possível afirmar que eles atuaram como porta-vozes, como responsáveis “por essa espécie de salto ontológico provocado pela passagem da *práxis* ao *logos*, do senso prático ao discurso, da visão prática à representação, a saber, o acesso à ordem da opinião propriamente política” (BOURDIEU, 2001b, p. 226).

Conforme o despacho de habilitação dos participantes da audiência, “a seleção dos habilitados pautou-se pelo critério central de garantir, tanto quanto possível, a participação equilibrada dos diversos segmentos da sociedade a que a questão está afeta e, sobretudo, a participação paritária de representantes do Capital e do Trabalho”.

A proposta deste trabalho é desvendar, a partir das falas destes agentes, seus diversos pontos de vista sobre a terceirização, o que poderá revelar de que maneira este instituto jurídico está sendo construído pelos agentes sociais. Neste processo investigativo, os elementos conceituais da teoria de Pierre Bourdieu auxiliarão na compreensão do fenômeno social, e na sua objetivação científica, na construção de categorias analíticas que busquem evidenciar os pares de oposições empregados pelos agentes para tentar tornar hegemônico o seu entendimento acerca do tema. Neste ponto, torna-se importante ressaltar que a proposta de pesquisa não abarca o estudo da posição específica destes agentes na estrutura social brasileira, isto é, não se pretende analisar os sujeitos, os agentes atuantes, mas apenas seus posicionamentos, suas ideias e seus ideais acerca da terceirização.

Em outras palavras, ainda que a leitura do fenômeno possa levar em conta que os agentes possuem um *habitus* específico que se relaciona às posições sociais e às suas tomadas de posição, ao invés de utilizar estes agentes para a construção

de um espaço de posições sociais (o que acarretaria na necessidade de se estudar as disposições de cada um deles<sup>19</sup>), a proposta desta pesquisa é constituída pela tentativa de empreender uma análise dos diferentes pontos de vista sobre a terceirização. Para tanto, como afirmado anteriormente, serão consideradas apenas as falas dos três primeiros blocos da audiência.

### 6.3 Bloco I: Abertura

Realizaram a abertura da audiência pública o então Ministro-Presidente do Tribunal Superior do Trabalho, o Sr. João Oreste Dalazen, o Procurador-Geral do Trabalho, Luiz Antônio Camargo de Melo, o então Presidente do Conselho Federal da OAB, Ophir Cavalcante, e a Procuradora-Geral da União, Helia Maria de Oliveira Bettero. Em sua fala, o Min. Dalazen destacou a importância da realização de audiências públicas para ouvir o depoimento de pessoas com experiência e conhecimento de assuntos que envolvam fatos subjacentes a dissídios de grande repercussão social ou econômica pendente de julgamento no Tribunal Superior do Trabalho. Além disso, salientou que a modificação introduzida no Regimento Interno do órgão passou a assegurar que na hipótese de existência de defensores e opositores da matéria em pauta na audiência, deverá ser assegurada a participação das diversas correntes de opinião: “numa sociedade pluralista e complexa como a brasileira, a atuação de um tribunal superior da República idealmente deva ser permeada pela participação social nos temas de maior relevância”.

Segundo o ministro, a audiência pública sobre terceirização situa-se nesta perspectiva, pois foi o mecanismo adotado para “manter um diálogo com os diversos segmentos da sociedade presumivelmente afetados por uma decisão na busca de inteirar-se de dados da realidade destinados a elucidar questões de fato relevantes para uma adequada aplicação do Direito”. Portanto, uma dos objetivos do evento foi reunir subsídios materiais para o julgamento das demandas por parte do TST,

---

<sup>19</sup> Para Bourdieu, “ao sistema de separações diferenciais, que definem as diferentes posições nos dois sistemas principais do espaço social [capital econômico e capital cultural], corresponde um sistema de separações diferenciais nas propriedades dos agentes (ou de classes construídas como agentes), isto é, em suas práticas e nos bens que possuem. A cada classe de posições corresponde uma classe de *habitus* (ou de *gostos*) produzidos pelos condicionamentos sociais associados à condição correspondente e, pela intermediação desses *habitus* e de suas capacidades geradoras, um conjunto sistemático de bens e de propriedades vinculadas entre si por uma afinidade de estilo” (2008, p. 21).

buscando compreender a realidade social que subjaz o fenômeno da terceirização, visto que “a ninguém mais interessa que a ele, o Tribunal, aquilatar as repercussões sociais, econômicas e políticas das decisões que proferem”.

Em linhas gerais, a fala de abertura do ministro Dalazen foi pautada na apresentação da temática a ser desdobrada posteriormente pelos oradores dos demais blocos. O ministro afirma que a terceirização é um fenômeno irreversível da economia mundial, pois desde a “desfordização das fábricas” e da extrapolação dos limites da Lei do Trabalho Temporário, estabeleceu-se na estrutura produtiva capitalista, de maneira que não há indícios de que irá arrefecer – segundo suas palavras, “as exigências mercadológicas e o acirramento técnico das ferramentas de gestão impuseram a evolução dos métodos de terceirização”. A partir desta consideração, Dalazen entende que a “força dos fatos” impõe a forma com que deve ser compreendida a terceirização: “são os fatos da organização capitalista que investem sobre o arcabouço jurídico laboral, exigindo dos operadores do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho esforços interpretativos para a compreensão” do fenômeno.

Conforme Dalazen, “os avanços no plano da Administração e da Economia naturalmente invadem e perturbam o Direito do Trabalho”. Neste sentido, a distinção de terceirização lícita e ilícita a partir da idéia central de atividade-meio e fim tem perdido força: “será que o critério da atividade-fim não é demasiado impreciso e de caracterização duvidosa e equívoca ao ponto de não transmitir a desejável segurança jurídica?”. Ou então, “poder-se-ia caracterizar como acessória uma atividade de que depende o sucesso do negócio principal?”. Realizando estes questionamentos, Dalazen cita diversos exemplos em que tal critério poderia suscitar dúvidas, como a transferência da gestão de vendas de produtos bancários pela figura do promotor de vendas; trabalhadores contratados por indústria de auto-peças fornecedora de indústria automobilística; empresa de TI que subcontrata empresas especializadas para cada etapa de construção de um software. Com base nestes (e em outros) exemplos, o ministro indaga se “a adoção do critério dos serviços especializados de que ora se cogita no Congresso Nacional” não transmitiria maior segurança jurídica.

Além disso, Dalazen pondera acerca dos “efeitos sociais nefastos constatados pela Justiça do Trabalho em determinadas formas de terceirização”,

indicando que diferentemente da possibilidade de mobilizações de operários no mesmo ambiente de fábrica que se observava outrora, nas hipóteses de terceirização, ainda que os trabalhadores se reúnam no mesmo ambiente físico, eles “não terão um empregador comum contra o qual se mobilizar”, pois “uns trabalham para o tomador, outros para o prestador”, razão pela qual a terceirização enfraquece os sindicatos e empobrece os trabalhadores, segundo a visão do ministro:

O mesmo grupo de trabalhadores sob unívoco comando e trabalhando em prol do mesmo empreendimento, cada qual com diferentes direitos oriundos de distintas convenções coletivas a que estão subordinados: piso salarial diverso, adicionais de horas extras diferentes, garantia ou falta de garantia no emprego, cesta básica etc. Ora, que melhoria de sua condição social podem alcançar categorias enfraquecidas? (DALAZEN, audiência pública do TST sobre terceirização)

O ministro prossegue afirmando que “a experiência revela que o barateamento dos custos da produção enseja a precarização das condições de trabalho”, e que “a corda rompe na ponta mais fraca”. Por isso, observa-se o descumprimento de medidas de higiene e segurança do trabalho, e equipes inadequadamente treinadas para a execução de atividades de risco, como é o caso das atividades do setor elétrico: “vem daí o trágico e avassalador aumento nos episódios de acidentes do trabalho envolvendo terceirizados”.

Outra questão por ele explanada se refere à responsabilidade da empresa tomadora dos serviços, que atualmente é puramente subsidiária, e que resulta em execuções demoradas “contra prestadores de serviços ausentes, falidos, desaparecidos ou notoriamente incapazes de adimplir a obrigação legal para com seus empregados”. Após comentar sobre o estabelecimento do instrumento da Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas (a partir de janeiro de 2012) – e que visa facilitar a fiscalização da empresa terceirizada no cumprimento de suas obrigações trabalhistas –, o ministro pondera acerca da responsabilidade solidária: “não teria chegado o momento de reconhecer-se a responsabilidade solidária da empresa tomadora dos serviços, até como forma de induzi-la a desenvolver maior controle e fiscalização, sob o cumprimento da legislação trabalhista junto à empresa prestadora [...]?”.

Portanto, Dalazen comentou, de forma muito ampla, acerca dessas várias peculiaridades que envolvem o instituto da terceirização trabalhista, a fim de abrir o debate e aprofundar estas (e outras) questões. A seguir, o Procurador Geral do

Trabalho, Luiz Antônio Camargo de Melo, deu prosseguimento à abertura da audiência pública.

Melo deu início à sua fala comentando sobre a atuação do Ministério Público do Trabalho: “queremos efetivamente atuar como um escritório de advocacia dos interesses da sociedade. Não vamos defender interesses corporativos, não vamos defender teses. Nós vamos defender a ordem jurídica, [...] os interesses sociais, individuais e indisponíveis”. E afirmou que o Ministério Público do Trabalho possui cerca de quatorze mil procedimentos em andamento nas Procuradorias Regionais do Trabalho, mil e quinhentas ações civis públicas tramitando na Justiça do Trabalho, e três mil termos de ajuste de conduta firmados envolvendo somente questões que envolvem a terceirização.

Além disso, o Procurador Geral do Trabalho pontuou algumas ações do Ministério Público do Trabalho: “criaram-se diversas coordenadorias nacionais com o fim de buscar a especialização na atuação de conflitos trabalhistas de interesses coletivos e difusos”. Conforme ele, em decorrência das fraudes envolvendo a prática da terceirização, foi criada a Coordenadoria Nacional de Combate às Fraudes nas Relações de Trabalho (CONAFRET).

A CONAFRET alberga discussões sobre o tema “terceirização”, elabora projetos, organiza reuniões e debates entre os membros do Ministério Público do Trabalho que integram esta referida coordenadoria, além de criar forças-tarefas para instruir inquéritos civis ou atender demandas específicas. Nos últimos anos, atividades desta nossa coordenadoria, a CONAFRET, se intensificaram, principalmente tendo em vista o crescente desvirtuamento do instituto da terceirização. O abuso da prática da terceirização da prestação de serviços decorre muito da ausência de legislação específica, como já foi apontado aqui. E legislação específica que possa nortear a atuação de empregadores e da falsa idéia do tomador de serviços em associar todo o processo de terceirização à redução de custos operacionais, independentemente de tal proceder caracterizar ofensas a dispositivos legais ou caracterizar a precarização das relações de trabalho. (MELO, audiência pública do TST sobre terceirização)

Foram criadas também outras coordenadorias destinadas a enfrentar as fraudes e irregularidades nas relações de trabalho, além da criação do Fórum Nacional sobre Terceirização, sediado na Procuradoria Geral do Trabalho, em Brasília, que constitui um ambiente aberto de discussão sobre a terceirização, “tanto no setor público quanto no setor privado, com a participação da sociedade, de órgãos de fiscalização e entidades sociais”.

Melo aponta que tornaram-se corriqueiros os casos de precarização das relações de trabalho por meio da terceirização, na busca do aumento de lucratividade, pois “quanto menos se gasta para o trabalhador, e com a maneira de executar os serviços e atingir os resultados desejados, maior é o lucro”. Neste sentido, ele afirma que as condições são precárias, não apenas em relação à remuneração, como também “a forma do exercício das atividades pelos obreiros, como sobrecarga de trabalho, informalidade, jornadas exaustivas, banalização das condições de segurança, saúde, higiene e medicina do trabalho”. Na caracterização dos contratos de terceirização, ele entende que não basta a especialização da mão de obra, pois a tarefa executada deve ser estranha aos objetos sociais da tomadora, o trabalhador não pode se subordinar a esta tomadora, e deve utilizar meios materiais próprios para a execução de suas atividades.

A respeito da atuação do Ministério Público do Trabalho, Melo mencionou a execução de inúmeras forças-tarefas (principalmente na área da construção civil), que “é uma forma em que o Ministério Público atua organizadamente, inclusive com outros parceiros do poder público, para reprimir uma determinada situação que nos foi denunciada”. Com base nesse contexto, e de modo a aprimorar a atuação e o combate às terceirizações ilícitas, o Procurador Geral do Trabalho opina que “resta perfeitamente adequada a responsabilidade objetiva solidária daquele que foi beneficiado pela utilização de mão de obra ao arrepio da lei”. Por fim, ele afirma que se deve buscar a isonomia de direitos e benefícios em sede de instrumentos coletivos, assegurar a representatividade da entidade sindical profissional para os terceirizados, e conclui: “nos dias atuais, não há como admitir que se dê maior atenção a determinados assuntos corporativos atrelados à produtividade e à condição humana seja relegada ao segundo plano”.

Ophir Cavalcante Jr., então Presidente do Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) foi o terceiro orador do bloco de abertura da audiência pública, e destacou que há advogados que defendem uma terceirização ilimitada, e outros que defendem que se mantenha o atual modelo, ou se restrinja ainda mais as possibilidades de terceirização e, em razão disso, explicou que “a Ordem não vai tomar o partido de um lado ou de outro, mas apenas destacar alguns aspectos que nos parecem significativos para o debate dessa matéria”, e mencionou também que

não se pode deixar de lado os princípios da dignidade da pessoa humana e da valorização social do trabalho.

Dentre os pontos em destaque, ele citou uma pesquisa realizada pelo sindicato que representa as empresas prestadoras de serviços a terceiros (SINDPRESTEM), segundo a qual existem 8,2 milhões de trabalhadores terceirizados atuando em diversos setores no país. Para ele, a terceirização contribui para a redução do chamado custo Brasil das empresas e é essencial para segmentos de alta especialização, estimula e repõem ao mercado trabalhadores que estariam a caminho da aposentadoria, mas ao mesmo tempo não pode contribuir para precarizar o trabalho, para aviltar a dignidade do trabalhador. Ao contrário, ela deve criar novas oportunidades para que o país possa se desenvolver.

Para Helia Maria de Oliveira Bettero, Procuradora-Geral da União, a terceirização causou visível vulnerabilidade aos direitos trabalhistas, e “não pode ser considerada um meio fácil de eximir o tomador de serviços dos encargos trabalhistas”. Ela prossegue, dizendo que “o nosso entendimento é no sentido de que a terceirização deverá ser de serviços, de atividades, e jamais de mão de obra”, para que o instituto não seja utilizado como agenciamento de trabalhadores e desoneração de encargos trabalhistas. Segundo Bettero, “a Advocacia Geral da União manifesta o seu propósito e seus esforços no sentido de coibir a terceirização irregular, evitar lesão aos trabalhadores e prejuízos ao erário”, se colocando à disposição para a busca de soluções atinentes à terceirização trabalhista, e demonstrando apoio na construção de um marco regulatório da terceirização.

#### **6.4 Bloco II: Terceirização em geral**

O primeiro orador a expor seu pronunciamento no bloco destinado à terceirização em geral foi o Professor José Pastore, sociólogo e professor da Faculdade de Economia e Administração da USP, que entende que sempre que atividades são realizadas por diversas empresas, surgem disparidades nas condições de trabalho, na renda, e nos benefícios que as pessoas recebem, de maneira que torna-se difícil estabelecer limites de responsabilidade para as partes nestas condições, mesmo porque há inúmeras formas de contrato – “empregados

por prazo indeterminado, por prazo determinado, por tempo parcial, em regime temporário, consultores”.

Ainda assim, ele afirma que “modernamente, sem terceirização, inúmeros negócios ficam inviáveis”, e cita o exemplo da inviabilidade da situação de uma construtora que ao invés de terceirizar terraplanagem do alicerce de um edifício, “fosse obrigada a comprar todo o maquinário, caríssimo, e usar esse maquinário uma vez a cada três anos, que é quando ela inicia um prédio”. A despeito disso, ele entende que há precarização em várias instâncias da terceirização, mas essa “precarização ocorre tanto no trabalho terceirizado quanto no trabalho não-terceirizado”.

Para ele, a terceirização não se refere a uma realidade, mas a inúmeras realidades diferentes, “sendo impossível, portanto, administrar essas realidades diferentes com uma regra única, e muito menos com uma lei geral”. Em razão disso, e partindo do entendimento de que há dois tipos de proteção – proteções básicas e proteções complementares –, Pastore argumenta que as proteções básicas devem ser formuladas por lei, mas as proteções complementares devem ser negociadas, “dada a diversidade que existe em setores e ramos de atividades”. Nesse sentido, ele enquadra no rol de proteções básicas o cumprimento da legislação trabalhista e previdenciária, a obrigatoriedade de demonstração da reputação técnica da contratada, a capacitação de seus empregados, a garantia de um ambiente adequado de trabalho nas áreas de higiene, segurança, saúde, alimentação e assistência médica no caso de acidentes. Para além disso, ele entende que devem ser adotadas as proteções complementares, no campo da negociação, e sugere a criação de Normas Complementares para Terceirização (NCT's) por ramos de atividades:

A fixação das NCT's, evidentemente, vai exigir uma certa organização, razão pela qual eu sugiro que o Brasil deveria criar um conselho nacional para a regulação da terceirização, que abrigaria câmaras setoriais, onde seriam feitas as discussões, elaboradas as normas, e depois poderiam subir para instância, como sobem as NR's, e também câmaras essas que cuidariam de renovar e atualizar permanentemente essas normas, o que é difícil fazer por lei, porque as tecnologias mudam a cada minuto, a cada instante as tecnologias mudam e os métodos de produção também mudam. (PASTORE, Audiência pública do TST sobre terceirização)

Além disso, outros pontos de destaque na fala de Pastore se referem ao seu entendimento de que o Projeto de Lei 4.330 da Câmara dos Deputados chegou ao

limite daquilo que se pode assegurar em termos de proteções básicas, e as normas complementares não podem “inviabilizar, evidentemente, os negócios das empresas que necessitam terceirizar”. Em razão disso, para ele, “nem a lei nem as NCT’s seriam impeditivas de contratar qualquer serviço, meio ou fim”. Ademais, entende que “não se pode nem pensar em isonomia; isonomia de salários, isonomia de jornada, isonomia de PLR [participação nos lucros e resultados], isonomia de benefícios”, em razão de as categorias e profissões serem específicas. Em resumo, o Professor Pastore sugere a adoção de leis para proteções básicas, conselho para proteções complementares, e acordos e convenções para as proteções específicas por categoria.

Em seguida, o Professor Ricardo Antunes, também sociólogo, professor de Sociologia da UNICAMP, proferiu sua palestra. Ele afirmou que desde a década de 1970 vivemos “uma forte transição do padrão de produção que vigeu no século XX, tayloriano-fordista”, e que saltamos deste padrão para a chamada economia flexível. Enquanto em um primeiro momento o processo de trabalho da empresa taylorista e fordista gerava um trabalho fragmentado, coisificado, mas ao mesmo tempo as lutas históricas dos trabalhadores conseguiram normatizar o direito do trabalho, no momento atual, de reestruturação produtiva, “nesta competição intensa de 500, 600 transnacionais, que ficam em busca de maior produtividade e redução de custos, e o trabalho é visto como custo, esta lógica da empresa flexibilizada passa a exigir a flexibilização dos direitos do trabalho”, num tipo de flexibilidade que “é responsável pela corrosão, pela desconstrução monumental dos direitos sociais do trabalho em escala global”.

Para Antunes, a porta de entrada das modalidades de degradação do trabalho advém das terceirizações – “elas são as portas de entrada, e quando você entra na terceirização, é fácil entrar, o difícil é sair”, tanto que “ela iniciou-se nas atividades-meio; mas agora se quer chegar nas atividades-fins”, já que algumas empresas borraram esse critério de distinção –, pois se entra no espaço da flexibilização e da informalidade, de maneira que a precarização e a terceirização não são idênticas, mas são fenômenos muito próximos. Em razão disso, ele entende que a liberação ou ampliação da terceirização “vai ser um caminho mais seguro para o aumento da precarização estrutural do trabalho em escala global”. Além disso, ele entende que a terceirização “vem se constituindo como o principal instrumental pelo

qual as novas modalidades produtivas estão sendo introduzidas no mundo da empresa flexível liofilizada”, isto é, da empresa que substitui e elimina o trabalho vivo, gerando os bolsões de desemprego, em grande parte responsáveis pela criminalidade. Segundo ele, isto também explica o que denomina como “metáfora da sanfona”:

Vou falar, então, da metáfora da sanfona: quer contratar, amplia-se a sanfona; depois, na primeira oscilação de mercado, a sanfona se fecha. E os trabalhadores? Contrata, descontrata; usa, descarta; incorpora, expulsa; emprega e torna supérfluo. E os trabalhadores? Muito já se disse aqui e se vai repetir que é muito bom para as empresas esta terceirização, porque elas tornam-se competitivas; pois vamos ouvir os trabalhadores terceirizados. (ANTUNES, Audiência pública do TST sobre terceirização)

Por fim, é importante também destacar que Antunes calçou seus argumentos no entendimento de que não existe inevitabilidade na história. Em um primeiro momento, afirmou: “Ministro, se me permite um comentário, na história não há questão inevitável. O que me parece inevitável hoje não é inevitável amanhã”, para dizer que a terceirização não é inevitável. Para ele, a terceirização é negativa para os trabalhadores, e as decisões a respeito desse assunto refletem no modelo de sociedade que queremos. Assim, ele se contrapôs a Pastore, levantando um questionamento, se queremos “uma sociedade, para usar no sentido inverso, se o Sr. Pastore me permite, nós queremos uma sociedade onde haja isonomia ou onde não haja isonomia?” Concluindo sua fala, Antunes argumentou que caberá ao TST a decisão sobre preservar, ampliar ou desconstruir a terceirização trabalhista: “Por que é inevitável esse desenho? Por que só os trabalhadores e as trabalhadoras podem ter direitos desconstruídos?”. Para ele, tal desconstrução seria necessária para que se alcance “uma sociedade isonômica, com direitos equânimes, com trabalhadores e trabalhadoras defendendo e vivendo seus direitos”.

O orador seguinte da audiência foi Gesner Oliveira, economista e representante da Associação Brasileira de Distribuidores de Energia Elétrica. Segundo ele, a abordagem do tema escolhida para tratar na audiência pública parte do ponto de vista que a terceirização é um fenômeno socioeconômico na economia global, e a partir disso desenvolve a temática a partir de três tópicos: a) que a terceirização é um fenômeno geral, e não apenas de algumas regiões do planeta; b) que a terceirização é um fator de competitividade, um fator que permite o fortalecimento da economia global e, com isso, a geração de empregos; c) a

terceirização é uma fonte de oportunidades de novos e melhores trabalhos, pois permite o surgimento de oportunidades que de outra forma não existiriam.

O economista contrapôs-se diretamente a Ricardo Antunes, ao afirmar que “no mundo e não apenas em algumas regiões a tendência à terceirização é irreversível. Não se trata, com todo respeito ao Professor Ricardo Antunes, de uma inevitabilidade”, mas sim de algo ligado diretamente à organização produtiva, que é imposta às empresas como fator de competitividade, “respeitando, naturalmente, como foi muito bem acentuado aqui, todos os direitos, toda a proteção que o trabalhador precisa ter”. Para ele, “se o Brasil se furtar a adotar fatores de competitividade, ele perderá produção, perderá empregos, perderá oportunidades”, o que seria extremamente nocivo aos trabalhadores. Por isso, ele afirma: “É inevitável? Não é inevitável. Mas é desejável do ponto de vista de fortalecimento da economia nacional”.

Oliveira citou também a fala de Pastore, ao destacar que o Brasil possui atualmente redes de produção que buscam a focalização, a concentração de suas atividades nas suas competências. Essas redes constituem as aglomerações industriais que, por sua vez, geram o que ele denomina “economia de aglomeração”. Portanto, ele destacou que o Brasil possui vários pólos industriais importantes, em setores calçadistas e mobiliários.

Para ele, a inovação tecnológica acelera o crescimento econômico, de maneira que sem as redes tecnológicas seria impossível haver crescimento, sendo impossível também haver oportunidades de trabalho. E a terceirização constitui-se como “uma forma através da qual as empresas conseguem, e os trabalhadores conseguem, focar naquelas competências que são aquelas que vão permitir melhores produtos e melhores serviços”.

Ao tratar da terceirização como fator de competitividade, Oliveira destacou que “é muito importante dar um salto no crescimento para realmente oferecer oportunidades e realmente passar para o primeiro pelotão do planeta” e, em um cenário onde a competição está cada vez mais acirrada, “deixar de usar um fator de competitividade é um crime do ponto de vista de perda de oportunidades para a nossa e as próximas gerações” ou, em outras palavras, “deixar de adotar terceirização para aumentar, para melhorar os serviços, melhorar os processos, colocar as pessoas naquilo que as pessoas podem oferecer de melhor significa

deixar a oportunidade de crescer, deixar a oportunidade de dar um salto de crescimento”.

Ser contra a terceirização é ser contra algo positivo, é ser contra serviços de melhor qualidade para o consumidor, é ser contra a geração de empregos formais, é ser contra a possibilidade de oportunidades para pequenas e médias empresas, oportunidades que não ocorrerão se houver uma inibição à terceirização, ser contra é inibir o progresso técnico, que é a fonte de avanço da sociedade humana em direção a relações de produção mais justas e, finalmente, é contra a reorganização produtiva, que certamente nós queremos aprimorar, nós queremos melhorar, mas não queremos retroceder. (OLIVEIRA, Audiência pública do TST sobre terceirização)

Oliveira afirmou também que se “não investirmos na inovação, não criarmos redes tecnológicas, nós ficaremos para trás, nossas exportações serão de recursos primários, e nós retrocederemos à uma situação de economia primário-exportadora”. E concluiu sua fala propondo: “vamos deixar de lado a ideia de inibir a terceirização. Vamos estimulá-la e, ao mesmo tempo, proteger o direito dos trabalhadores”.

Também economista, o orador seguinte foi o Professor Anselmo Luis dos Santos, Diretor-Adjunto do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho do Instituto de Economia da Universidade Estadual de Campinas. Santos iniciou sua palestra argumentando que a terceirização não tem um papel relevante para as empresas na determinação de níveis mais elevados de competitividade e de eficiência. Para ele, a terceirização nada mais é do que uma maneira de alcançar a redução de custo do trabalho “por meio da redução dos direitos dos trabalhadores, da redução dos salários e da redução, por exemplo, de contribuições sociais”, e não redução por meio da elevação da produtividade do trabalho, do investimento, da inovação tecnológica.

Para ele, a terceirização implica em redução de direitos, e “geralmente está associada a situações de desmotivação e falta de estímulo à elevação da produtividade”. De maneira oposta, ele cita diversas formas eficientes de aumento da produtividade e redução de custo, e que não estão vinculadas necessariamente à redução de salários ou direitos sociais, pois aumentam a produtividade e, por isso, “são compatíveis com o aumento dos salários e com o aumento dos direitos sociais e dos benefícios trabalhistas e previdenciários”, tais como:

A especialização, os ganhos de escala, a economia de materiais, de energia, estoques, redução de custos financeiros, automação, pesquisa, inovação em processos de materiais e novos produtos, na formação também e qualificação profissional dos trabalhadores, e até mesmo na

manutenção dos trabalhadores na criação de carreira, que dá mais tranquilidade, segurança, aos trabalhadores para que eles possam ter um desempenho profissional melhor e aumentar a sua produtividade. (SANTOS, Audiência pública do TST sobre terceirização)

Dessa maneira, as formas inovadoras, isto é, aquelas “formas de concorrência tipicamente capitalistas de redução de custos e de elevação da produtividade com ganhos de competitividade de forma sustentada são formas mais eficientes”, pois nestes casos a visão de concorrência das empresas torna-se uma “estratégia de longo prazo, até mesmo na sua forma de organização, estruturação, formação e qualificação da sua força de trabalho”. Além disso, Santos ressalta que a competitividade ocorre no ambiente em que opera a empresa, isto é, depende das condições de competitividade sistêmica: “depende do câmbio, dos juros, do crédito, do prazo de financiamento, dos impostos, da infraestrutura e, portanto, coisas que não estão ligadas ao custo do trabalho”.

Segundo Santos, não é o padrão tecnológico que determina a forma de utilização da força de trabalho, e sim na “correlação de força entre os trabalhadores, seus sindicatos, os empresários, suas organizações, e o Estado, que vai se definir a forma em que você vai organizar a estrutura tecnológica, os imperativos de mercado e a organização do trabalho”. Em razão desses elementos, Santos é mais um orador que evoca a argumentação da irreversibilidade: “nunca será irreversível a terceirização, porque ela se dá como qualquer outra forma de organização de trabalho se deu, a partir também das correlações de força existentes na sociedade”.

Em certo momento, Santos se contrapôs diretamente ao também economista Gesner Oliveira, orador que precedeu a sua fala: “ao contrário do que ouvimos agora, o nosso colega Gesner falando, o que vimos nos anos 90 até 2002, com o avanço da flexibilização e da terceirização” não foram o aumento da competitividade da economia, da eficiência, e das empresas que inovam tecnologicamente. Para ele, além de se distanciar dos padrões tecnológicos dos países desenvolvidos, o Brasil foi palco de vários escândalos que vieram acompanhados do trabalho terceirizado, como o trabalho análogo à escravidão, trabalho infantil, além da explosão do desemprego e a queda expressiva dos salários entre 97 e 2003.

Nós vimos um processo imenso de redução de direitos expresso por uma ampliação descabida do assalariamento sem carteira, mas também das cooperativas fraudulentas, da contratação de pessoas jurídicas ilegais. Ou seja, nós vimos um reforço do padrão muito conhecido de competitividade

espúria, um padrão de competitividade de países pobres, pobres na renda per capita, pobres na sua cultura, pobres na sua forma de organizar a produção, a tecnologia, pobres na sua forma principalmente de tratar o seu povo, de tratar os seus trabalhadores. (SANTOS, Audiência pública do TST sobre terceirização)

Para Santos, o que a terceirização vem fazendo é tornar propício o padrão de competitividade espúria, que é assentada em salários baixíssimos. Segundo ele, o Brasil é reconhecidamente um país de baixos salários e, em razão disso, de maneira concomitante ao projeto neoliberal, com ampliação da flexibilização e de terceirização, nos anos 90 diversas indústrias brasileiras quebraram, nos ramos têxteis, de confecção, de brinquedos, eletrônica, dentre outras. Assim, a terceirização não possui nada de moderno para ele, e sim de primitivo, pois repassa – seja de forma legal ou ilegal – o custo aos muitas vezes burlando a legislação trabalhista, previdenciária e tributária.

Desta forma, na visão de Santos, a terceirização, além de não melhorar as “condições de competição e de desenvolvimento econômico” das empresas brasileiras, “vai promover um rebaixamento do padrão de vida dos trabalhadores, e vai promover, portanto, uma deterioração das condições sociais no Brasil”. Neste viés, ele retoma o questionamento de Dalazen acerca do futuro que desejamos para o país, ao dizer que “a terceirização pode não ser a última, mas é a bola da vez desse processo neoliberal que tenta acabar ou enfraquecer ao máximo a regulação do trabalho”, e concluindo que é “extremamente necessária a delimitação das condições de terceirização numa lei geral e que nela seja prevista, sim, a isonomia”. Concluindo sua fala, o economista expôs seu entendimento acerca de um dos critérios de verificação da legalidade da terceirização:

Enfim, creio, Sr. Presidente, permitir a terceirização nas atividades-fins tem para mim o mesmo sentido de eliminar a CLT para uma parcela dos trabalhadores brasileiros, ou seja, eliminar a proteção do Estado de Direito na relação assimétrica de contrato de trabalho. Também tem o sentido, e para mim injustificável, de permitir a ampliação da desigualdade social num país já tão injusto. A redução do padrão salarial num país de baixos salários. A redução de direitos num país de excluídos, sem garantir a competição e avanços concretos e sustentados no sentido do desenvolvimento. (SANTOS, Audiência pública do TST sobre terceirização)

O pronunciamento seguinte foi do administrador de empresas Lívio Giosa, Presidente do Centro Nacional de Modernização Empresarial (CENAM), que iniciou sua fala apresentando o CENAM, ao afirmar que este instituto “trás à tona a

discussão sobre os modernos modelos de gestão no mundo e no Brasil, e sobre esta ótica eu vou tratar a terceirização”. Tratando do fenômeno da terceirização, ele assegura que “não há dúvidas que é considerada um dos modernos instrumentos da gestão estratégica para que as organizações atinjam maior competitividade. Isso é inerente, é processual, está posto”, além de expressar que a terceirização é uma ferramenta que está “à disposição do administrador, do gestor, privado ou público, na prateleira. Usa quem quiser. Não é obrigatório usar”, mas deve haver o viés estratégico, sendo decidida por seus altos executivos e gestores públicos.

Segundo Giosa, quando bem utilizada, a terceirização “agrega valor efetivo às organizações, principalmente no que tange à somatória de suas competências”, e destaca que vivemos num regime de competitividade de mercado, onde vence quem tem mais competência. Esse aumento de competitividade é gerado pela terceirização na medida em que ocorrem mudanças nas organizações empresariais, que passam fundamentalmente a focar “no seu *core business*, na sua atividade principal, e através disso focando direto no seu tempo, na sua qualidade, sua dedicação, direcionamento de energias e visão constante dos processos”.

Em sua opinião, a terceirização não deve ser limitada, “desde que a empresa se dedique à sua vocação, se dedique à sua missão, seus esforços se concentram menos na execução e mais na gestão, baseada no olhar o seu *core business*”. Portanto, para ele, a terceirização não pode se ater à atividade-meio, bastando que estejam presentes quatro elementos para a implementação da terceirização: “a qualidade, a visão do preço, o cumprimento dos prazos, e a ocorrência fundamental de inovações tecnológicas presentes na prestação de serviços”. Ele conclui seu pensamento afirmando: “o nosso entendimento é que, numa relação comercial, tudo pode. O próprio código civil nos dá essa permissão”.

Além disso, o administrador afirma que o Brasil vive dois cenários, o público e o privado. Enquanto no cenário público o processo de contratação de serviços ocorre por meio da Lei 8.666, onde todo e qualquer serviço é contratado pelo menor preço, gerando uma evidente possibilidade de precarização, na iniciativa privada são levados em conta desde a “qualidade dos serviços, a metodologia aplicada, a capacitação técnica dos funcionários, equipamentos de tecnologia embarcada, cumprimento de prazos previstos, opinião de eventuais clientes”.

Para o administrador, “os impactos e influências da terceirização se dão, sem dúvida alguma, sobre quatro eixos: o eixo do mercado, o eixo político, o eixo legal jurídico e o eixo da gestão”. Ele destaca algumas opiniões que se inserem neste eixos, e que entende serem importantes: a) que nos casos de licitação pública (Lei 8.666), a contratação ocorre por preço e técnica, a fim de valorizar a qualidade e as inovações tecnológicas; b) eliminação da contratação de serviços na Administração Pública via pregão eletrônico; c) que a terceirização possa ser aplicada sem limites, atividade-fim ou atividade-meio; d) que a lei da terceirização seja flexível, correspondendo aos anseios equilibrados entre capital e trabalho. E conclui sua argumentação da seguinte forma:

A conclusão que eu quero deixar aos senhores e senhoras é que, fundamentalmente, a terceirização não é um modismo, é um processo de gestão que está aí, reconhecida, que valoriza a competitividade das empresas, o desenvolvimento que se quer desse país, *vis à vis* as condições efetivas de equilíbrio entre as partes envolvidas, é uma prática consagrada de gestão e que merece o reconhecimento por toda a sociedade. (GIOSA, Audiência pública do TST sobre terceirização)

O orador seguinte foi o cientista social Clemente Ganz Lúcio, Diretor-Técnico do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), que calcou seu pronunciamento na visão de futuro do país, e no patamar ou estratégia de desenvolvimento que pode ser alcançado.

Então ele começou afirmando que as empresas estabelecem relações entre si, e que estamos em uma economia de mercado, então “estamos falando de empresas que estabelecem relações em uma economia de mercado”. Nessa relação, os anos 90 constituíram, para ele, “um esforço fundamental do mercado por promover a máxima liberdade”, e atualmente vivemos talvez a maior crise da história do capitalismo mundial, que “veio como resultado de uma força predominante que dizia: a liberdade do mercado regula as relações sociais e econômicas e promove o bem estar social”, o que não é verdade na sua opinião: “Não há experiência histórica no mundo, cujo padrão de desenvolvimento tenha avançado em economias de mercado sem uma forte participação da regulação do Estado”. Porém, “vivemos uma situação aonde empresas estabelecem relações entre si numa economia de mercado”.

Ainda assim, vivemos um período de crescimento histórico do salário mínimo, o mercado de trabalho nunca gerou tanto emprego formal, a inflação está sob

controle, e a informalidade vem caindo. Tais fatos estão ocorrendo porque o salário mínimo é o elemento fundamental de distribuição de renda e mobilidade social, o que diminui a desigualdade social.

Para ele, é correta a afirmação de que a terceirização gera empregos, “mas se as empresas não terceirizassem e tivessem verticalizado toda a sua produção, também geraria empregos”, desde que se mantenha o crescimento econômico: “se entrarmos em recessão econômica não há empresa terceira que segure emprego; aliás, elas vão demitir mais rapidamente”.

Em seguida, tratando da regulação da terceirização, ele disse que essa regulação busca estabelecer limites mínimos e máximos, criando instrumentos de incentivos às boas práticas, e elementos de coerção contra as más práticas, pois a terceirização está promovendo a produtividade espúria, “porque a produtividade é gerada pela exacerbação da exploração do trabalho”, isto é, uma situação onde “se ganha uma única vez e se perde a possibilidade do desenvolvimento, do crescimento e da mudança social que nós queremos fazer em sermos um país desenvolvido”. Em outras palavras, as escolhas atuais contrariam os interesses em termos estratégicos, já que “a produtividade decorrente da redução do custo do trabalho pela precarização, pela flexibilização, pela ilegalidade fiscal, não é a produtividade que garante o crescimento econômico, que sustenta a transformação social”.

A intenção de Lúcio no tocante à terceirização é gerar trabalho decente, a partir “de uma produtividade sistêmica que gere processos reais de produção de renda, de emprego e de um desenvolvimento sustentado vigorosamente pelo mercado interno”. Para isso, ele aponta algumas diretrizes práticas para enfrentar o problema da terceirização: a) partindo do pressuposto de que o trabalhador não é mercadoria, não seria cabível a existência de empresas de alocação de mão de obra; b) a empresa necessita possuir uma atividade econômica bem definida, relacionada a um setor econômico, a fim de evitar fraudes (por exemplo, a prestação de serviço do setor naval deve obedecer a todas as regras do setor naval, como normas de insalubridade); c) as regulações das relações de trabalho realizadas pelo sindicato preponderante devem valer também para o sindicato que presta serviço no respectivo setor econômico; d) buscando almejar um padrão de desenvolvimento almejado, o direito de terceirizar deve ser atrelado ao dever de seguir a respectiva

legislação e, tratando-se de obrigações comuns, a responsabilidade deve ser de pleno direito e dever, isto é, as obrigações devem ser solidárias; e) criação de instrumentos estatísticos que possam dimensionar o fenômeno da terceirização, como o desenvolvimento de cadastros que impeçam a criação e o fechamento de empresas com o objetivo de fraudar o direito do trabalho. Por meio destas diretrizes, ele entende que seria adotada uma orientação consonante ao padrão civilizatório no tocante à terceirização trabalhista.

O representante da Confederação Nacional do Comércio, Márcio Milan, foi o orador seguinte da audiência pública. Seu pronunciamento foi relacionado ao dia-a-dia de promotores de venda do comércio e, principalmente, dos supermercados, abordando a relação entre o consumidor, a indústria, o trabalhador e o comércio.

Para ele, atualmente existe uma parceria entre consumidor, trabalhador, indústria e comércio. Tratando, inicialmente, da parceria entre fabricante e fornecedor, ele salientou que interessa ao fabricante que o supermercado venda mais produtos da sua marca, enquanto aos supermercados interessa vender mais produtos, independente da marca, de maneira que os interesses e as atividades de ambos são complementares.

Em seguida, Milan destacou os tipos de promotores existentes no supermercado: a) promotor de rodízio, “que atua em vários supermercados de grupos diferentes em uma mesma jornada”; b) promotor fixo, “que atua num mesmo supermercado ou em vários supermercados de um mesmo grupo numa mesma jornada”; c) promotor degustador, “que atua basicamente em lançamentos de novos produtos, oferecendo amostras a clientes dos supermercados”; d) promotor sazonal, “que atua apenas na sazonalidade”.

Com isso, Milan afirma que não há precariedade nessa atividade, na medida em que “o promotor está vinculado à indústria e tradicionalmente a indústria pratica políticas salariais e sociais mais avançadas que os grupos comerciais em que ele presta serviço”. Além disso, ele entende que o consumidor é o maior beneficiário dessa relação, pois, por meio do promotor de vendas, “o fabricante tem acesso direto ao consumidor, no momento em que ele está disposto a fazer a sua compra”, pois é o promotor de vendas quem esclarece dúvidas e atributos do produto, bem como suas qualidades, razão pela qual “o promotor, principalmente nas lojas

pequenas e média, acompanha e interfere diretamente em todas as etapas da comercialização”.

Por fim, tratando de uma regulamentação sobre terceirização, ele afirmou: “a gente acredita numa regulamentação, mas numa regulamentação discutida em fórum, onde todos possam opinar”, e manifestou também sua concordância com Pastore, no tocante às normas regulamentadoras. Além disso, entende que deve haver, nessa regulamentação, um equilíbrio entre trabalhador, indústria e comércio, pois “isso hoje é uma parceria, uma parceria que vem dando certo, uma parceria de sucesso”. E, conclui da seguinte forma sua exposição:

Para a CNC, a gente entende que a responsabilidade solidária, ela desequilibra a relação, porque ela acaba focando no único elo da cadeia, que seria o comércio. Nós entendemos que esse elo não tem todos os meios para fiscalizar e acompanhar o trabalho aí do prestador de serviço, mas a gente aceita a responsabilidade subsidiária, por quê? Porque o trabalhador, ele passa a ter dupla garantia do seu trabalho. (MILAN, Audiência pública do TST sobre terceirização)

A oradora seguinte foi a Professora e socióloga Maria da Graça Druck de Faria, da Universidade Federal da Bahia, que calcou sua exposição em pesquisas que o Centro de Pesquisas da Universidade Federal da Bahia vem desenvolvendo há cerca de 20 anos com temática sobre terceirização. “Com base nessas pesquisas, nós podemos afirmar que a terceirização se tornou, sem dúvida nenhuma, um grande problema social, de caráter social”, isto é, um problema para todos os que vivem do trabalho, e não um problema somente de caráter econômico, de competitividade.

Ela começa afirmando que vivemos uma epidemia sem controle de terceirização, que cresce ilimitadamente, seja na atividade-meio ou fim (pois há terceirização nas atividades nucleares da empresa, além de utilização de cooperativas, ONG's e PJ's), no setor público ou na iniciativa privada. Um exemplo dessa epidemia seria a inversão do número de empregados diretos em relação ao número de terceirizados: “no caso da Bahia, o estudo que desenvolvemos no setor industrial, nós encontramos empresas que tinham 25% dos seus empregados contratados diretamente pela empresa, e 75% de trabalhadores terceirizados”.

Ao expor os motivos desta epidemia, Graça Druck entende que atualmente há, no Brasil, uma “política das empresas que não se trata, como é o argumento

utilizado, de focalização ou especialização, mas se trata sem dúvida nenhuma, de uma política de precarização, com a transferência de riscos para os trabalhadores por parte da tomadora”. Em outras palavras, trata-se de uma política de “desobrigação por parte da tomadora dos direitos trabalhistas em nome da redução de custos”, havendo a transferência para terceira da responsabilidade legal, mas não efetivamente de gestão: “ela transfere para terceira, que existe de fato, para intermediar o contrato e a responsabilidade pela proteção do trabalhador, dos seus direitos, e a gestão do processo de trabalho [...] é feita pela própria tomadora”. Na visão dela, essa relação está associada ao elevado número de processos, ações e denúncias que tramitam nos órgãos da Justiça brasileiros.

Segundo ela, as pesquisas realizadas demonstram vários indicadores da precarização que acompanha o fenômeno da terceirização: a) salários mais baixos; b) desrespeito às normas de saúde e segurança (segundo ela, 100% das empresas terceirizadas desrespeitam normas de saúde e segurança do trabalho); c) número de acidentes do trabalho (nos setor de petróleo, entre 95 e 100% dos acidentes, inclusive fatais, ocorre entre terceirizados, enquanto no setor elétrico, 75%); d) maiores jornadas; e) desrespeito a direitos elementares, de férias, décimo terceiro e fundo de garantia; f) a fragmentação dos trabalhadores; g) o enfraquecimento de seus sindicatos.

Em certo momento da audiência, Graça Druck contrapôs-se diretamente a Pastore, ao afirmar: “uma pena que o Professor Pastore não esteja mais aqui, mas gostaria de dizer especialmente a ele, que saúde não se negocia. Trata-se da vida ou da morte dos trabalhadores. Trata-se da mutilação e de torná-los incapaz [...]. Não podemos negociar.”

Para ela, a maneira eficaz de controlar a epidemia da terceirização é por meio de uma regulação, além do poder de determinadas instituições do país. Nesse sentido, ela entende que devem ser utilizados os seguintes instrumentos para regular a terceirização: a) a garantia da isonomia, de condições de trabalho, de respeito às regulações de saúde e segurança, e salarial, pois “são todos trabalhadores, não podem ser tratados como de segunda e terceira categoria”; b) a responsabilidade solidária deveria ser adotada, já que,

Se de fato a terceirização não precariza, se de fato as empresas que terceirizam estão agindo de boa-fé no sentido de contribuir para o crescimento econômico do nosso país, se de fato o objetivo é a

especialização e a focalização, é a parceria entre empresas, não tem porquê temer a responsabilidade social. Não tem por que temer, não há justificativa para temer, e nem mesmo a isonomia entre os trabalhadores. (Graça Druck, Audiência pública do TST sobre terceirização)

Concluindo seu pronunciamento, Graça Druck reafirma que “nem a terceirização e nem a precarização são irreversíveis”, pois o que se precisa é de sujeitos que agem, que atuam, que têm vontades políticas: “se nós somos sujeitos e tivemos como sujeitos a capacidade de transformar as sociedades até aqui, é possível, pelo menos aqueles que lutam por justiça e por igualdade, que possam efetivamente dar um basta a essa situação e mudar”, a fim de comprovar que não se trata de uma situação inexorável.

O desembargador aposentado do TRT de Minas Gerais, e Professor de Direito do Trabalho da Universidade Federal de Minas Gerais, Márcio Túlio Viana, foi o orador seguinte da audiência pública. Ele posicionou seu pronunciamento a partir do entendimento de que há dois sentidos para o termo terceirização: o primeiro se refere a uma fábrica de autopeças, por exemplo, que produz, fabrica um produto acabado, e se relacionando à empresa em rede (na terminologia jurídica seriam os grupos de empresas, nos termos do art. 2º, § 2º, da CLT<sup>20</sup>); o segundo sentido é aquele que se refere a transferência da própria força de trabalho, isto é, os trabalhadores, e não do produto acabado, sendo esta a hipótese da súmula 331 do TST, em uma modalidade onde a terceirização é internalizada, ocorre quase sempre no interior da empresa, que “engole os trabalhadores de outra”.

No primeiro sentido já pode haver precarização, sobretudo porque as empresas pequenas são menos visíveis, podendo oferecer contratos em melhores condições para as empresas grandes. A solução, no entendimento de Viana, seria ampliar o entendimento do que se configura como um grupo econômico, a fim de proteger melhor o trabalhador, pois “os interesses comerciais do país não podem se sobrepor aos interesses, também do país, humanitários”.

No segundo caso de terceirização, o jurista afirma que se trata, em realidade, de *marchandage*, de tráfico de pessoas: “no discurso, serviria para a empresa

---

<sup>20</sup> Art. 2º, § 2º, da CLT: “Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, constituindo grupo industrial, comercial ou de qualquer outra atividade econômica, serão, para os efeitos da relação de emprego, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas.”

concentrar-se no foco de suas atividades. Na prática, embora aqui ou ali passa servir para isso, quase sempre serve especialmente para precarizar”. Neste sentido, para ele esta modalidade de terceirização discrimina, criando uma “sub-espécie de trabalhadores, cujos corpos são negociados por um intermediário, que os aluga, quase como animais”, além de fragmentar a classe trabalhadora, e pressionar “para baixo as condições de trabalho não só dos terceirizados, mas dos trabalhadores permanentes, não terceirizados, do mercado de trabalho em geral”.

Por esses motivos, Viana entende que essa modalidade de terceirização deveria ser proibida. Não sendo possível adotar tal solução, sobretudo porque a terceirização é uma tendência forte, afirma que a própria súmula do TST ao mesmo tempo aceita a terceirização, mas a restringe. Dando continuidade à sua fala, o jurista passa a expor de que maneira poderia ser possível aperfeiçoar a súmula, ou estabelecer critérios para regulamentar a terceirização.

Assim, ele afirma que uma das possíveis escolhas seria suprimir a distinção entre atividade-meio e atividade-fim, mas entende que tal critério contaminaria todo o mundo do trabalho de uma forma que o Direito do Trabalho sempre negou, pois se estaria espalhando a prática da *marchandage*. Em seguida, cita a possibilidade de substituir o critério da atividade-meio e fim pelo critério da precarização, com base no fato de que “se o terceirizado é um homem que a empresa aluga ou arrenda, é evidente que a terceirização sempre precariza”, rouba sua dignidade, razão pela qual “a terceirização que não precariza é uma contradição em seus próprios termos”. Nesse sentido, ele sugere que o critério da precarização possa servir como um critério cumulativo. E afirma, ainda, que alguns autores propõem o critério da especialização, mas como se percebe que o trabalhador qualificado, em geral, trabalha na atividade fim, entende que os critérios seriam apenas invertidos. Além disso, Viana cita o posicionamento que critica a distinção entre atividade-meio e fim, alegando que haveria discriminação, mas ao aceitar esse argumento, entende que deveriam ser eliminados todos os tipos de terceirização. Neste sentido, argumenta que para resolver os problemas das dúvidas, bastaria aplicar o princípio da norma mais favorável, o *in dubio pro operario*.

Embora constate, a partir de todos estes argumentos, falhas no critério da atividade-meio e fim, Viana entende que este critério é importante e, portanto, deve prevalecer. Da mesma forma, o jurista opina que devem permanecer os critérios da

personalidade e da subordinação, presentes na súmula. Em relação à responsabilidade, entende que deve ser solidária, a fim de inibir o processo terceirizante, ou ao menos fazer com que a empresa cliente escolha com mais cuidado o consumidor, e agilizar as execuções trabalhistas. Quanto à isonomia, argumenta que a lei do trabalho temporário a prevê, e que deve ser espalhada para todos os casos de terceirização, em sentido amplo, por força da Constituição. Sugere também que a terceirização seja proibida nas greves, bem como nos meses que sucedem a despedidas coletivas.

A respeito da representação sindical, Viana afirmou que, enquanto o direito, em geral, se cumpre espontaneamente, o direito do trabalho necessita “de todo um aparato, de fiscalização, de ministério público, de uma justiça especializada”, além de sindicatos para que se faça cumprir, ainda que não de forma plena. Tendo em vista que, no caso dos trabalhadores terceirizados, o sindicato seja frágil, fragmentado, na medida em que os trabalhadores se locomovem frequentemente de uma empresa para outra, “uma hipótese possível seria construir uma interpretação para que os terceirizados sejam abrangidos pelo sindicato da empresa tomadora”, ou então, “uma hipótese ainda melhor fosse uma interpretação que lhes permitisse escolher qual sindicato aderir”. Para Viana, mesmo caso esses entendimentos não se consubstanciem, “seria importante assegurar a esses trabalhadores, em função da isonomia, os salários trazidos pela convenção coletiva que lhes for mais favorável, a convenção coletiva dos trabalhadores permanentes”, por força da convenção 87 da OIT, que, tratando-se de uma convenção fundamental, poderia ser aplicável mesmo não tendo sido ratificada.

Em resumo, gostaria de propor as seguintes conclusões: primeiro, a terceirização externa se rege pelo artigo II, parágrafo 2º da CLT; essa norma deve ter leitura expansiva. A terceirização interna, de serviços, se insere na súmula. O ideal seria proibi-la, mas não sendo possível, os critérios da súmula devem prevalecer com as seguintes sugestões: adicionar ao critério que separa as atividades meio das atividades fim, o critério da precarização. Em caso de dúvida, aplicar o princípio da norma mais favorável. Estender a todos os terceirizados o princípio da isonomia, garantir explicitamente aos terceirizados segurança e higiene no trabalho, substituir a responsabilidade subsidiária pela solidária, aplicar o critério da solidariedade entre contratante e contratada não só na terceirização lícita, mas na hipótese da terceirização ilícita. No caso de uma cadeia de tomadores e fornecedores, aplicar o critério da solidariedade entre todos. Proibir a terceirização no curso da greve; proibir a terceirização nos meses que se sucederem a despedidas coletivas. E no plano coletivo, como eu disse, construir uma interpretação que permita ao terceirizado ter uma melhor proteção sindical. (VIANA, Audiência pública do TST sobre terceirização)

Em seguida, o Professor Nelson Mannrich, da Universidade de São Paulo, e Presidente da Academia Nacional de Direito do Trabalho foi convidado a expor seu pronunciamento. Segundo ele, a Academia Nacional de Direito do Trabalho pretende debater questões como a terceirização, mas não se alia ao judiciário, legislativo, à empresa ou ao sindicato. Para ele, o instituto da terceirização envolve uma relação entre dois sujeitos reais: “de um lado um empregador que contrata de outro lado outro empregador. Se ele não contrata um outro empregador não há terceirização, há fraude”. Tratando-se de uma relação entre dois sujeitos reais, ele entende que basta a aplicação do Código Civil entre eles, e o Direito do Trabalho na relação que envolva a contratação de empregados. Neste sentido, não se necessitaria de mais legislação, não fosse pela ocorrência de abusos nessa relação triangular.

Além disso, Mannrich afirmou que a precarização não ocorre somente na terceirização, pois é uma chaga no Brasil, está presente em qualquer setor, de maneira que o problema não está apenas na terceirização, que constitui apenas a ponta de um iceberg. Diante disso, ele constata que se trata de uma questão multifacetada, de maneira que se torna necessário encontrar uma saída “não para favorecer a empresa, não para favorecer o empregado, e sim para favorecer a sociedade”.

Um dos pontos de destaque da fala do jurista se refere à distinção entre atividade-meio e fim. Para ele, esse critério é desnecessário, pois quando se busca a empresa contratante, verifica-se que “ela tem uma atividade econômica e dirige a prestação pessoal de seus serviços, de seus empregados, e cumpre as suas obrigações trabalhistas”. Além disso, em sua opinião “o dinamismo das relações sociais, e principalmente do mundo do trabalho, é tão grande que um legislador não poderá represar isso num parágrafo, ou num artigo, por mais bem questionado que seja”.

Tratando das questões que envolvem saúde e segurança, Mannrich entende que não há como separar, como isolar a saúde do meio ambiente de trabalho e, por isso, a responsabilidade é solidária, conforme a própria lei que regula saúde e segurança. Assim, ambas as empresas respondem solidariamente pelas questões do meio ambiente. Porém, nas questões que envolvem salários, férias etc., a isonomia deve ocorrer do ponto de vista social, e não jurídico: “não tenho como

imaginar, por exemplo, um advogado de uma grande empresa, que tem a terceirização do jurídico [...], uma equipe de advogados que controla outra equipe de advogados, e que haverá a possibilidade de se falar em isonomia salarial”.

A respeito do modelo sindical, ele entende que quem trabalha na empresa deve ter as mesmas condições dos demais empregados. Porém, afirma que “nós não temos esse modelo”, que não poderia ser criado apenas por conta da terceirização, de maneira que caberá “à negociação coletiva, aos sindicatos, o papel de fazer com que a terceirização seja domesticada nas relações coletivas”, citando inclusive a fala de Pastore no tocante à distinção entre a regulamentação que deve ser exercida pelo legislador, e as situações reguladas por meio da negociação coletiva.

Concluindo sua exposição, Mannrich afirma que a garantia dos direitos dos trabalhadores daquelas empresas terceirizadas que declaram falência poderia ser solucionado com a criação de um fundo de garantias de rescisões salariais e trabalhistas, que “garantiria os direitos dos trabalhadores não só para as empresas terceirizadas e sim de qualquer trabalhador”.

A seguir, a representante do Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho, Rosângela Silva Rassy, foi convidada a emitir seu pronunciamento, com o objetivo de “relatar as circunstâncias em que os auditores fiscais do trabalho encontram trabalhadores que estão submetidos a contratos relativos à terceirização”, expondo as circunstâncias sociais que, para ela, comprovam o prejuízo dos trabalhadores terceirizados, não apenas nos casos de terceirização ilícita, como também na própria terceirização legal.

Conforme afirma Rassy, o planejamento da fiscalização do trabalho é realizado em cada Estado, de acordo com a realidade daquela região, e devem obrigatoriamente ser observados quatro projetos básicos no processo de fiscalização dos auditores: “combate ao trabalho infantil, inserção de deficientes, aprendizagem e análise de acidentes do trabalho”. Além disso, a própria portaria que estipula o planejamento da fiscalização (portaria 546, de 2010) abre a possibilidade para que cada Estado crie outros projetos, dependendo de suas necessidades. Neste sentido, ela afirma que “atualmente, em mais da metade dos Estados brasileiros, existem projetos de fiscalização para combater a terceirização ilegal”,

ainda que este não se constitua como um projeto básico, isto é, não conste no rol de obrigatoriedade previsto pela portaria.

Para Rassy, os seguintes itens podem ser elencados como danosos para o terceirizado: a) não são assegurados os mesmos direitos previstos em acordos e convenções coletivas de trabalho, por exemplo no que se refere à remuneração, alimentação e convênios de saúde; b) excesso de jornada dos trabalhadores terceirizados; c) precarização total da saúde do trabalhador terceirizado; d) grande rotatividade de mão de obra, pressupondo o desemprego periódico; e) pulverização total do enquadramento sindical, o que prejudica a proteção sindical; f) impossibilidade de integração social, pois o terceirizado não consegue interagir com os demais colegas da empresa tomadora; g) alto índice de informalidade; h) elevado número de acidentes de trabalho ocorrido entre os terceirizados, inclusive com aqueles trabalhadores informais, o que impossibilita a contagem nas estatísticas oficiais – “quero até agradecer a professora Graça, que num trabalho científico [...] no final da manhã, nos demonstrou os resultados que a fiscalização percebe diariamente na nossa atuação: 95% a 100% dos acidentes de trabalho hoje ocorrem em relações de trabalho terceirizado”; i) falta de treinamento dos trabalhadores terceirizados; j) fraudes na legislação trabalhista, como em várias situações de pejotização.

Concluindo sua exposição, Rassy afirma o seguinte:

Finalmente, a auditoria fiscal do trabalho reconhece que o direito deve adequar-se a nova realidade social, e que a terceirização necessita de definição de critérios claros e regulamentados. Todavia, para a definição desses critérios não se deve olvidar da dignidade da pessoa humana. De forma que seja assegurado ao obreiro, um trabalho decente e justo. (RASSY, Audiência pública do TST sobre terceirização)

O palestrante seguinte da audiência foi Adauto Duarte, Diretor sindical da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP), que iniciou seu pronunciamento afirmando que “as empresas estão dentro de uma estrutura em que ela movimento de acordo com o cliente e que se movimenta de acordo com o mercado”, isto é, as empresas percebem a necessidade de inovação, sob a pena de os consumidores não comprarem mais daquelas empresas que não inovam. Em seguida, ele afirma que não perguntamos de onde vem o produto e sequer olhamos

a etiqueta, apenas se o preço é bom, se tem qualidade, se vai ser entregue no prazo e se possui diferenciais para oferecer.

Duarte afirma que nas décadas de 60 e 70 o crescimento econômico foi muito elevado, e a inflação baixa, mas que nas décadas de 80 e 90 houve um crescimento econômico muito baixo e uma inflação muito alta, razão pela qual o tribunal limitou a terceirização, criando a regra da atividade-meio e atividade-fim – “nome novo, que não existe no mundo e que até hoje não se desenvolveu no mundo. [...] É uma tentativa, bem posicionada, para o contexto da época”. Para ele, nesse momento não havia problema, pois as empresas brasileiras viviam em um mercado fechado, protecionista, e ainda não havia a competitividade global. Depois, nos anos 2000, o “PIB em alta, inflação em baixa, a competição já não era mais local, é mundial. Os produtos chegam do mundo todo. E limitar a terceirização significa precarização do trabalho”. Ou seja, “inverteu o senso, porque o mundo mudou”, motivo pelo qual temos que nos atualizar: “a regra se aplica a todos, ou seja, favorece as empresas de outros países. Incentiva então a desindustrialização”.

Chegamos aos anos 2000, e o que acontece no mercado global? Países começam a disputar investimentos, pois é o investimento que dá garantia do ganho para a sociedade, empresas começam a disputar o mercado global. E aí como você mede isso? Índice de competitividade global do fórum econômico, esse é o verdadeiro indicador. São 12 pilares, quem melhor gerencia esses indicadores melhor resultado tem, e atração de investimentos, melhor distribuição de renda tem, e melhor resultados pra sua sociedade a economia tem. Isso no mundo todo é o que se discute hoje do ponto de vista de macroeconomia, e assim por diante. (DUARTE, Audiência pública do TST sobre terceirização)

Nesse contexto, as empresas necessitam conhecer clientes que estão no mundo todo, pois há “concorrentes muito fortes que buscam preço, produto, qualidade e prazo”. Para isso, é necessário o investimento em pesquisa e desenvolvimento, que “produz logística interna e externa de distribuição, comercialização, publicidade e ponto de venda”.

Ele questiona também para onde o Brasil está caminhando, ao afirmar que os investidores no mundo discutem somente se os países são competitivos ou não, e buscam esse indicador no Fórum Econômico Mundial, onde o Brasil ocupa a 53ª posição nesse indicador. Além disso, Duarte afirma que “a menor competitividade gera desindustrialização”, pois as importações de produtos geram emprego no exterior, e não no Brasil. Em razão destes elementos, ele expõe que “limitar a terceirização incentiva a precarização porque jogamos as pessoas na informalidade”

e, por isso, “querer limitar algo significa precarizar, empurrar a pessoa para o outro lado da cerca”. Ademais, se “tirmos a possibilidade de uma empresa se adaptar, mudar os produtos, mudar sua organização em virtude do que os clientes demandam, nós estamos tirando dela a própria essência da atividade econômica”.

Por fim, Duarte se manifesta no sentido de que se a terceirização incentiva a precarização, caminhando em sentido contrário às políticas desenvolvidas no país, passa-se a entender “porque o Governo Federal não fez uma medida provisória, aqui nós entendemos porque o poder legislativo agiu bem em não regular o que não tinha como regular daquela forma”. Não seria possível legislar porque o Brasil deve acompanhar esse movimento macroeconômico, e o legislativo acompanha o que acontece no mundo todo.

A seguir, o Presidente da Central Única dos Trabalhadores, Artur Henrique da Silva Santos, deu início a sua exposição na audiência pública afirmando que a CUT é favorável à mudança da estrutura sindical brasileira, “à liberdade e autonomia sindical, à convenção 87 da OIT, e o fim do imposto sindical com a sua substituição por uma contribuição aprovada em assembléia pelos próprios trabalhadores”.

Entrando no assunto central de discussão na audiência, para ele terceirização e desenvolvimento é uma conta que não fecha. Para explicar sua opinião, ele passa a apresentar o que denomina “faces da terceirização”: a) redução do emprego, já que os terceirizados possuem jornada de 43 horas, enquanto os contratados diretamente pela empresa possuem 40 horas, o que reduz a possibilidade de contratação de novos empregos; b) calote, pois “só no setor de vigilância, em apenas quatro empresas o calote gerado foi de cerca de 65 milhões de reais”; c) discriminação cotidiana, na medida em que os terceirizados são tratados como trabalhadores de segunda classe; d) alto índice de informalidade, o que dificulta a contribuição para a previdência social; e) acidentes, doenças e mortes, pois 80% dos acidentes e mortes são registrados em empresas terceirizadas; f) alta rotatividade, de 44,9% nas empresas terceirizadas, contra 22% nas empresas tipicamente contratantes; g) remuneração 27% inferior em relação aos trabalhadores de empresas contratantes.

Além disso, ele explica que a terceirização abriga os mais vulneráveis do mercado de trabalho, como mulheres, negros, jovens, migrantes e imigrantes. E, em razão de todos estes dados, para ele “não é verdade que a terceirização gera

emprego. A terceirização gera trabalho precário”. Artur Santos concordou explicitamente com Duarte, quando este afirmou que o mundo mudou, mas discordou da opinião geral do representante da FIESP, pois nesse sentido o mundo parece ter mudado para pior, com a Crise de 2008, e todos os efeitos desta crise. Desta forma, ele afirma que não podemos ser a quarta ou quinta potência do mundo e permanecer desrespeitando os direitos trabalhistas, continuar sendo o 73º país em distribuição de renda, “continuar tendo mortes e acidentes de trabalho com empresas terceiras por falta de qualificação, falta de treinamento, com o aumento da rotatividade”.

Para ele, desenvolvimento sustentável significa respeitar as diferenças e à identidade, significa falar “de um Estado democrático com controle social e exercício de soberania, da igualdade e da distribuição de renda e da inclusão social, articulados com a valorização do trabalho, e alterando os padrões de produção e de consumo”. Para ele, o modelo de terceirização, pautado em redução de custos (de mão de obra, segurança, saúde) não é compatível com o desenvolvimento sustentável, e afasta a responsabilidade das empresas.

Hoje no Estadão, há uma matéria que aponta que a regulamentação do processo de terceirização já está sendo discutida com o setor patronal, que concordou com alguns Deputados que estão discutindo esse tema, e que agora esse mesmos deputados vão conversar, estão discutindo com as centrais sindicais. Quero dizer que a CUT vai continuar defendendo uma regulamentação que incorpore as mudanças já consolidadas no mercado de trabalho e revertam a precarização resultante do processo de terceirização. Isso quer dizer: direito à informação prévia; isso quer dizer proibição da terceirização na atividade-fim; responsabilidade solidária da empresa contratante pelas obrigações trabalhistas; igualdade de direitos e de condições de trabalho; e penalização das empresas infratoras. (Artur SANTOS, Audiência pública do TST sobre terceirização)

Portanto, o presidente da CUT defende, em nome da instituição, uma regulamentação da terceirização, mas que garanta “um modelo de desenvolvimento neste país, que seja um modelo de desenvolvimento que não pense só em crescimento econômico, que pense em desenvolvimento”, com a “melhoria das condições de vida, de trabalho, e qualidade de vida da população brasileira”.

A seguir, Adriano Dutra da Silveira, que é advogado e consultor de empresas na área de terceirização, foi convidado para emitir seu pronunciamento. Sua fala foi centrada no que ele denomina “gestão de terceiros”, que é uma maneira segundo a qual as empresas tomadoras de serviços atuam de forma preventiva para evitar o passivo, identificando e corrigindo esse passivo.

Silveira ressalta que em um cenário anterior, quando a terceirização tinha um enfoque maior nos serviços básicos, as empresas tinham uma preocupação muito grande com a parte operacional, com a maneira pela qual a terceirização estava sendo realizada. Porém, com a mudança de cenário e a prevalência da terceirização estratégica – “num ambiente muito distante do que a gente está chamando de precarização –, muito próxima do negócio do tomador de serviço, as empresas perceberam que um erro na prestação do serviço deste terceiro, ou a falta de qualidade de sua atividade, trás prejuízo para a tomadora, de maneira que “essas empresas passaram a investir em gestão da cadeia de relacionamentos e gestão de riscos da terceirização”. Neste sentido, foram criados os Núcleos de Gestão do Terceiro, que “são áreas da empresa que muitas vezes são próprias ou terceirizadas, que a atividade que eu vou colocar é bastante específica, e essas áreas são responsáveis por monitorar o cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias dos terceiros”.

Neste processo de gestão do terceirizado, Silveira destaca que o primeiro movimento destas empresas foi atacar a questão da culpa *in eligendo*, a fim de que a empresa passe a eleger, a contratar corretamente o terceiro. Assim, as empresas passaram a adotar algumas ações para reduzir a culpa no momento da contratação:

As empresas passaram a investir em: políticas e padronizações de procedimentos, criar regras para terceirização dentro da empresa, para que ela fosse feita de forma correta, sem precarização; trabalhar na orientação e treinamento de gestores porque o gestor, o tomador de serviços, é aquele empregado do tomador que tem contato com a prestadora. Então às vezes esse empregado, com foco muito operacional, não tinha a mínima noção do que era a Súmula 331. Então as empresas passaram a ensinar para ele quais são os limites que eu posso ter na minha relação com terceiros. (SILVEIRA, Audiência pública do TST sobre terceirização)

Realizando esta análise jurídica pré-contratação, Silveira explica que uma cooperativa fraudulenta, por exemplo, “não começaria a trabalhar, porque ela não passaria pelo crivo do jurídico”, e nem mesmo de uma análise econômico-financeira prévia da contratação. Entretanto, mesmo com estes procedimentos, ele destaca que o passivo continuava existindo, e isso em razão da culpa *in vigilando*, de forma a vigiar, a monitorar as empresas adequadamente durante o contrato, de maneira a “evitar que no futuro cheguem reclamações da Justiça do Trabalho, evitar que a gente tenha problemas com a fiscalização”.

Ele destacou também a importância do monitoramento de campo, que “é mais um tipo de ação preventiva, onde o funcionário do núcleo de gestão, desse chamado núcleo, que eu já falei que é interno ou terceirizado, ele visita o local da prestação do serviço”. Além disso, segundo o consultor, as contratadas devem enviar mensalmente para a tomadora todos os documentos necessários para haver uma fiscalização (que são analisados por amostragem, no caso de empresas com grande número de terceirizados), tais como o cartão ponto, a folha de pagamento, a convenção coletiva. Com isso, uma vez identificada uma irregularidade – por exemplo, o trabalhador que recebeu duas horas extras a 100%, mas a convenção previa o pagamento de 130% –, o núcleo monitora o cumprimento e a regularização desse problema, isto é, o pagamento do valor devido ao próprio trabalhador – “durante o contrato, as empresas estão se antecipando a direitos que normalmente são localizados só no futuro, na Justiça do Trabalho. Então esse aqui é o funcionamento básico da gestão de terceiros” –, além de aplicar sanções contratuais, como multa ou suspensão de pagamento, ou mesmo a rescisão contratual com a empresa terceirizada.

A respeito do seu posicionamento acerca dos critérios legais da terceirização, Silveira entende ser inteligente a redação no inciso V da súmula 331, quando trata da questão da culpa, expressando que o ente público deveria provar que está realizando ações para evitar o passivo. Para ele, seria necessária a exclusão da distinção do critério da atividade-meio e atividade-fim, pois esta limitação transfere para a sociedade uma instabilidade jurídica. Então ele sugere a adoção do critério da especialização, desde que não haja “vínculo de emprego, especialmente personalidade e subordinação em relação ao terceiro”, além da criação de um mecanismo semelhante ao inciso V para as atividades privadas, de maneira a institucionalizar o critério da gestão de terceiros, pois ele entende que “nada é melhor do que a ação preventiva”.

O Presidente da Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho, Sebastião Vieira Caixeta, foi o orador seguinte da audiência pública. Em sua palestra, ele procurou destacar o dia-a-dia da atuação dos Procuradores do Trabalho. Após afirmar que o escopo da terceirização é a “transferência do acessório, da atividade secundária, para concentração no negócio principal, isso gerando especialização, aumento de produtividade, redução de custos, e

consequentemente aumento do lucro”, Caixeta afirmou que sua fala seria centrada nos efeitos danosos da terceirização, e que o trabalho não pode ser tratado como uma mercadoria.

Na opinião de Caixeta, os efeitos danosos da terceirização decorrem da redução de custos com a mão de obra, com redução de direitos trabalhistas, além de jornada excessiva, desrespeito total com o meio ambiente do trabalho, com descumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho, acidentes de trabalho, dispersão e falta de representatividade sindical. A respeito das normas de segurança e medicina do trabalho, ele expõe que tanto a legislação nacional quanto a convenção da OIT determinam que haja solidariedade entre empresa tomadora e contratada, ambas são responsáveis pelo meio ambiente do trabalho, mas “infelizmente não é isso que se verifica quando se olha o nível de acidentes ocorridos entre os terceirizados”.

Além disso, Caixeta ressaltou que recentemente se deparou com uma nova situação de irregularidade nas situações de terceirização, que é a utilização do instituto para a evasão fiscal: “um caso analisado em que havia a transferência da atividade da grande empresa para pequena empresa, justamente para que essa pequena empresa, optante pelo simples, não pagasse imposto”.

Citando o presidente da CUT, Artur Santos, Caixeta afirma que a terceirização não cria empregos, pois apenas substitui os empregados diretos pelos terceirizados, gerando o enfraquecimento do sistema sindical. Para ele, sua “aplicação de maneira indiscriminada levará fatalmente ao aniquilamento da proteção social e ao extermínio dos direitos do trabalho”, por isso ele acredita que a discussão da terceirização se refere “a sobrevivência ou não da proteção e do direito do trabalho”, e que “a abertura sem nenhum controle da terceirização levará ao completo aniquilamento dessa proteção”. Em razão disso, ele entende que devem ser mantidas as regras restritivas, tais como a vedação da terceirização nas atividades-fim, de maneira que só seja possível em serviços especializados sem subordinação e sem personalidade, além de defender a possibilidade de um Projeto de Lei que contemple a isonomia de direitos, a responsabilidade solidária, e o meio ambiente do trabalho protegido. E concluiu sua fala expondo que “temos que caminhar sim para uma regulamentação, mas uma regulamentação que tenha a preservação, em

primeiro lugar, da dignidade da pessoa humana e a valorização do trabalho humano, sobretudo”.

A jornalista Sônia Bridi, representante da Associação Brasileira das Relações Empresa Cliente foi a palestrante seguinte da audiência. Ela começou salientando que “ninguém previu a incrível revolução das comunicações” nas últimas décadas, e essa revolução “provocou uma série de mudanças em todas as relações no mundo: as relações nos negócios, as relações de trabalho, a entrega das notícias”, em um mundo que se tornou conectado, e formou o mundo plano:

No mundo plano, a competitividade da indústria redesenhou a forma de produzir. Uma peça de automóvel vem da Romênia, outra vem da China, um pedaço vem da Europa, outro vem dos Estados Unidos. E aí em São Bernardo dos Campos, ou em São José dos Pinhais, ou em Betim em Minas Gerais, isso vira um automóvel brasileiro. O que está acontecendo hoje com a indústria de serviços é uma versão dessa linha de montagem. Mesmo os serviços precisam juntar coisas aqui e ali para tornar o seu trabalho mais eficiente. (BRIDI, Audiência pública do TST sobre terceirização)

Tomando uma fábrica de lavadoras de roupas como exemplo, Bridi afirma que não é necessário que essa fábrica possua um setor próprio de atendimento ao cliente, pois ela pode contratar essa tarefa por uma empresa especializada, o que é feito no mundo inteiro. Porém, ela vê como um problema o idioma falado no Brasil: “por causa da língua, que é pouco falada lá fora, nós precisamos contratar esses trabalhos aqui dentro do Brasil”, enquanto os Estados Unidos e países europeus – “a França, que é um país que tem uma regulação muito grande do mercado de trabalho, das relações com os trabalhadores, [...] é o que melhor cuida de seus trabalhadores em termos de legislação, ela, a França, também terceiriza” – exportam esses trabalhos para a Índia, por exemplo, no caso de *call center*.

O juiz do trabalho, e Presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), Renato Henry Sant’Anna, foi o orador seguinte da audiência. Ele destacou, inicialmente, que tentaria, em nome da ANAMATRA, explicar ou justificar a posição dos juizes do trabalho em geral nos casos de terceirização. Logo em seguida ele já se posiciona contra a terceirização, destacando que seu posicionamento não se deve a uma posição ideológica, mas à sua formação em direito do trabalho, que é baseado em princípios, que devem ser entendidos como “a verdade fundante de uma ciência”, e estes princípios o fazem pensar a terceirização de um modo peculiar, já que a implementação indiscriminada

da terceirização fere “o princípio protetivo do Direito do Trabalho, que não é apenas um princípio de interpretação, também é um princípio de elaboração das leis”.

Sant’Anna elenca também alguns fundamentos constitucionais que contrariam o instituto da terceirização: “princípio da dignidade da pessoa humana; a valorização do trabalho e do emprego; a busca da melhoria e do bem de todos; a erradicação da pobreza; a redução das desigualdades sociais”. Citando Caixeta, ele concorda que “o trabalhador terceirizado é visto como coisa, ele é visto como um empregado de segunda categoria” e, assim, o terceirizado “perde a identidade, porque ela perde a identidade dela com a empresa. O que é essencial, é da natureza do direito do trabalho”. Sobre a atuação do juiz do trabalho, Sant’Anna afirma o seguinte:

Muitas vezes se critica o juiz do trabalho, porque ele teria conhecimento da terceirização, ele tomaria conhecimento da terceirização, apenas quando acontece o problema. Ele teria uma visão contaminada pelo problema, ele só vê o problema. Me parece que esse não é um argumento que me convença, porque o médico também só vê o corpo humano quando ele tem problema, e nem por isso alguém questiona a capacidade do médico como especialista no corpo humano, ainda quando ele está funcionando bem. Então a gente tem contato sim com problemas, infelizmente temos muito contato com problemas relacionados à terceirização. (SANT’ANNA, Audiência Pública do TST sobre terceirização)

O economista e Presidente do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), Márcio Pochmann, também realizou uma intervenção na audiência pública, entendendo que o tema da terceirização possui grande relevância, “tem tido a força equivalente a uma quase reforma trabalhista” no Brasil, de maneira que algumas medidas em relação à terceirização foram estabelecidas, isto é, a ampliação da possibilidade de terceirizar “terminou representando uma alteração significativa na forma de funcionamento do mercado de trabalho brasileiro”.

Segundo ele, a terceirização é semelhante ao colesterol humano: há o positivo e o negativo, o bom e o ruim. Por isso, ele afirma que “a regulação pública do trabalho precisa extirpar a banda pobre da terceirização”, mas entende que “não podemos jogar fora o bebê limpo com a água suja”, pois o país pode receber os trabalhadores “que se dispersam no mundo por força da terceirização transnacional”, além de “fortalecer internamente a terceirização sadia, assentada na especialização da atividade como base de ganhos da produtividade por força da inovação técnico-produtiva”.

Assim, ao mesmo tempo em que Pochmann entende que “a terceirização é um fenômeno do setor de serviços, base de geração de novos ganhos de produtividade pela predominância crescente do trabalho imaterial”, não se pode deixar de lado a banda podre que “torna a terceirização no Brasil identificada, muitas vezes, com a precarização do trabalho e [...] do aniquilamento dos direitos sociais e trabalhistas”, por exemplo quando se observa a imposição de rotatividade no emprego duas vezes maior entre os terceirizados em relação aos empregados efetivos, o que obriga o trabalhador terceirizado a necessitar de três anos para contribuir doze meses para a previdência social.

O economista identifica também que no caso brasileiro, “a expansão do emprego formal no período recente, que tem resultado na redução do desemprego, só faz aumentar os beneficiários do seguro desemprego”, quando se leva em conta a alta rotatividade no trabalho, que está, por sua vez, associada diretamente à terceirização trabalhista.

Tratando da terceirização no setor público, ele identifica três aspectos principais: a) em relação ao tema da estabilidade no emprego público, pois a terceirização tem sido utilizada como forma de substituição de determinados postos de trabalho, como na vigilância, asseio e conservação, alimentação, transporte, o que, para ele, se trata de uma terceirização falsa, pois substitui a contratação pública; b) a rigidez do padrão licitatório desfavorece “a contratação do emprego público e a agilização do gasto público pela presença de empresas terceiras”; c) por conta da corrupção no setor público, “dados existentes a respeito da terceirização [...] indicam que o custo da subcontratação é no mínimo três vezes maior do que aquele empregado na contratação direta de um trabalhador no serviço público”. Estes três aspectos, para ele, indicam uma falsa terceirização, e que precisa ser extirpada.

Chegando ao setor privado, Pochmann destaca, além do corruptor, o fato de os trabalhadores submetidos à terceirização falsa não possuírem condições de contribuir por doze meses para a previdência social, pois além da alta rotatividade, somente um terço destes trabalhadores demitidos consegue reempregar-se num período de doze meses. Além disso, ele destaca as seguintes características no setor privado:

Primeiro em relação à competitividade espúria. Pesquisas realizadas no Brasil, e em especial no IPEA (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada), mostram que as empresas competitivas, interna e externamente, possuem o custo de contratação laboral superior aos das demais empresas. Empresas que exportam pagam mais aos seus empregados do que as empresas que não exportam. Portanto, entender o rebaixamento do custo da contratação como elemento de competitividade, utilizando-se da terceirização, é um reforço a sua falsidade, pois gera condições não isonômicas de competição entre os que participam e não participam desse tipo de competição. Segunda característica, a nosso ver importante de ser ressaltada da terceirização falsa, nas atividades simples exercidas em função da baixa escolaridade e qualificação profissional: o método da terceirização falsa tem sido utilizado como princípio do salário eficiência. Se contrata um trabalhador com remuneração equivalente ao salário mínimo, e na medida em que ganha produtividade eleva-se o salário até o limite da produtividade física, quando se volta a demitir e contratar um novo trabalhador. Esse tipo de sistema de contratação nos impede de apostar na qualificação profissional, desmotivando tanto a empresa que vê no investimento à qualificação a possibilidade de um custo adicional, na medida em que o próprio trabalhador também pode romper o contrato de trabalho, e o próprio trabalhador que, dada a rotatividade, o exercício de trabalho em diferentes setores e empresas, não tem a motivação de uma qualificação adequada. (POCHMANN, Audiência pública do TST sobre terceirização)

Finalizando sua exposição, Pochmann afirmou que é fundamental considerar todas estes aspectos para a construção de uma regulamentação sobre o tema: “tornar a terceirização regulada civilizadamente, ajuda a fortalecer a subcontratação sadia, simultâneo ao método de extirpar as ervas daninhas”.

### **6.5 Bloco III: Marco regulatório da terceirização**

Dando início ao terceiro bloco da audiência pública, que tratou do marco regulatório da terceirização, o Deputado Federal Vincentinho, do PT-SP, emitiu seu pronunciamento sobre este fenômeno do mundo do trabalho. Para ele, o cenário ideal seria a inexistência da terceirização nas relações de trabalho, mas hoje em dia “se tenta inclusive terceirizar a alma da empresa”, num debate que envolve interesses de classe, sobretudo a busca do lucro por meio da precarização de direitos.

A seguir, Vincentinho afirma que é autor do Projeto de Lei n.º 1.621, que foi construído “a partir de assembléias em sindicatos de trabalhadores, a partir de convenções de plenárias, a partir de uma deliberação nacional tomada pela Central Única dos Trabalhadores”, e retrata, segundo ele, o clamor dos trabalhadores brasileiros. Comentando alguns dos dispositivos do projeto, o deputado afirmou que se tornaria proibida a terceirização na atividade-fim da empresa, isto é, “o conjunto

de operações diretas e indiretas que guardam estrita relação com a finalidade central em torno da qual a empresa foi constituída, está estruturada, e se organiza em termos de processos de trabalho e núcleo de negócios”.

Vicentinho defende a participação dos representantes dos trabalhadores em processos de terceirização, para que haja um diálogo com os trabalhadores, desde a atividade a ser terceirizada, até os motivos desta terceirização e o local da prestação de serviços. Assim, no contrato de prestação de serviços firmado entre tomadora e prestadora, deve “constar as especificações dos serviços a serem executados, os seus prazos”, e buscando garantir o controle e fiscalização por meio da “comprovação da prestadora na Junta Comercial, comprovação do capital social, comprovação de entrega da RAIS [...], Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas [...], comprovação que tem imóveis”, de maneira a garantir que as empresas sejam lícitas e responsáveis, principalmente por causa da prescrição, que é quinquenal.

Além disso, Vicentinho propõe que não deve existir distinção de direitos entre os trabalhadores da tomadora e da prestadora, garantindo os mesmos critérios de jornada, salários e condições de trabalho. Ele entende que a responsabilidade deve ser solidária, já que o terceirizado trabalha para a empresa tomadora, “ele vai produzir, ele vai garantir qualidade, produtividade, para a empresa, que no final auferir muitos lucros”, então a responsabilidade solidária, para ele, deve ser imputada desde o início do contrato, não ficando condicionada a determinadas circunstâncias. Outro ponto defendido por Vicentinho é que os sindicatos sejam substitutos processuais, tendo poder de representação coletiva, a fim de reduzir a quantidade de processos nas instâncias trabalhistas, o que seria bom para o Tribunal, para os trabalhadores e para os empresários. Ele concluiu sua fala da seguinte maneira:

Eu temo, sinceramente, senhores, eu temo que a própria Câmara dos Deputados, ao invés de definir o marco regulatório para esta problemática da terceirização, eu vou brigar até as últimas consequências, para que hoje esta Câmara não legalize a precarização. Será um desastre para a nossa história. (VICENTINHO, Audiência pública do TST sobre terceirização)

O expositor seguinte foi o também Deputado Federal, Sandro Mabel, à época da audiência filiado ao PR-GO. Inicialmente, ele afirma que pretende discordar de Vicentinho, pois “a terceirização é a evolução do mundo”, e que temos que acabar apenas com os picaretas. Em razão disso, ele é autor do Projeto de Lei n.º 4.330 da

Câmara dos Deputados, que “foi aprovado na Comissão de Indústria e Comércio, e foi aprovado também na Comissão do Trabalho”.

Em certo momento, Mabel afirmou que tem “a honra de ser da turma empresarial, eu defendo quem move o país também, os que movem direito o país”, e que sem empreendedores não há trabalhadores. Por isso, para ele basta tirar fora o mal empregador. A respeito dos critérios de terceirização, ele entende que se deva “terceirizar qualquer processo da empresa privada, pois hoje não é possível distinguir atividade-meio de atividade-fim”, e que se adote o critério de especialidades: “empresa prestadora de serviços a terceiros é a empresa especializada que presta à contratante serviços determinados e específicos”. Assim, a prestadora de serviços deve possuir um objeto social único, a não ser que se trate de atividades correlatas: sendo da área da manutenção, por exemplo, “pode ter manutenção elétrica, manutenção mecânica, manutenção hidráulica, quer dizer, ela faz parte de uma empresa de manutenção. Mas ela não pode ser uma empresa de manutenção e uma empresa de limpeza também”. Além disso, ele entende que a empresa prestadora de serviço “é responsável pelo planejamento e pela execução dos serviços contratados”, pois “contrata, remunera, e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outra empresa ou profissionais na realização desses serviços”.

Segundo Mabel, o Projeto de Lei de sua autoria visa assegurar “as mesmas condições dos trabalhadores da empresa tomadora, existente nas dependências do contratante ou local por ela designado”, em questões de alimentação, transporte e assistência ambulatorial, por exemplo.

Ele entende que uma empresa que presta serviço terceirizado é uma empresa como qualquer outra. Por isso, se uma indústria quebra, ninguém protege esse trabalhador, ninguém dá supertroteção para ele, que “vai atrás daquela empresa e vai tentar receber os direitos dele”, então não deveria existir a responsabilidade solidária inicialmente, e sim subsidiária: “quando uma empresa normal quebra, presidente, quem que é solidário? O governo paga, alguém paga? Não”. Assim, a responsabilidade se torna solidária apenas se não houver fiscalização no cumprimento das obrigações, isto é, a fiscalização periódica prevista no contrato da prestação de serviços dos comprovantes de pagamentos dos direitos trabalhistas dos terceirizados. Havendo a fiscalização e constatando-se as irregularidades, “a

contratante comunica o fato a empresa prestadora de serviço e reterá o pagamento da fatura mensal em valor proporcional ao inadimplemento, até que a situação seja regularizada”. A respeito da Administração Pública, o Deputado entende que a responsabilidade deve ser solidária, “porque muitas vezes as empresas que prestam serviços quebram porque não pagam elas”.

Mabel concluiu sua exposição tratando do andamento do Projeto de Lei 4.330:

Portanto, eu queria dizer para vocês, senhor presidente, senhores ministros e senhoras ministras, vamos regularizar? A Câmara agora isso aqui já está na CCJ, vai ser votada agora durante o próximo mês de setembro vai ser votada na CCJ, já está acordada para ter uma votação, ela vai para o Senado. No Senado nós já temos um acordo também já bem construído para que ela possa ir para sanção presidencial. Nossa expectativa é para que até final de setembro nós possamos ter essa lei da terceirização executada. E assim nós esperamos poder ajudá-los nas suas decisões, que eu entendo que não é nada fácil. (MABEL, audiência pública do TST sobre terceirização)

## **6.6 Um espaço social de lutas político-cognitivas**

Utilizando o referencial teórico de Pierre Bourdieu, pretende-se configurar a referida audiência pública do TST como um espaço social de lutas político-cognitivas em torno da definição dos critérios de legalidade que devem prevalecer em relação ao fenômeno da terceirização trabalhista. Neste sentido, os agentes sociais que participaram desta disputa atuam em diversos campos (jurídico, econômico, político, acadêmico) e foram selecionados pelo então Ministro Presidente do TST, João Oreste Dalazen, para expor o seu entendimento acerca de um instituto jurídico que reflete diretamente na esfera social e econômica do país. Tais assertivas serão aprofundadas ao longo desta seção do texto.

Conforme se argumentou na seção destinada a estudar os elementos que formam o subcampo jurídico-trabalhista no Brasil, as disputas travadas no interior deste microespaço social dizem respeito à configuração de um trabalho digno, ou seja, de maneiras de prestar a atividade laboral que respeitem o princípio da dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho. Portanto, as lutas simbólicas travadas pelos agentes pretendem definir, por exemplo, se formas contratuais específicas, tal como o contrato de terceirização, atentam ou não a este princípio fundador do Direito do Trabalho no Brasil. É neste sentido também o

entendimento de Anselmo Luís dos Santos, que revelou, em entrevista, que o que está em embate atualmente na discussão da terceirização não é apenas a terceirização em si, mas uma perspectiva mais ampla: “estamos caminhando para um momento de tensionamento, de disputas reais em questões mais estruturais”, isto é:

O que está em embate é a ideia se quem vai vencer são aqueles que defendem a manutenção de um país desigual, atrasado e que tenta assentar seu padrão de competição em cima da deterioração das condições de vida, de trabalho, ou se vai vencer a ideia de que esse país não é um país mais em que dominam as ideias de uma sociedade escravocrata, mas sim de um país que vem se democratizando, que tem povo, que tem uma classe trabalhadora que com todas as dificuldades se organizou, tem representantes e está buscando avançar. (SANTOS, entrevista concedida em 29/10/2013)

De toda forma, o objeto central de disputas no espaço específico da audiência pública é a terceirização trabalhista. Em uma análise prévia, destaca-se que o posicionamento destes agentes em relação ao fenômeno da terceirização depende de inúmeros fatores, mas há a influência sobretudo das disposições adquiridas sucessivamente pelas diversas violências simbólicas necessárias para o ingresso e permanência nos campos em que atuam. Ou seja, o entendimento de cada um dos agentes depende da sua formação em um campo específico (jurídico, econômico, político, etc.), das suas experiências e do capital adquirido neste campo, e a posição nele ocupada.

Além disso, esses agentes participaram da audiência na condição de representantes de um segmento da sociedade<sup>21</sup> (em decorrência também do seu pertencimento a um campo específico), como foi possível perceber expressamente em diversos momentos na audiência – por exemplo, nas falas de Lívio Giosa (quando, ao se identificar, invocou o instituto do CENAM), de Márcio Milan (quando anunciou que seus quarenta anos de experiência no ramo do supermercado embasará a sua fala), de Nelson Mannrich (“é uma honra e uma responsabilidade muito grande para mim representar a Academia” [Nacional de Direito do Trabalho]), de Rosângela Rassy (“queremos agradecer a oportunidade concedida aos Auditores Fiscais do Trabalho através do Sindicato Nacional em participar desta audiência

---

<sup>21</sup> A esse respeito, ainda que não seja possível afirmar que os agentes sociais representaram completamente o campo em que atuam preponderantemente (em decorrência das disputas existentes no interior do próprio campo), eles foram representantes de ideias ou correntes que são veiculadas nos respectivos campos, representando segmentos destes campos e da própria sociedade.

pública”), de Artur Henrique Santos, que durante todo seu pronunciamento destacou o posicionamento da CUT na audiência, dentre outros. Mesmo aqueles oradores que se esforçaram para afastar a ideia de representatividade, como a Maria Graça Druck de Faria (“queria dizer que não estou aqui falando em nome de nenhuma entidade sindical nem patronal, mas as pesquisas que nós viemos desenvolvendo me credenciam a afirmar o que irei afirmar daqui para frente”), fizeram-se presentes na audiência devido ao capital específico do campo em que atuam, e para transmitir o seu conhecimento a partir deste capital (nesse sentido, o capital da Prof.<sup>a</sup> Graça Druck seria o capital do campo acadêmico, por exemplo).

Em razão desta relação dos agentes (de suas disposições) com as posições que ocupam na estrutura social, salvo importantes exceções (que influenciam sobremaneira nas tomadas de posição), ao se estudar o *habitus* tanto dos distintos campos (isto é, as regras específicas formadas a partir de sua autonomização) quanto dos agentes (a interiorização das disposições do campo), pode-se *a priori* realizar um processo dedutivo com o intuito de identificar o posicionamento dos agentes em relação à terceirização, restando à análise empírica a confirmação ou a refutação das hipóteses inicialmente propostas. É também devido ao fato de os distintos campos possuírem regras específicas que surgem os antagonismos relacionados a um mesmo objeto considerado, como é o caso da terceirização – na medida em que, por exemplo, a maioria dos agentes do campo econômico defendem a terceirização, enquanto a maior parte dos agentes envolvidos de alguma maneira com a questão social – sejam atuantes no campo acadêmico (em sua maioria sociólogos ou juristas) ou no campo político (dirigentes de sindicatos dos trabalhadores), por exemplo – condenam a utilização deste instituto nas relações de trabalho.

Neste sentido, é possível classificar os agentes sociais que participaram da audiência a partir dos seus entendimentos acerca do fenômeno da terceirização. Além disso, tal esquema poderia ser ampliado, a fim de ser aplicado não apenas neste espaço social específico, na medida em que, conforme o próprio ministro Dalazen mencionou, o objetivo da audiência foi o de dar oportunidade às manifestações de diversas correntes de opinião na referida audiência. Portanto, tais posicionamentos poderiam ser escalonados em um diagrama que começa com a proibição completa da terceirização e gradualmente chega, no pólo oposto, à sua

liberalização total. Os agentes sociais ocupariam uma posição neste intervalo, conforme é possível observar na figura 2.

Tal figura busca objetivar os posicionamentos dos oradores frente à terceirização trabalhista e, para isso, levou em conta tão-somente seus pronunciamentos na audiência pública. Ou seja, não foi realizada uma análise exterior das ideias e das ações destes agentes na busca da verificação de seus entendimentos a respeito do fenômeno. Portanto, tal diagrama poderia ser construído de maneira diversa, visto que é dependente da fonte de análise adotada; além disso, os próprios agentes, nas interações sociais que realizam cotidianamente, mudam constantemente suas opiniões a respeito dos diversos assuntos com os quais estão lidando, razão pela qual não é possível congelar no tempo os seus entendimentos, nem considerar o diagrama imutável.

**Figura 2: Diagrama representativo dos posicionamentos da terceirização (audiência pública)**

Proibição completa	Liberalização total
<p>Melo</p> <p>Antunes</p> <p>Faria</p> <p>Viana</p> <p>Artur Santos</p> <p>Caixeta</p> <p>Sant'Anna</p> <p>Bettero</p> <p>Anselmo Santos</p> <p>Lúcio</p> <p>Rassy</p> <p>Vicentinho</p>	<p>Dalazen</p> <p>Cavalcante Jr.</p> <p>Pochmann</p> <p>Mannrich</p> <p>Silveira</p> <p>Milan</p> <p>Pastore</p> <p>Oliveira</p> <p>Giosa</p> <p>Duarte</p> <p>Bridi</p> <p>Mabel</p>

Fonte: elaboração do autor, a partir da audiência pública do TST sobre terceirização

A partir deste ponto, torna-se mais visível a argumentação segundo a qual a audiência pública configurou-se como um espaço social, nos termos dos elementos conceituais de Bourdieu. Retomando o debate teórico do segundo capítulo, o espaço social da audiência foi marcado pela coexistência de posicionamentos distintos relacionalmente (e que geram pontos de vista específicos acerca do fenômeno da terceirização). Em razão disso, os agentes inseridos neste espaço social participaram de lutas de classificação pela imposição de suas maneiras de ver o mundo, gerando um embate que repercute nas tomadas de posição no sub-campo

jurídico-trabalhista, isto é, na manutenção ou, na maioria das opiniões, na transformação da estrutura jurídica brasileira no tocante à terceirização.

Assim, realizando uma análise comparativa entre as falas dos agentes foi possível construir o diagrama que demonstra seus posicionamentos em relação à terceirização trabalhista, elaborando, portanto, um mero esboço do que poderia se configurar como um espaço das posições sociais ocupadas pelos agentes<sup>22</sup>.

O escalonamento do diagrama começa com os agentes que, na audiência, se posicionaram de maneira absolutamente contrária à terceirização: Antunes, Faria, Viana, Artur Santos e Sant'Anna. Estes agentes concordam que deve haver um marco regulatório para a terceirização, a fim de impor limites ao fenômeno, e, mais do que isso, para frear este tipo de contrato das relações de trabalho e, num cenário ideal, proibir tal prática. Portanto, a lei geral de terceirização seria um primeiro passo no sentido de vedar o instituto jurídico nas relações de trabalho, visto que, conforme Antunes, a terceirização é a porta de entrada das modalidades de degradação do trabalho, “e quando você entra na terceirização, é fácil entrar, o difícil é sair”. Além disso, ao mencionar que a terceirização é negativa para os trabalhadores, Antunes afirma que não existe inevitabilidade na história, passando a ideia, com isso, de que a terceirização não é inevitável e pode ser revertida, o que se confirma quando ele profere que caberá ao TST, no tocante à terceirização: “preservá-la, ampliá-la ou pensar em desconstruí-la, por que não?”. No mesmo sentido, Faria afirma inicialmente que vivemos uma epidemia de terceirização, e que umas das únicas formas de controlar essa epidemia é a partir da regulação e do poder de determinadas instituições. Além disso, ela alega que “nem a terceirização e nem a precarização são irreversíveis”, e que a terceirização “não é inexorável, porque à medida em que ela foi construída dessa forma, por um conjunto de homens, ela pode ser transformada”.

---

<sup>22</sup> A esse respeito, salienta-se a fundamental diferença entre o “posicionamento” dos agentes e a “posição social” por eles ocupada. Enquanto o que se buscou elaborar na Figura 2 foi tão-somente um diagrama que representa o posicionamento dos agentes frente à terceirização, para a construção do espaço das posições sociais destes agentes seria necessário levar em conta a “análise da relação entre as *posições sociais* (conceito relacional), as *disposições* (ou os *habitus*) e as *tomadas de posição*, as “escolhas” que os agentes sociais fazem nos domínios mais diferentes da prática” (BOURDIEU, 2008, p. 18), o que não seria possível tomando como objeto de pesquisa a referida audiência pública, pois esta se constituiu como apenas mais um dos inúmeros espaços de atuação destes agentes.

Para Viana, a hipótese de terceirização da súmula 331 do TST se configura como um tráfico de pessoas, pois transfere a própria força de trabalho, rouba a dignidade do trabalhador, e por isso, deveria ser proibida. Além disso, respondendo aos que criticam a distinção entre atividade-meio e fim na aferição do critério legal da terceirização, pois entendem que esta distinção é artificial e produz discriminação, ele argumenta que “se aceitarmos o argumento da discriminação [...] teríamos de acabar de eliminar com todo o tipo de terceirização”. Artur Santos inicia seu pronunciamento realizando uma diferenciação entre as empresas fraudulentas, que dão calote, e as demais empresas que utilizam a terceirização, para afirmar que o primeiro tipo comete crime e deveria ser tratada pelo Direito Penal, e que sua exposição se restringiria às demais empresas. Realizada esta diferenciação, ainda assim sua fala foi centrada em uma série de críticas ao instituto, o que leva a entender que ele abole o instituto. Por fim, segundo Sant’Anna, todas as formas de terceirização ferem o princípio protetivo do Direito do Trabalho (que é um princípio interpretativo de dispositivos legais, e também da elaboração de leis), além de atestar que a terceirização é incompatível com os princípios constitucionais. Em razão destes argumentos, estes cinco agentes ocupam a primeira classificação na figura, a que entende que a terceirização deveria ser completamente proibida.

Logo a seguir, é possível formar um grupo integrado por Melo e Caixeta. Estes agentes estão muito próximos do primeiro grupo, mas o foco de suas falas foi na abolição da terceirização que precariza, que gera problemas sociais, ou seja, não se observou a mesma ênfase em eliminar a figura da terceirização como um todo. Neste sentido, Melo afirma que a terceirização não é uma novidade, e sim uma realidade no mercado de trabalho, e destaca que o principal problema ocorre com “o desvirtuamento de tal instituto, o combate às fraudes promovidas em sede de terceirização ilícita”. Melo aponta que a omissão legislativa criou um clima de insegurança jurídica tanto no setor público quanto na iniciativa privada, e Caixeta complementa afirmando que essa regulamentação deve preservar a dignidade da pessoa humana e a valorização do trabalho humano. Além disso, o pronunciamento de Caixeta foi centrado nos efeitos danosos da terceirização, como ele afirmou. Em razão desses efeitos, ele concluiu que “a abertura sem nenhum controle da terceirização levará ao completo aniquilamento dessa proteção”.

O terceiro grupo do diagrama é formado por Bettero, Anselmo Santos, Lúcio, Rassy e Vicentinho. Estes agentes deram ênfase tanto para a questão social como para o lado econômico da prática da terceirização, mas com argumentos que condenam a maneira como o fenômeno em geral é utilizado atualmente nas relações de trabalho. É possível entender este posicionamento quando Bettero afirma que “a terceirização não deve ser considerada como um fim em si mesma”, momento em que fica subentendido que ela aceita determinados tipos de terceirização, o que se confirma logo a seguir: “nosso entendimento é no sentido de que a terceirização deverá ser de serviços, de atividade, e jamais de mão de obra”, de maneira a coibir a terceirização irregular, para que este instrumento não seja utilizado para a desoneração de encargos trabalhistas.

O argumento de Anselmo Santos é de que não há uma relação entre a figura da terceirização e a obtenção de níveis mais elevados de competitividade e eficiência, pois este instituto é uma forma de alcançar a redução de custo do trabalho, “não por meio da elevação da produtividade do trabalho, do investimento, da inovação tecnológica”, mas sim “por meio da redução dos direitos dos trabalhadores, da redução dos salários e da redução, por exemplo, de contribuições sociais”. Neste sentido, na grande maioria dos casos, segundo ele, a terceirização é uma forma de competitividade espúria, que se assenta em ganhos imediatos, ou seja, sua utilização “não vai melhorar nossas condições de competição e de desenvolvimento econômico”. Lúcio discursou a respeito da estratégia de desenvolvimento a ser adotada pelo Brasil, para chegar na questão da regulação do mercado de trabalho, entendendo que “o que gera emprego numa economia chama-se crescimento econômico”, e a desigualdade se configura como “um obstáculo estrutural para nós transitarmos da situação presente para situação de um país desenvolvido”. Da mesma forma que Anselmo Santos, Lúcio entende que “o que a terceirização está promovendo é produção de uma produtividade espúria, porque a produtividade é gerada pela exacerbação da exploração do trabalho”. Quando ele afirma que a regulação deve buscar estabelecer limites, e que “nos parece que a regulação visa criar instrumentos de incentivos às boas práticas, e nos parece que a regulação visa criar elementos de coerção contra as más práticas”, entende-se que Lúcio aceita a terceirização, desde que ela se configure como uma boa prática. Neste sentido, o restante da sua exposição busca elementos que enfrentem a

terceirização que gera a competitividade espúria, a fim de alcançar “o padrão civilizatório que nós queremos ter para a nossa estratégia de desenvolvimento”.

Ainda que Rassy tenha calcado seu pronunciamento na ideia de que “não só na terceirização ilícita, mas também na própria terceirização legal, encontramos sérios prejuízos ao trabalhador” (e a partir disso comentou inúmeras situações de prejuízo ao trabalhador), ela concluiu sua exposição afirmando que “reconhece que o direito deve adequar-se a nova realidade social, e que a terceirização necessita de definição de critérios claros e regulamentados”. Portanto, ao menos na audiência pública, a representante do Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho manteve um posicionamento não tão próximo à proibição completa da terceirização, isto é, ela admite a manutenção do instituto trabalhista desde que seja respeitada a “dignidade da pessoa humana, de forma que seja assegurado ao obreiro um trabalho decente e justo”. O posicionamento de Vicentinho é semelhante: ele inicia sua fala afirmando que “se nós pudéssemos não ter a terceirização seria o ideal”, mas como “não se pode, já é uma realidade de longa data...”, ele buscou levar argumentos (principalmente relativos ao Projeto de Lei 1.621, de sua autoria) que permitam a redução da precarização do trabalho entre os terceirizados.

Logo adiante no esquema, Pochmann destaca que “com o crescimento econômico acelerado dos últimos anos, combinado com distribuição de renda, o Brasil vem batendo recordes atuais de geração de emprego assalariado”, e que ainda que o Brasil não tenha realizado uma reforma trabalhista abrangente, a terceirização representou “uma alteração significativa na forma de funcionamento do mercado de trabalho brasileiro”. Ou seja, há uma diferença mais saliente entre seu posicionamento e dos agentes sociais situados à sua esquerda no diagrama, pois o seu entendimento não é o de que a terceirização pode ser revertida, como aqueles que ocupam a posição limítrofe do diagrama, ou que ela é inevitável, pois é uma realidade do mercado, como aqueles agentes situados no segundo e terceiro grupos. Na realidade, o seu posicionamento é o de que a terceirização deve ser praticada, quando de maneira correta, pois é um instrumento que leva ao crescimento econômico. Portanto, destacando que a terceirização “assemelha-se ao colesterol humano – há o positivo e também o negativo, o bom ou o ruim”, e que o procedimento a ser adotado é o mesmo da medicina, valorizando o colesterol bom para combater o ruim, “a regulação pública do trabalho precisa extirpar a banda

podre da terceirização”, mas “não podemos jogar fora o bebê limpo com a água suja”, ou seja, ao mesmo tempo a regulamentação poderia eliminar a dimensão negativa do fenômeno, como também valorizar o lado positivo desta prática, o que poderia inclusive gerar “muitos empregos que se dispersam no mundo por força da terceirização transnacional”. Em razão destes argumentos, Pochmann situa-se um pouco à direita no diagrama, mas ainda pode ser incluído no grupo dos agentes contrários à terceirização (ao menos tal como ela é praticada atualmente).

Dalazen e Cavalcante Jr. ocupam uma posição intermediária no diagrama, pois seus pronunciamentos expuseram várias faces da terceirização, tanto o lado econômico quanto o lado social do fenômeno, mas a partir de uma narrativa que é marcada pela tentativa de ser imparcial, de apenas abrir o caminho para o debate a ser travado entre os demais palestrantes (já que eles se manifestaram no primeiro bloco da audiência, intitulado “abertura”). Cavalcante Jr. buscou sempre fazer o contraponto quando tratou do tema: a terceirização não pode ser vista com preconceitos, mas não é admissível que seja tomada por aventureiros; sobressai a responsabilidade social do Estado nas questões do mercado de trabalho, protegendo os mais fracos e garantindo a harmonia social e o interesse coletivo, mas é dever do Estado “criar condições para maximizar as potencialidades do mercado, estabelecer equilíbrio entre crescimento, acumulação e redistribuição de bens”. No mesmo sentido, Dalazen também destacou ambas as faces do fenômeno. Porém, devido a certas passagens, como “a terceirização é um fenômeno irreversível da economia mundial” e “são os fatos da organização capitalista que investem sobre o arcabouço jurídico laboral” (e não o contrário) fizeram com que ele fosse situado em uma posição levemente à direita no diagrama.

Seguindo o escalonamento, Mannrich entende que a terceirização envolve dois sujeitos reais: um empregador que contrata outro empregador. Portanto, não seria necessário um marco legal (que só é discutido por causa dos abusos cometidos), bastando a aplicação do Direito Civil entre os dois sujeitos reais, e o Direito do Trabalho entre o empregador e o trabalhador. Ele também argumenta que o problema do Brasil não está na terceirização, pois a precarização está presente em qualquer setor, e não apenas no trabalho terceirizado, cabendo ao Ministério do Trabalho um papel atuante na fiscalização. Além disso, entende que cabe aos

sindicatos e à negociação coletiva “fazer com que a terceirização seja domesticada”, citando a proposta de Pastore a respeito das esferas de negociação.

Milan tratou, na audiência, do comércio na área dos supermercados, especialmente da figura dos promotores de venda, que são trabalhadores terceirizados, destacando a importância dos promotores na venda dos produtos. Para ele, não há precarização de direitos nestas atividades, pois “o promotor está vinculado à indústria e tradicionalmente a indústria pratica políticas salariais e sociais mais avançadas que os grupos comerciais em que ele presta serviço”. Para ele, seria inconcebível a inexistência dos promotores de venda, pois ele entende que há uma parceria entre o trabalhador terceirizado, a indústria e o comércio, sugerindo também a adoção da proposta de Pastore, ao afirmar que “temos vários exemplos extremamente positivos que foram discutidos através de normas regulamentadoras”.

Silveira pautou sua fala no que ele denominou gestão de terceiros, no qual as empresas tomadoras de serviços atuam de forma preventiva para evitar o passivo. Ou seja, o trabalho terceirizado e, em geral os direitos trabalhistas, são considerados apenas custos legais. Por isso, ele destaca a criação dos Núcleos de Gestão de Terceiro, que podem inclusive ser terceirizados, responsáveis “por monitorar o cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias dos terceiros”, a fim de reduzir o número de processos trabalhistas, com o objetivo de redução de custos pelo inadimplemento das obrigações trabalhistas, isto é, por atos culposos cometidos no decorrer do contrato de trabalho. Por todas estas questões, ainda que a ideia central seja o pagamento dos direitos sociais (para evitar o “passivo”), a argumentação de Silveira é baseada em critérios legais, que são advindos de uma legislação específica. Portanto, ao mesmo tempo em que se percebe que ele está muito distante dos agentes que são contrários à terceirização, o serviço de gestão do terceirizado necessita apenas ajustar-se aos critérios legais da terceirização, a fim de coibir o acréscimo de custos advindos de possíveis processos judiciais.

No extremo direito do diagrama estão aqueles que entendem que a terceirização deve ser totalmente liberalizada, ou seja, este grupo é formado pelos agentes da audiência cuja opinião é completamente favorável à terceirização: Pastore, Oliveira, Giosa, Duarte, Bridi, Mabel. Pastore entende que sem a terceirização inúmeros negócios ficam inviáveis, que a “precarização ocorre tanto no

trabalho terceirizado quanto no trabalho não-terceirizado”, e que existem diversos tipos de terceirização, para atividades distintas, razão pela qual propõe a negociação para a formulação de proteções complementares. Ou seja, ele defende a criação de normas complementares para a tutela de casos de terceirização não regulamentados (devido às suas especificidades) por uma lei geral, mas não propõe a redução do universo da terceirização, a fim de se adequar às diretrizes da regulamentação geral, o que o coloca em uma posição limite do diagrama, muito próxima da liberalização total da terceirização.

Para Oliveira, a terceirização é um fenômeno sócio-econômico que permite o fortalecimento da economia global, pois é um fator de competitividade para as empresas e de geração de empregos. Por isso, “ser contra a terceirização é ser contra algo positivo”, segundo ele. No mesmo sentido, Giosa afirma que a terceirização é “um dos modernos instrumentos da gestão estratégica para que as organizações atinjam maior competitividade” e, assim, “tem que ter o viés estratégico decidido por seus altos executivos e gestores públicos”. Em outro momento, com base no Código Civil, Giosa entende que numa relação comercial tudo pode, e declara que a terceirização não deve ter limites, desde que a empresa se dedique ao seu negócio. Duarte argumenta que a limitação da terceirização precariza as relações de trabalho, pois isso favorece as empresas de outros países, o que incentiva a desindustrialização, porque gera informalidade. Conforme o comentário de Duarte, mais uma vez se percebe a utilização de um argumento estritamente legal, pois neste caso a informalidade seria gerada porque a regulamentação não foi ampliada ao ponto de tornar a terceirização legal em determinadas situações específicas.

Toda a fala de Bridi enfatizou o lado econômico da terceirização. Ela utilizou como exemplos o caso dos *call-centers* na Índia, ou da indústria da China, para afirmar, por exemplo, que esta nação oferece “condições para que as empresas façam cair os seus custos, consigam competir em melhores condições”. Aqui, vê-se uma visão antagônica aos argumentos daqueles que destacaram a chamada competitividade espúria: Anselmo Santos, por exemplo, afirmou na audiência que em países como a China e a Índia há um padrão rebaixado de trabalho, e “não é à toa que é para lá que se vai grande parte do processo de terceirização que há hoje nas empresas transnacionais”. Em outro momento, quando trata especificadamente

da terceirização transnacional, Bridi cita que mesmo os países com grande regulação do mercado de trabalho terceirizam, exportam seus trabalhos, como é o caso da França (sobre este aspecto, seria possível argumentar que justamente devido à forte regulação do trabalho é que as empresas veem como necessária a utilização do emprego de mão-de-obra situada em países estrangeiros, como os próprios casos da China e da Índia).

Autor de um Projeto de Lei que, no seu estado atual de discussões, amplia as possibilidades legais de terceirização (visto que acaba com o atual critério de atividade-meio e atividade-fim), Mabel afirmou na audiência que “a terceirização é a evolução do mundo”, e que “o mundo está acontecendo na terceirização”. Devido a todos estes argumentos, os últimos seis oradores aqui mencionados estão situados no diagrama na posição mais próxima da liberalização total da terceirização.

Dessa forma, o diagrama da figura 2 possui os oradores dos três primeiros blocos da terceirização, divididos da seguinte forma: de um lado, doze agentes sociais possuem um posicionamento contrário à terceirização trabalhista; de outro, onze palestrantes possuem entendimento favorável ao instituto jurídico-trabalhista; e um agente ficou situado em uma posição intermediária (principalmente porque não foi possível, a partir de sua fala, observar o seu posicionamento a respeito deste fenômeno). Estes agentes podem ser situados em distintos campos, conforme a teoria de Bourdieu. Assim, o quadro 2 busca demonstrar os campos em que estes agentes atuam preponderantemente:

**Quadro 2: Os campos de atuação dos oradores da audiência pública**

	CAMPO JURÍDICO	CAMPO ECONÔMICO	CAMPO POLÍTICO	CAMPO ACADÊMICO
Dalazen	X		X	
Melo	X			
Cavalcante Jr.	X			
Bettero	X			
Pastore		X	X	X
Antunes			X	X
Oliveira		X		X
Anselmo Santos		X		X
Giosa		X		
Lúcio			X	
Milan		X		

Faria			X	X
Viana	X			X
Mannrich	X			X
Rassy			X	
Duarte			X	
Artur Santos			X	
Silveira	X	X		
Caixeta	X			
Bridi		X		
Sant'Anna	X			
Pochmann		X		X
Vicentinho			X	
Mabel		X	X	

Fonte: Elaboração do autor.

O quadro 2 foi elaborado a partir do documento “ordem dos trabalhos”<sup>23</sup> do site do TST. Assim, ao invés de realizar uma pesquisa na formação e atuação de cada um destes agentes, foram utilizados os dados (de formação e atividade desenvolvida) do próprio Tribunal Superior do Trabalho, que foram os elementos que lhes possibilitaram fazer parte da audiência pública, conforme observado anteriormente.

A classificação dos agentes sociais ocorreu da seguinte forma: a) o campo jurídico é formado por agentes que integram de alguma forma o campo jurídico, seja pela sua formação ou atuação – à exceção de Vicentinho e Mabel, que poderiam ser incluídos neste campo devido à influência que o Poder Legislativo exerce sobre o subcampo jurídico-trabalhista, conforme argumentado na Figura 1 (Subcampo jurídico-trabalhista como estrutura estruturante), presente no terceiro capítulo do texto, mas os Deputados Federais não foram classificados neste campo porque, ainda que nele exerçam uma influência (potencial ou efetiva, dependendo se o Projeto de Lei foi aprovado ou não), sua atuação ocorre preponderantemente no campo político<sup>24</sup>; b) o campo econômico foi integrado não apenas por economistas,

<sup>23</sup> Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/ASCS/audiencia\\_publica/arquivos/ordem\\_dos\\_trabalhos.pdf](http://www3.tst.jus.br/ASCS/audiencia_publica/arquivos/ordem_dos_trabalhos.pdf)>. Acesso em: 22 de fevereiro de 2014.

<sup>24</sup> E também econômico no caso de Mabel, pois segundo Vicentinho: “o Sandro às vezes fica meio brabo comigo quando eu falo que ele representa os empresários, tem representado com muita dignidade, saiba disso”, o que foi confirmado por Mabel em sua fala: “porque como o Vicentinho disse, eu tenho a honra de ser da turma empresarial, eu defendo quem move o país também, os que movem direito o país”).

como também por administradores de empresas; c) além dos supracitados Deputados Federais, na classificação do campo político – no qual pretendeu-se ampliar a noção de campo político de Bourdieu, que o entende como “o microcosmo semi-autônomo, onde partidos e políticos disputam a oferta de serviços aos cidadãos” (WACQUANT, 2005, p. 11) – foram inseridos os agentes que possuem a atuação sindical (seria possível, inclusive, incluir uma coluna representando o subcampo sindical, que pertenceria ao campo político), e também os agentes que possuem um engajamento político ativo, que participam de lutas sociais; d) os docentes das instituições de ensino integram o campo acadêmico no quadro.

É importante observar que a atuação dos agentes no mundo social ocorre nos mais diversos campos. Da mesma forma, os oradores da audiência participam, em diferentes graus, de campos distintos. O que se buscou destacar no quadro 2 são apenas aqueles campos relacionados de alguma forma ao fenômeno analisado neste estudo. Com isso, a partir do cruzamento de dados da figura 2 – Diagrama representativo dos posicionamentos da terceirização (audiência pública) – com o quadro 2 – Os campos de atuação dos oradores da audiência pública – é possível observar que: a) há um agente que se situa exatamente em uma posição intermediária no diagrama, que atua no campo jurídico (Cavalcante Jr.), e aqueles posicionados à sua esquerda são contrários à terceirização, e à direita são favoráveis ao fenômeno jurídico-laboral; b) dentre os agentes contrários à terceirização, estiveram presentes cinco oradores que atuam no campo jurídico, um agente que atua no campo econômico, seis agentes que atuam no campo político, e quatro agentes que atuam no campo acadêmico; c) dentre os agentes favoráveis à terceirização, estiveram presentes nos blocos iniciais três agentes que atuam no campo jurídico, oito que atuam no campo econômico, quatro do campo político, e quatro do campo acadêmico.

Tal análise confirma a hipótese sugerida previamente, segundo a qual seria possível observar os posicionamentos dos agentes a respeito da terceirização conforme o campo em que atuam, pois ainda que o quadro 2 tenha sido elaborado a partir dos dados divulgados pelo próprio TST, a Figura 2 foi construída levando-se em conta apenas as argumentações dos agentes na audiência pública.

É possível também chegar a algumas conclusões prévias a partir deste cruzamento de dados: enquanto nos campos jurídico, político e acadêmico há uma

intensa luta simbólica pela aceitação ou não do instituto da terceirização nas relações de trabalho (visto que há cinco agentes do campo jurídico contrários à terceirização, e três agentes são favoráveis; no campo político, são seis contrários contra quatro favoráveis; e no campo acadêmico a proporção é idêntica, quatro contrários contra quatro favoráveis), no campo econômico há uma grande disparidade, pois está quase dado o entendimento favorável à terceirização (apenas um agente é contra o fenômeno, enquanto oito são favoráveis).

Contudo, ainda que somente um agente (Anselmo Santos) do campo econômico seja manifestamente contrário ao fenômeno, por efeito do que Bourdieu denomina “homologia estrutural” entre os campos é possível verificar que os oradores de campos distintos, mas com o mesmo entendimento contrário ao instituto, por vezes utilizam argumentos advindos do capital simbólico do campo econômico, como é o caso da “competitividade espúria”, que é um argumento diretamente ligado à esfera econômica, porque diz respeito aos ganhos econômicos advindos da redução de custos, o que não possui uma relação direta com a possibilidade de crescimento e desenvolvimento econômico. Assim, a expressão, utilizada pela primeira vez pelo economista Anselmo Santos, foi empregada por Lúcio (sociólogo, e possui atuação sindical) e posteriormente por Pochmann (também economista). Além destes, diversos outros agentes, como Melo, Antunes, Faria, Artur Santos, se referiram à terceirização como um mecanismo utilizado pelas empresas para a redução de custos operacionais, que são ligados à mão de obra e ao pagamento de direitos trabalhistas e sociais.

Comparando as explanações de Anselmo Santos e de Pochmann, embora ambos atuem no campo econômico e tratem da questão da competitividade espúria, eles situam-se em lados distintos do diagrama da figura 2, pois seus posicionamentos a respeito da terceirização são divergentes. É o que se observa quando Pochmann afirma que quando praticada de maneira correta, a terceirização leva ao crescimento econômico (e que, por isso, apenas o “colesterol ruim”, a “banda podre” da terceirização, precisaria ser extirpado), enquanto Anselmo Santos declara que inexistente uma relação entre terceirização e elevação dos níveis de competitividade e eficiência (que levariam ao crescimento econômico), pois a terceirização é apenas uma maneira de reduzir o custo do trabalho, ou seja, é uma forma de competitividade espúria porque busca ganhos imediatos, e não a melhoria

das condições sociais, de competição e desenvolvimento econômico. A respeito da competitividade espúria, Pochmann salienta que empresas competitivas possuem custo de contratação superior que as demais empresas, e por isso “entender o rebaixamento do custo da contratação como elemento de competitividade, utilizando-se da terceirização, é um reforço a sua falsidade”.

A partir desta exemplificação, é possível observar a diferença entre o posicionamento dos dois economistas. Porém, o princípio de distinção que embasa as lutas simbólicas na estrutura social pode ser melhor observado quando se contrapõe o argumento de agentes que estão em lados completamente opostos no diagrama, como é o caso de Anselmo Santos e de Oliveira, que também atua no campo econômico. De maneira antagônica em relação a Anselmo Santos, a fala de Oliveira foi centrada no argumento de que a terceirização é um fator de competitividade, que “permite o fortalecimento da economia global, e conseqüentemente a geração de empregos”, visto que a terceirização permite a focalização das empresas “naquelas competências que são aquelas que vão permitir melhores produtos e melhores serviços”.

Assim, tomando como exemplo os pronunciamentos dos demais agentes que se colocam no extremo direito do diagrama da figura 2, é possível perceber que há uma sintonia em suas falas. Giosa declarou que há uma mudança de paradigma a partir da utilização da terceirização, pois esta prática possibilita o foco das organizações “no seu *core business*, na sua atividade principal, e através disso focando direto no seu tempo, na sua qualidade, sua dedicação, direcionamento de energias e visão constante dos processos”. Duarte afirmou que “as empresas se organizam em virtude do que ela é melhor”, ou seja, as empresas terceirizam as atividades que não caracterizam a sua atividade principal. Em toda a sua fala, Bridi também destacou que a utilização da terceirização gera desenvolvimento, inclusive nos casos de terceirização transnacional, que gerou o crescimento econômico da China e da Índia, por exemplo.

Por outro lado, tomando como base as exposições dos agentes que se posicionam de maneira contrária à terceirização, além dos argumentos de Anselmo Santos que enfatiza que o instituto não é necessariamente bom para as empresas e nem para a economia, a maioria dos comentários foi no sentido de que a terceirização é um problema sob o ponto de vista social, pois é prejudicial para os

trabalhadores, pois “a terceirização é uma porta de entrada, onde você entrou, você está no espaço da flexibilização e da informalidade”, conforme destaca Antunes, que ainda entende que esse é também um espaço de precarização. No mesmo sentido, Artur Santos e Rassy citam diversos exemplos de circunstâncias prejudiciais a que estão submetidos os terceirizados, como elevado índice de acidentes do trabalho devido à falta de treinamento destes trabalhadores, excesso de jornada de trabalho, remuneração inferior e privação dos mesmos direitos assegurados aos empregados contratados diretamente, elevado índice de rotatividade entre os terceirizados, dentre outras questões. Além desses argumentos, que são embasados em um ponto de vista social das atividades laborais, Sant’Anna enfatizou também que a terceirização é um afronta inclusive aos fundamentos constitucionais previstos no Direito brasileiro, pois não é compatível com diversos princípios, como o da dignidade da pessoa humana e valorização social do trabalho.

Portanto, a partir do antagonismo destes agentes em relação à terceirização, é possível verificar a existência de uma luta simbólica a respeito da correta definição e tratamento deste fenômeno pelo Direito do Trabalho brasileiro. A referida audiência pública configurou-se como um espaço social não apenas para a exposição dos diferentes argumentos, mas para a ocorrência de um confronto direto entre estes posicionamentos, o que se fica ainda mais evidente quando se realiza um cruzamento dos dados do diagrama representativo dos posicionamentos da terceirização, expresso na figura 2, e o ordenamento temporal das exposições, que pode ser observado linha a linha no quadro 2: iniciando diretamente no bloco “terceirização em geral”, com Pastore, teríamos um defensor da terceirização, seguido por um opositor, Antunes, e assim sucessivamente, lógica que seria quebrada apenas pelas falas de Faria e Viana, ambos opositores do fenômeno, mas que prosseguiu de maneira sucessiva logo após o pronunciamento de Viana.

Contudo, para a formação de um marco regulatório sobre a terceirização – o que se constituiu como um dos objetivos da audiência (a formação de subsídios para a regulação da matéria), conforme a fala do próprio Min. Dalazen –, é necessário que estes posicionamentos sejam objetivados em alguns critérios práticos. A partir da análise de todas as exposições, foi possível identificar quatro elementos que correspondem aos entendimentos dos agentes sobre o fenômeno, conforme se observa no quadro 3.

**Quadro 3: Entendimentos acerca do fenômeno da terceirização (atividades privadas)**

	CRITÉRIO LEGAL	RESPONSABILIDADE DO TOMADOR	REPRESENTATIVIDADE SINDICAL	ISONOMIA DE DIREITOS
Luiz Antonio C. de Melo	Não mencionado	Solidária	Mesma da prestadora de serviços	Sim
José Pastore	Irrestrito	Não mencionado	Não mencionado	Não
Ricardo Antunes	Não mencionado	Não mencionado	Não mencionado	Sim
Anselmo Luís dos Santos	Atividade-meio e atividade-fim	Não mencionado	Não mencionado	Sim
Lívio Giosa	Irrestrito	Não mencionado	Não mencionado	Não mencionado
Clemente Ganz Lúcio	Atividade-meio e atividade-fim	Solidária	Mesma da prestadora de serviços	Não mencionado
Márcio Milan	Não mencionado	Subsidiária	Não mencionado	Não mencionado
Maria da Graça Druck de Faria	Não mencionado	Solidária	Não mencionado	Sim
Márcio Túlio Viana	Atividade-meio e fim + precarização	Solidária	Mesma da prestadora de serviços (ou escolha do terceirizado)	Sim
Nelson Mannrich	Especialização	Solidária (apenas para saúde e segurança) Subsidiária (demais)	Sindicato próprio	Não
Rosângela Silva Rassy	Não mencionado	Não mencionado	Mesma da prestadora de serviços	Sim
Adauto Duarte	Especialização	Não mencionado	Não mencionado	Não mencionado
Artur Henrique da Silva Santos	Atividade-meio e atividade-fim	Solidária	Não mencionado	Sim

Adriano Dutra da Silveira	Especialização	Subsidiária + gestão de terceiros	Não mencionado	Não mencionado
Sebastião Vieira Caixeta	Atividade-meio e atividade-fim	Solidária	Não mencionado	Sim
Vicentino	Atividade-meio e atividade-fim	Solidária	Não mencionado	Sim
Sandro Mabel	Especialização	Subsidiária	Não mencionado	Não mencionado

Fonte: elaboração do autor.

Tendo em vista que os oradores necessitavam respeitar um tema específico em seus pronunciamentos, mas não havia limitação a respeito do conteúdo inserido neste tema, nem todos os agentes teceram comentários a respeito do seu entendimento acerca destes quatro critérios. Portanto, este quadro contém somente aqueles expositores que, em algum momento da audiência, expressaram sua opinião sobre um ou mais dos seguintes elementos: a) critério legal da terceirização, que corresponde a definição legal da terceirização a partir da diferenciação entre atividade-meio e atividade-fim, ou ao critério da especialização; b) responsabilidade do tomador pelo inadimplemento das obrigações contratuais (solidária ou subsidiária); c) representatividade sindical, se o trabalhador terceirizado pode ou não se filiar ao mesmo sindicato daqueles contratados diretamente pela empresa tomadora; d) se os agentes entendem que deve haver isonomia de direitos entre os empregados diretos e os terceirizados.

O critério legal da atividade-meio e atividade-fim realiza uma diferenciação para considerar legal apenas a terceirização que ocorre nas atividades-meio da empresa, e impossibilitando o instituto nas atividades-fins. As atividades-fins constituiriam o negócio principal da empresa, “o conjunto de operações diretas e indiretas que guardam estrita relação com a finalidade central em torno da qual a empresa foi constituída, está estruturada, e se organiza em termos de processos de trabalho e núcleo de negócios”, nas palavras de Vicentino.

Vários oradores opinaram que tal critério está defasado, já que é insuficiente para definir quais atividades podem se relacionar diretamente com o núcleo da empresa contratante, tal como questionou Dalazen: “será que o critério da atividade-

fim não é demasiado impreciso e de caracterização duvidosa e equívoca ao ponto de não transmitir a desejável segurança jurídica?”. Em vista disso, alguns agentes propuseram a utilização do critério da especialização, para considerar “empresa prestadora de serviços a terceiros [...] a empresa especializada que presta à contratante serviços determinados e específicos”, segundo Mabel, sendo também responsável tanto pelo planejamento quanto pela execução dos serviços contratados, que “contrata, remunera, e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outra empresa ou profissionais na realização desses serviços”. É importante destacar também que o critério da especialização é mais maleável, pois a própria empresa define, de acordo com a dinâmica do mercado, qual é o foco principal do seu negócio, permitindo a terceirização em todas as outras atividades, para novamente redefinir seu núcleo de atividades, e assim sucessivamente.

Anselmo Santos salienta que “permitir a terceirização nas atividades-fim tem para mim o mesmo sentido de eliminar a CLT para uma parcela dos trabalhadores brasileiros”. No mesmo sentido, Viana destaca que a supressão da distinção entre atividade-meio e fim contaminaria “todo o mundo do trabalho de uma forma que o próprio Direito do Trabalho sempre negou, sempre justamente renegou”, e que “estaríamos espalhando a prática de *marchandage*”, isto é, do tráfico de pessoas. Por isso, ele defende a manutenção do critério da atividade-meio e fim, com a inclusão do critério da precarização, segundo o qual toda terceirização pode ser permitida, desde que não precarize as condições de trabalho. Neste sentido, a combinação de ambos os critérios permitiria a terceirização apenas na atividade-meio da empresa, e desde que não houvesse a precarização das condições de trabalho do terceirizado.

Além dessas especificações, observa-se na primeira coluna do quadro o termo “irrestrito” para Pastore e Giosa. Tais agentes posicionaram-se expressamente contra o que entendem ser o critério limitador da atividade-meio e fim, mas não aderiram ao critério da especialização, e nem mesmo sugeriram qualquer outro critério legal. Pastore afirmou que a legislação e sua proposta de normas complementares de terceirização (NCT’s) não podem impedir a contratação de qualquer serviço, meio ou fim: “se eles [trabalhadores] estão trabalhando em uma atividade-fim ou meio, isso é secundário, se as suas proteções estiverem

garantidas”. No mesmo sentido, Giosa propôs “que a terceirização [possa] ser aplicada sem limites, atividade-fim ou atividade-meio”, pois “a terceirização não tem limite, desde que a empresa se dedique à sua vocação, se dedique à sua missão, seus esforços se concentram menos na execução e mais na gestão”.

A respeito da responsabilidade do tomador pelo inadimplemento dos direitos trabalhistas do terceirizado, os agentes posicionaram-se a favor da responsabilidade solidária ou da responsabilidade subsidiária do tomador de serviços. Para Milan, a responsabilidade solidária “desequilibra a relação, porque ela acaba focando no único elo da cadeia, que seria o comércio” na relação entre indústria, comércio e os promotores de vendas terceirizados na atividade dos supermercados, pois ele entende que não há como o tomador fiscalizar e acompanhar o trabalho do prestador do serviço, mas ele aceita a responsabilidade subsidiária, “porque o trabalhador [...] passa a ter dupla garantia do seu trabalho”. Segundo Mabel, o tomador de serviço não tem que ser solidário, e questiona: “quando uma empresa normal quebra, presidente, quem que é solidário? O governo paga, alguém paga? Não”. Em outro momento, ele pergunta: “se uma indústria quebra, se um banco quebra, se uma prestadora de serviços quebra, quem protege esse trabalhador? Quem que dá superproteção para ele? Ninguém. O trabalhador vai atrás daquela empresa e vai tentar receber os direitos dele”. Portanto, na opinião de Mabel a responsabilidade deve ser subsidiária, e a única situação na qual a responsabilidade poderia virar solidária seria se não houvesse a fiscalização no cumprimento das obrigações legais. Silveira possui um posicionamento semelhante ao de Mabel, mas sugere a institucionalização da gestão de terceiros nas atividades privadas, o que estabelecerá uma obrigatoriedade na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais com os terceirizados.

Por outro lado, Vicentinho questionou a imposição de condições para que a responsabilidade passe de subsidiária para solidária, referindo-se à proposta de Mabel: “ora, por que não solidário já?! Esta é nossa principal preocupação: garantir que a empresa, ao contratar, ela já contrate desta forma”, pois quando o trabalhador exerce atividades em uma “empresa de terceiro [...], na prática ele vai trabalhar para a empresa, ele não vai trabalhar para o terceiro [...], vai dar lucro para a empresa, ele vai produzir, ele vai garantir qualidade, produtividade, para a empresa, que no final auferir muitos lucros”. Viana afirmou que a responsabilidade deve ser solidária,

pois “isso inibiria o processo terceirizante, ou pelo menos levaria a empresa cliente a escolher com mais cuidado o consumidor”, e também “porque poderia simplificar e agilizar as execuções, apontar os responsáveis de uma forma mais direta”. Faria também entende que a responsabilidade deve ser solidária, pois se a terceirização não precariza e tem como objetivo a especialização e a focalização, se as empresas agem de boa-fé, “não tem por que temer a responsabilidade social”.

Sobre a representatividade sindical do trabalhador terceirizado, a discussão diz respeito à possibilidade de vinculação ao mesmo sindicato, ou se os terceirizados devem possuir um sindicato próprio, diferente dos empregados diretos. A esse respeito, somente Mannrich se pronunciou a favor de sindicato próprio, não porque ele não concorde com um sindicato que abarque empregados diretos e terceirizados, mas porque ele vê um impedimento estrutural para a aplicação do instrumento: “se nós queremos [...] sindicatos de empresa, quem trabalha na empresa terá as mesmas condições. Mas não temos esse modelo. Então eu não poderia criar um modelo só por conta da terceirização”. Enquanto isso, Viana contorna esta questão por meio da convenção 87 da OIT, que trata da liberdade sindical, que não foi ratificada pelo Brasil, mas que ele entende que deve ser aplicada quando não confrontar a Constituição, pois se trata de uma convenção fundamental. Viana propõe também que, além de possibilitar a construção de “uma interpretação para que os terceirizados sejam abrangidos pelo sindicato da empresa tomadora”, seja adotada a hipótese de construir uma interpretação que permitisse aos terceirizados escolherem qual sindicato preferem aderir, tendo em vista a alta rotatividade entre estes trabalhadores.

A questão da representatividade sindical se aproxima muito da isonomia de direitos, porque se empregados diretos e terceirizados se vincularem ao mesmo sindicato, os acordos e convenções coletivas irão assegurar os mesmos direitos a ambos os trabalhadores. Porém, especificamente em relação à isonomia, Pastore afirmou que “não se pode pensar em isonomia [...] de salários, isonomia de jornada, isonomia de PLR, isonomia de benefícios”, porque se tratam de “categorias específicas, a profissionais específicos, e que são fixados nos instrumentos normativos existentes e que continuariam a funcionar dessa maneira”. Mannrich também entende que não deve haver isonomia entre empregados diretos e trabalhadores terceirizados: “eu não tenho como imaginar, por exemplo, que um

advogado de uma grande empresa, que tem a terceirização do jurídico, [...] uma equipe de advogados que controla outra equipe de advogados, e que haverá a possibilidade de se falar em isonomia salarial”.

Por outro lado, os demais agentes que trataram da questão se posicionaram de maneira favorável à isonomia de direitos. Melo afirma que a busca da isonomia de direitos e benefícios em sede de instrumento coletivo seria uma forma de “amenizar as gritantes distorções de tratamento conferidas aos terceirizados”. Antunes afirmou que desejamos “uma sociedade isonômica, com direitos equânimes, com trabalhadores e trabalhadoras defendendo e vivendo seus direitos”, e Faria destacou que deve ser garantida a isonomia nas condições de trabalho, nas questões de saúde e segurança, e isonomia salarial, pois “são todos trabalhadores, não podem ser tratados como de segunda e terceira categoria”. Já Viana enfatiza que a lei do trabalho temporário prevê a isonomia, e sugere que “essa regra deve ser espalhada para todos os casos de terceirização”, pois “onde há a mesma razão deve haver a mesma norma”, e também “porque a Constituição nos obriga a isso”.

Como resultado dessa análise, observa-se que a maioria dos agentes contrários à terceirização no diagrama da figura 2 entendem que deve prevalecer o critério da atividade-meio e fim, a responsabilidade do tomador pelo não cumprimento das obrigações deve ser solidária, a representatividade sindical deve abranger o trabalhador terceirizado, e deve haver a isonomia de direitos entre empregado direto e terceirizado. Em sentido oposto, os agentes que se posicionam de maneira favorável ao fenômeno entendem que deve vigor o critério da especialização e a responsabilidade deve ser subsidiária, e praticamente não mencionaram qual entendimento deve prevalecer a respeito da filiação sindical e da isonomia de direitos (à exceção de Pastore, contrário à isonomia, e de Mannrich, contrário tanto à isonomia de direitos quanto à filiação sindical dos terceirizados ao mesmo sindicato dos empregados diretos).

Portanto, estes quatro elementos (critério legal, responsabilidade, filiação sindical e isonomia de direitos) contribuem para a construção do instituto jurídico da terceirização no Brasil. Além disso, a partir das falas dos agentes sociais na audiência pública, tornou-se possível buscar não apenas estes elementos, como também as justificativas por meio das quais são fundamentados os seus posicionamentos.

Na análise dos argumentos dos oradores da audiência pública, a teoria sociológica de Bourdieu contribui para a compreensão do antagonismo e da correlação de forças que permeiam o fenômeno da terceirização. Para o autor, a forma por excelência de violência simbólica é o poder exercido pelas vias da comunicação racional (BOURDIEU, 2001b). Assim, os agentes necessitam “mobilizar cada vez mais recursos e justificações técnicas e racionais para dominar, e os dominados deverão se servir ainda mais da razão para se defender contra formas crescentemente racionalizadas de dominação” (*ibid.*, p. 102). Neste sentido, as disputas em torno da definição legal do instituto da terceirização caracterizam uma luta pela monopolização do universal (sobretudo no tocante especificamente ao fenômeno), uma “luta política permanente em prol da universalização das condições de acesso ao universal” (*idem*).

Nestas disputas pelo monopólio da visão legítima do instituto trabalhista, cada agente – a partir de seu *habitus*, do campo em que atua, bem como de sua posição no campo – se diferencia porque possui “seus próprios móveis de interesse os quais, a partir de um outro ponto de vista, ou seja, do ponto de vista de um outro jogo, tornam-se invisíveis ou pelo menos insignificantes ou até ilusórios” (BOURDIEU, 2001b, p. 117-8). Em razão disso, torna-se irrelevante – e, por vezes, incompreensível – a argumentação (ou a justificativa que embasa tal argumentação) de agentes situados em polos opostos do diagrama representativo dos posicionamentos da terceirização da audiência pública (conforme a figura 2) em relação aos seus opostos, ou mesmo dos demais agentes da estrutura social que possuem posicionamentos antagônicos em relação ao fenômeno. Ou seja, os agentes produzem esquemas classificatórios que estruturam não apenas as suas ações, mas por vezes dos demais agentes, visto que podem ganhar a dimensão de estruturas estruturantes. Estas estruturas, por sua vez, por exemplo, o estatuto jurídico do contrato de terceirização, “são essencialmente o produto da incorporação de estruturas das disposições fundamentais que organizam a ordem social (estruturas estruturadas)” (*ibid.*, p. 119). Portanto, são o resultado da ação dos próprios agentes interessados na manutenção ou na transformação destas estruturas, ou o produto do “acordo em meio ao desacordo de agentes situados em posições opostas [...] e caracterizadas por propriedades distintivas, elas mesmas diferentes ou opostas no espaço social” (*idem*).

Porém, ao mesmo tempo em que as estruturas estruturantes são construídas pelos agentes que possuem entendimentos opostos acerca da terceirização, a partir da contraposição de seus interesses, há também uma solidariedade objetiva entre os agentes, segundo Bourdieu: “os ocupantes de posições dominantes nos diferentes campos [estão] unidos por uma solidariedade objetiva fundada na homologia entre tais posições” (2001b, p. 125). Portanto, os diversos agentes que atuam no subcampo jurídico-trabalhista (tais como os magistrados, doutrinadores, trabalhadores, empresários e demais agentes representados na figura 1) são movidos por um interesse específico nas suas práticas – observável, por exemplo, nos julgamentos dos magistrados, na construção de argumentações (de correntes, como os agentes deste subcampo gostam de dizer) da doutrina jurídica, nas pressões sociais e políticas (dos grupos dos empresários ou dos trabalhadores, bem como de seus sindicatos) –, mas necessitam, em algum momento, buscar uma parceria, uma solidariedade objetiva, a fim de ganharem força nas lutas simbólicas por eles travadas rotineiramente em suas interações.

Tais lutas simbólicas podem ser definidas como lutas políticas, pois se tratam, na realidade, “de uma política da percepção com vistas a manter ou a subverter a ordem das coisas, ao transformar ou ao conservar as categorias por meio das quais tal ordem é percebida, e as palavras através das quais ela é expressa” (BOURDIEU, 2001b, p. 226). É neste sentido que as lutas políticas são também lutas cognitivas, pois caracterizam um poder de imposição prática e teórica da visão legítima do mundo social e um poder de nomeação (*nomos*), isto é, um poder de construção e imposição de “princípios de divisão aptos a conservar ou a transformar esse mundo ao transformar a visão dessas divisões, portanto dos grupos que o compõem e de suas relações” (*idem*). Segundo Bourdieu:

O mundo social é, ao mesmo tempo, o produto e o móvel de lutas simbólicas, inseparavelmente cognitivas e políticas, pelo conhecimento e pelo reconhecimento, nas quais cada um persegue não apenas a imposição de uma representação vantajosa de si [...], mas também o poder de impor como legítimos os princípios de construção da realidade social mais favoráveis ao seu ser social (individual e coletivo, por exemplo, com as lutas sobre os limites dos grupos), bem como à acumulação de um capital simbólico de reconhecimento. Essas lutas se desenrolam ao mesmo tempo na ordem da existência cotidiana e no interior dos campos de produção cultural, fazendo com que esses últimos, mesmo quando não estão voltados apenas para tal finalidade, como no caso do campo político, contribuam para a produção e a imposição de princípios de construção e de avaliação da realidade social. (BOURDIEU, 2001b, p. 228)

Portanto, as lutas simbólicas travadas pelos agentes na audiência pública ocorreram não apenas no interior de campos específicos, mas no próprio espaço social da audiência, entre agentes de campos distintos. Assim, agentes de campos específicos atuaram em um espaço social (da audiência pública) onde prevaleceram os elementos dos campos jurídico e político, visto que se tratou de um evento organizado por um órgão da esfera jurídica do Estado brasileiro.

Retomando a argumentação da figura 1, que trata do subcampo jurídico-trabalhista, é possível constatar a existência de uma dupla dimensão neste microespaço social: por um lado, o Poder Judiciário, por meio dos Tribunais, profere as decisões jurídicas; por outro, o Poder Legislativo, através de agentes (por exemplo, Deputados Federais) eleitos temporariamente (por mandato) pela sociedade, é responsável pelo processo legislativo (proposição do projeto, discussão nas comissões e, finalmente, deliberação) que culminará com novas legislações. Na medida em que os agentes do Poder Legislativo são, em última instância, agentes políticos (portanto, representam e são representados por partidos políticos), são dotados de interesses políticos. Desta forma, também por este motivo as lutas simbólicas que permeiam a terceirização e são travadas pelos agentes sociais podem ser caracterizadas como lutas políticas pela definição de um marco regulatório para a terceirização trabalhista.

Contudo, o interesse não está restrito unicamente a esta esfera social. Para BOURDIEU (2004, p. 128), “todo campo, enquanto produto histórico, gera o interesse, que é a condição de seu funcionamento”. Portanto, como mensurar qual interesse deve prevalecer em uma temática que permeia vários campos, possuidores de regras relativamente autônomas que tornam difícil a sua comunicabilidade? A partir do entendimento de que toda decisão não fundamentada torna-se arbitrária, ainda que calcada em uma base normativa, esta investigação situa-se em uma chave cognitiva. Ou seja, a definição de um marco legal para a temática da terceirização necessita ser calcada em decisões político-cognitivas (e não apenas decisões políticas, ainda que Bourdieu destaque que toda luta política é também uma luta cognitiva), pois faz-se necessária uma fundamentação argumentativa por meio da qual a sociedade (através dos agentes de diversos campos) possa legitimar uma decisão que seria eminentemente política. Neste sentido, a audiência pública do TST sobre terceirização constituiu-se formalmente

como um espaço social de lutas político-cognitivas, tornando-se um dos principais momentos de construção social do instituto da terceirização trabalhista na contemporaneidade.

Dotados de uma *illusio*, os agentes sociais agem no mundo a partir de uma posição e de interesses específicos, que estão ligados às regras do jogo que é disputado no interior dos campos nos quais atuam. Com isso, os agentes mobilizam os móveis de competição para participar do mundo social a partir de um ponto de vista específico. Entretanto, pelo fato de os agentes existirem e atuarem não apenas no interior de um campo particular, mas no espaço físico e social, eles participam de diferentes jogos sociais, na medida em que possuem, em medidas diversas, predisposições que os tornam competentes para fazer valer – em variados graus, a partir da estrutura de distribuição de suas espécies de capital – os seus interesses nas lutas simbólicas travadas em campos específicos. Assim, em razão dessa posição *relativa* ocupada pelos agentes no mundo social, não é possível afirmar que, na audiência pública do TST sobre terceirização, os agentes lutaram simbolicamente tão somente no interior daquele campo por meio do qual obtiveram a posição de destaque necessária para fazerem-se ser vistos e ouvidos nesse espaço social específico.

Pelo contrário, a luta político-cognitiva pela definição do instituto da terceirização se dá tanto no interior de cada campo envolto pelo interesse no fenômeno quanto entre campos diferentes, na tentativa de estabelecer os critérios de verdade sobre este instituto jurídico e, com isso, elevar o seu ponto de vista, a fim de torná-lo universal, mas sem desprezar as “conquistas mais universais das lutas anteriores” (BOURDIEU, 2001b, p. 150), isto é, os critérios de legalidade súmula 331 do TST, por exemplo, bem como os reflexos sociais e econômicos advindos da utilização desta prática no mundo do trabalho. Em outras palavras, a terceirização pode ser ampliada ou restrita (dependendo do entendimento consolidado) na luta pela definição da caracterização de uma atividade que respeita aos princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. Desta forma, o que historicamente foi caracterizado como uma atividade indigna para o trabalhador poderia hoje sofrer uma inversão de entendimento e, mesmo assim, respeitar às regras de direito – ainda que se sempre seja possível evocar os princípios gerais de direito (ou princípios específicos de Direito do Trabalho) na busca de uma nova

inversão de sentido das formas de prestação da atividade laboral (como no caso da terceirização), de maneira a novamente conceder maior proteção ao prestador de serviços.

Assim, é por meio da própria luta dos agentes que o subcampo jurídico-trabalhista ganha dinamismo, passando pelas transformações em sua estrutura (tais como as observadas ao longo do século XX, na passagem do Direito Ordinário do Trabalho ao Direito Flexível do Trabalho) e, conseqüentemente, nos esquemas classificatórios dos agentes (e em suas práticas), bem como na posição que os agentes ocupam no campo (hierarquização). Neste sentido, Bourdieu entende que os agentes “não têm outra escolha senão lutar para manter ou melhorar sua posição, isto é, para conservar ou aumentar o capital específico que só se engendra no campo” (2011b, p. 187).

Essa luta simbólica constante que é travada não apenas no interior de campos específicos, mas também no espaço social, é movida por um senso prático que estabelece uma harmonia do *habitus* dos agentes com o campo no qual eles atuam. Com isso, os agentes criam as potencialidades objetivas, que “orienta[m] sua[s] prática[s] sem serem constituídos como normas ou imperativos nitidamente recortados pela e para a consciência e a vontade” (BOURDIEU, 2001b, p. 174).

Nesse sentido, cada agente participante da audiência pública embasou sua argumentação nas experiências adquiridas ao longo de sua atuação no mundo social. Ou seja, mais do que uma ação baseada em um cálculo racional, cada agente atuou na audiência seguindo o seu senso prático, buscando agir da maneira que entendia adequada, mas sem evocar uma regra de conduta (BOURDIEU, 2001b), naquele espaço social específico. É também por isso que alguns pronunciamentos que poderiam parecer tão naturais para um grupo social, por outro lado poderiam gerar incompreensões ou soar como argumentos imorais para os agentes que possuem entendimento antagônico sobre a terceirização.

Em razão disso, a audiência pública do TST constituiu-se como um espaço social marcado por lutas político-cognitivas (lutas simbólicas) pela definição dos contornos do contrato de terceirização nas relações de trabalho. Tais enfrentamentos ocorrem entre os agentes possuidores de um elevado capital simbólico (portanto, detentores de certo poder simbólico) do campo específico que representaram na audiência pública. Além disso, essas disputas são marcadas por

atos de conhecimento e reconhecimento, os quais “mobilizam estruturas cognitivas suscetíveis de serem aplicadas a todas as coisas do mundo e, em particular, às estruturas sociais” (BOURDIEU, 2001b, p. 209). Ou seja, por meio das lutas político-cognitivas travadas no espaço social da audiência (mas também fora dele), os agentes buscaram construir estruturas estruturantes cuja dimensão máxima seria a consolidação de um marco legal sobre a terceirização – tendo este sido uma das principais motivações para a realização da referida audiência pública.

## **7 Considerações finais**

É possível situar a ocorrência da audiência pública do TST sobre terceirização na perspectiva analítica de Bourdieu (2011b) de que o Estado nas sociedades ocidentais modernas possui um papel determinante na produção e reprodução dos instrumentos de construção da realidade social, pois os diversos agentes que dela participaram contribuíram para a elaboração ou reforço de argumentos ou de esquemas classificatórios favoráveis ou contrários a este fenômeno existente nas relações de trabalho contemporâneas. O objetivo deste texto foi estudar os três primeiros blocos desta audiência (“abertura”, “terceirização em geral”, e “marco regulatório da terceirização”) realizando uma análise da fala de cada um dos oradores à luz da teoria sociológica de Pierre Bourdieu, a fim de caracterizar o evento como um espaço social de lutas político-cognitivas em torno do instituto da terceirização.

Por meio tanto da elaboração de um diagrama construído a partir da análise dos pronunciamentos na audiência pública no qual foram mapeados os posicionamentos de cada orador sobre o tema da terceirização no Brasil, com o objetivo de traduzir se os agentes estão mais próximos ou mais distantes de considerar a legitimidade deste instituto no país, quanto de um quadro que resume alguns dos principais argumentos (objetivos) utilizados pelos oradores para apoiar ou contrariar este fenômeno, foi possível observar que os agentes possuem entendimentos diversos e, por vezes, opostos acerca de como deve ser construído o marco legal a respeito da terceirização trabalhista. É a partir de pares de oposições específicas, tais como o critério de legalidade do instituto jurídico, a responsabilidade pelo não cumprimento das obrigações trabalhistas pelo tomador de serviços, a

igualdade de direitos e a filiação ao mesmo sindicato dos empregados diretos), que são moldados os contornos legais da prática da terceirização.

Pretendeu-se, com isto, analisar a luta político-cognitiva do fenômeno da terceirização no espaço social delimitado pela referida audiência, o que implica, em primeiro lugar, na caracterização da audiência pública propriamente como um espaço social segundo o referencial teórico adotado. Neste sentido, na medida em que um espaço social é constituído por uma “estrutura de justaposição de posições sociais” (BOURDIEU, 2001b, p. 79), é na definição das afinidades ou incompatibilidades relativas à terceirização entre os agentes que atuam em diferentes campos que este espaço social se torna sobressalente.

Levando em conta os embates dos pontos de vistas dos agentes nesta audiência, foi possível caracterizá-la como um espaço social marcado por disputas político-cognitivas (lutas simbólicas) entre os agentes possuidores de elevado capital simbólico dos campos específicos nos quais atuam preponderantemente: campo jurídico, econômico, político ou acadêmico, conforme o quadro intitulado “Os campos de atuação dos oradores da audiência pública”. Neste sentido, as lutas simbólicas e tentativas de dominação que se estabelecem não apenas no interior dos referidos campos, bem como no espaço social da audiência, configuram ações sociais marcadas pelo interesse – intencional ou não, já que este interesse pode ter sido inscrito nas disposições do agente, em busca da manutenção de uma afinidade com a *doxa* específica do campo no qual atua – em conservar ou modificar a estrutura jurídica brasileira no tocante à terceirização. Com efeito, a percepção desse embate seria ainda mais notável na hipótese de mudança desta estrutura jurídica, ou seja, caso seja criado um marco regulatório sobre a terceirização (ainda que, com o tempo, houvesse a possibilidade de a terceirização sofrer um efeito de naturalização pelos agentes sociais, visto que uma ausência de historicização crítica a respeito do fenômeno poderia encobrir o embate e consagrar apenas o lado vitorioso destas disputas), na medida em que tal fato jurídico e social acarretaria uma ressignificação das lutas simbólicas travadas pelos agentes sociais.

Entretanto, na medida em que a audiência pública de 2011 do TST tratou-se de apenas um dos momentos de construção social do instituto da terceirização trabalhista no Brasil, essas lutas simbólicas não se restringiram ao espaço social analisado neste estudo. Assim, se estendem, por exemplo, às recentes disputas

relacionadas à formação de um marco regulatório da terceirização. O Projeto de Lei sobre terceirização n.º 4.330/04, do Deputado Federal Sandro Mabel, visto pelas representações sindicais dos trabalhadores como um projeto que beneficia o lado econômico e empresarial, tem sido alvo de duras críticas por aqueles agentes que defendem “uma sociedade de igualdade humana e social”, nas palavras do sociólogo Ricardo Antunes em entrevista concedida em 30 de outubro de 2013; ou, em outros termos, por aqueles que defendem a preservação e o fortalecimento do próprio Direito do Trabalho, conforme destacou o jurista Márcio Túlio Viana em entrevista concedida em 28 de outubro de 2013.

Diante das objeções dos agentes contrários ao instituto da terceirização, a sanção do Projeto do Deputado Mabel vem sendo sistematicamente adiada. Ainda no ano de 2011, na própria audiência pública, o Deputado mencionou que tinha a expectativa de que “até o final de setembro [de 2011] nós possamos ter essa lei da terceirização executada”, visto que, segundo ele, já havia na época um acordo bem construído no Senado Federal. Entretanto, ainda hoje tal regulamentação não entrou em vigência no país, mesmo com a enorme pressão do grupo empresarial ao longo do ano de 2013, e que ensejou um movimento de contestação ainda mais forte e unificado dos grupos opositores. Exemplo disso é que ainda no ano de 2013, 19 ministros do TST assinaram um ofício no qual manifestam posicionamento contrário à terceirização.

A este respeito, em entrevista realizada com Maria da Graça Druck de Faria, a socióloga revelou que o processo da audiência pública “criou uma oportunidade para um diálogo maior entre as instituições sindicais e acadêmicas”. Segundo ela, tal diálogo se iniciou antes mesmo da audiência pública, o que lhes ajudou a pensarem juntos sobre o tema. Essa parceria tem se mantido até hoje, tendo sido elaborado um abaixo-assinado contra a terceirização trabalhista, além da construção de um fórum denominado “Fórum em Defesa dos Trabalhadores Ameaçados pela Terceirização”, com o objetivo de reunir pesquisadores, professores, procuradores do trabalho, juízes do trabalho, promotores, sindicalistas, advogados e a sociedade civil organizada, a fim de se oporem à terceirização trabalhista e ao Projeto de Lei n.º 4.330.

Tais discussões ganham ainda maior relevância se levada em conta a opinião do economista Anselmo Luís dos Santos, em entrevista concedida em 29 de outubro

de 2013, quando afirmou que o embate que envolve o fenômeno da terceirização é apenas um ponto de atração e “de mais tensão nesse momento, mas o debate é mais amplo”, ou seja, as tensões que ocorrem entre conservadores e progressistas, entre trabalhadores e empresários, devem aumentar, pois “no fundo nós estamos caminhando para um momento de tensionamento, de disputas reais em questões mais estruturais”. Neste sentido, retomando os argumentos utilizados ao longo desta dissertação, as lutas político-cognitivas em torno da terceirização não ocorreram apenas no espaço social da audiência pública e, mais do que isso, tais lutas simbólicas travadas entre conservadores e progressistas não se dão nem mesmo somente no tocante ao fenômeno da terceirização trabalhista.

Na realidade, tratam-se de disputas pela definição cognitiva do que configura um trabalho que obedeça aos princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, que são e devem permanecer como o escopo deste ramo do Direito, ainda que a ortodoxia e a heterodoxia neste campo permaneçam sistematicamente em disputas, como é a regra geral de todo o campo – mesmo porque o principal móvel de interesses neste subcampo é a definição do que são atividades que respeitam a estes dois princípios basilares do Direito brasileiro. Contudo, a amplitude progressiva dos inúmeros processos de flexibilização do trabalho (tais como a própria terceirização trabalhista) poderiam afetar a *doxa* – ao “conjunto de pressupostos inseparavelmente cognitivos e avaliativos cuja aceitação é inerente à própria pertinência” (BOURDIEU, 2001b, p. 122) – do subcampo jurídico-trabalhista (ou, caso se prefira, da Justiça do Trabalho e do Direito do Trabalho, como um todo), o que ameaçaria a própria existência deste subcampo do Direito, causando reflexos diretamente nas relações de trabalho.

Isso ocorre devido à característica intrínseca do campo jurídico ter no Estado o agente que impõe a visão oficial de princípios e de divisão do mundo social, isto é, devido ao poder de *nomos* dos agentes deste campo, quer se trate de magistrados, na dimensão do Poder Judiciário, ou de agentes políticos, na esfera do Poder Legislativo. É este fundamento que permite aos ministros do Tribunal Superior do Trabalho nomear (ou moldar) a terceirização trabalhista de acordo com a súmula 331 do TST. Entretanto, de acordo com a divisão dos poderes e o princípio da legalidade que subjaz as trocas simbólicas presentes no interior do campo jurídico, na hipótese da aprovação de um dos Projetos de Lei em tramitação no legislativo, a

vigência de tal regulamentação implicaria em uma redução do poder simbólico de dizer o direito (relativamente à terceirização) dos ministros do TST.

De toda forma, no mundo social, no espaço das estratégias de atuação dos agentes, jamais podem ser afastadas as possibilidades de transformação de campos específicos. Afinal, não existe inevitabilidade na história, e nem mesmo irreversibilidade, como afirmado na audiência pública pela Maria da Graça Druck de Faria, ao tratar da terceirização: “se nós somos sujeitos e tivemos como sujeitos a capacidade de transformar as sociedades até aqui [...], na medida em que ela foi construída dessa forma por um conjunto de homens, ela pode ser transformada”.

O próprio Direito do Trabalho tem passado por transformações ao longo do século XX e início do século XXI. Neste sentido, o processo de enfraquecimento das regras e princípios fundantes da Justiça do Trabalho é tido como um dado de pesquisa incontroverso, conforme se observou no capítulo que estudou a transformação do Direito Ordinário em Direito Flexível do Trabalho no Brasil. Além da influência de campos diversos (embora homologamente semelhantes), como o econômico, poderia ser levantada a hipótese de esse enfraquecimento ocorrer devido às restrições estruturais pelas quais os agentes consagrados no campo jurídico-trabalhista são influenciados quando percebem o ingresso de profanos que possuem disposições em desacordo com as regras originárias do próprio campo – o que gera as “condições de atualização” dos agentes, segundo terminologia de Bourdieu (2011b, p. 196) –, causando certas incertezas no tocante às expectativas coletivas daqueles pertencentes ao campo.

Neste sentido, as lutas simbólicas travadas entre os agentes no interior do campo jurídico-trabalhista geram discordâncias e podem ocasionar mudanças de posição – isto é, transformações na estrutura interna do campo – e até mesmo mudanças de posicionamento – ou seja, mudanças na estrutura cognitiva dos agentes, em seus pensamentos, por meio de uma espécie de conversão de *habitus* (o que certamente configuraria um processo mais lento do que as mudanças de posição no campo, mas ainda assim possível) – gerando profundas transformações no campo, inclusive em sua dimensão objetiva, em suas regras específicas. Assim, poderia ser levada em consideração a hipótese de que a luta objetiva entre os agentes do campo jurídico-trabalhista brasileiro ensejou uma cooperação subjetiva para a transformação no sentido da tutela jurídica deste ramo específico do Direito.

Nas incertezas que circunscrevem o mundo social, são os agentes, situados em diferentes campos e posições sociais, que avaliam se essa transformação é positiva ou negativa. A interpretação destes agentes sociais dependerá de seu ponto de vista específico no mundo, de suas esperanças e expectativas a respeito do porvir, gerando crenças que podem “em certas conjunturas, mobilizar em torno dela[s] todo um grupo, e contribuir, pois, para favorecer ou impedir o advento desse futuro” (BOURDIEU, 2001b, p. 288).

É na relação entre a *illusio* dos agentes e as *lusiones* do jogo social, isto é, na relação entre as expectativas do investimento no jogo social e as probabilidades de preenchimento de tais esperanças, que a “experiência do tempo se engendra na relação entre o *habitus* e o mundo social, entre disposições de ser e de fazer e as regularidades de um cosmos natural ou social (ou de um campo)” (BOURDIEU, 2001b, p. 255). Em outras palavras, são “as condições econômicas e sociais que tornam possível a ordem ordinária das práticas” (*ibid.*, p. 270) dos agentes.

Por isso, independentemente do posicionamento adotado pelos agentes no tocante ao fenômeno da terceirização nas relações de trabalho, não se deve deixar de levar em conta toda a história do subcampo jurídico-trabalhista e de suas condições de autonomização do espaço social, levando em consideração também o que o compromisso social fordista e a sociedade salarial representaram não apenas para a classe trabalhadora, como para a economia capitalista, a partir da inclusão de um grande contingente de trabalhadores nas relações de consumo.

Neste sentido, a audiência pública do TST pode ter contribuído também para que os agentes incorporem um senso crítico a respeito da terceirização, de maneira a embasar o seu posicionamento a respeito do instituto. Isso porque a referida audiência configurou uma ação do TST no sentido de promover a ampliação do debate público sobre o tema, visto que não o circunscreveu aos limites do campo jurídico, tendo como principal objetivo a emergência, se não de uma visão definitiva no âmbito do TST, ao menos uma visão melhor consubstanciada sobre as implicações sociais, econômicas e políticas que o uso da terceirização produz e que a sua eventual extensão pode produzir.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Giovanni. **Trabalho e subjetividade**. O espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo: Boitempo, 2011.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**. Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 2.ed. São Paulo: Boitempo, 2009.

\_\_\_\_\_. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 15.ed. São Paulo: Cortez, 2011.

ARAÚJO, Carlos Roberto Vieira. **História do pensamento econômico**. Uma abordagem introdutória. São Paulo: Atlas, 1988.

BARBOSA, Alexandre de Freitas. **A formação do mercado de trabalho no Brasil**. São Paulo: Alameda, 2008.

BERGEL, Jean-Louis. **Teoria geral do direito**. São Paulo: Martins Fontes, 2006.

BEYNON, Huw. **As práticas do trabalho em mutação**. In: ANTUNES, Ricardo et alli. Neoliberalismo, trabalho e sindicatos. 4.ed. São Paulo: Boitempo, 1998.

BIAVASCHI, Magda Barros. **O Direito do Trabalho no Brasil. 1930-1942**. A construção do sujeito de direitos trabalhistas. São Paulo: LTr, 2007.

\_\_\_\_\_; DROPPA, Alisson. A história da súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho: alteração na forma de compreender a terceirização. **Meditações**. Londrina, v. 16, n. 1, p. 124-141, Jan./Jun. 2011.

BIHR, Alain. **Da grande noite à alternativa**. O movimento operário europeu em crise. 2.ed. São Paulo: Boitempo, 2010.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Nova ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

BOURDIEU, Pierre. **Contrafogos 2**. Por um movimento social europeu. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2001a.

\_\_\_\_\_. **Meditações pascalinas**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2001b.

\_\_\_\_\_. **Coisas ditas**. São Paulo: Brasiliense, 2004.

- \_\_\_\_\_. **Esboço de auto-análise**. São Paulo: Companhia das Letras, 2005.
- \_\_\_\_\_. **As estruturas sociais da economia**. Porto: Campo das Letras – Editores S.A., 2006.
- \_\_\_\_\_. **Razões práticas**. Sobre a teoria da ação. 9.ed. Campinas: Papirus, 2008.
- \_\_\_\_\_. **A distinção**. Crítica social do julgamento. 2.ed. rev. Porto Alegre, RS: Zouk, 2011a.
- \_\_\_\_\_. **O poder simbólico**. 15.ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2011b.
- \_\_\_\_\_. **O senso prático**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2011c.
- \_\_\_\_\_. **A miséria do mundo**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2011d.
- \_\_\_\_\_; WACQUANT, Loïc. **Una invitación a la sociología reflexiva**. 2.ed. Buenos Aires: Siglo Veintiuno Editores, 2012.
- BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm)>. Acesso em: 01 dez. 2013.
- BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista**. A degradação do trabalho no século XX. 3.ed. Rio de Janeiro: LTC, 2012.
- CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. 4.ed. Porto Alegre: Síntese, 2004.
- CANDAL, A. A industrialização brasileira. Diagnósticos e perspectivas. Equipe do Setor de Indústrias do IPEA. IN: VERSIANI, Flávio Rabelo; BARROS, José Roberto Mendonça de (orgs.). **Formação econômica do Brasil**. Período republicano. São Paulo: Saraiva, 1977.
- CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Terceirização e direitos trabalhistas no Brasil. IN: DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia. **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo, 2007.
- CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social**. Uma crônica do salário. 10.ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2012.
- CASTELLS, Manuel. **A sociedade em rede**. 8.ed. São Paulo: Paz e Terra, 2005.
- CELLARD, André. A análise documental. In: POUPART, Jean et al (Orgs.). **A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2010. p. 295-316.
- CORIAT, Benjamin. **Pensar pelo avesso: o modelo japonês de trabalho e organização**. Rio de Janeiro: UFRJ/Revan, 1994.

DECCA, Edgar Salvadori de. **O nascimento das fábricas**. 6.ed. São Paulo: Editora Brasiliense S.A., 1988.

DELGADO, Gabriela Neves. **Terceirização: paradoxo do direito do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2003.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 7.ed. São Paulo: LTr, 2008.

DURKHEIM, Émile. **Da divisão do trabalho social**. São Paulo: Martins Fontes, 1995.

DWORKIN, Ronald. **Levando os direitos a sério**. 3.ed. São Paulo: Editora WMF Martins Fontes, 2010.

ESPING-ANDERSEN, Gosta. As três economias políticas do welfare state. **Lua Nova**. São Paulo, n. 24, Sept. 1991 . Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext &pid=S0102-64451991000200006&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext &pid=S0102-64451991000200006&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 06 de junho de 2013.

FEIJÓ, Ricardo. **História do pensamento econômico**. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2007.

FERREIRA, Jorge (org.). **O populismo e sua história**. Debate e crítica. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001.

FIUZA, César. **Direito civil: curso completo**. 11.ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2008.

FURTADO, Celso. **Análise do “modelo” brasileiro**. 4.ed. Rio de Janeiro: Editora Civilização Brasileira, 1973.

GIANNOTTI, Vito. **História das lutas dos trabalhadores no Brasil**. 3.ed. Rio de Janeiro: Mauad X, 2009.

GOBO, Giampietro. O projeto de pesquisa nas investigações sociais. In: MELUCCI, Alberto. **Por uma sociologia reflexiva: pesquisa qualitativa e cultura**. Petrópolis: Vozes, 2005.

GOMES, Angela de Castro. **Cidadania e direitos do trabalho**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2002.

\_\_\_\_\_. **A invenção do trabalhismo**. 3.ed. Rio de Janeiro: FGV, 2005.

GRAMSCI, Antonio. **Americanismo e fordismo**. São Paulo: Hedra, 2008.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. Uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural. 22.ed. São Paulo: Edições Loyola Jesuíticas, 2012.

IANNI, Octavio. **Estado e planejamento econômico no Brasil**. Rio de Janeiro: Editora Civilização Brasileira S.A., 1977.

JESUS, Ronaldo Pereira de. Mutualismo entre ex-escravos e operários no Rio de Janeiro (1860-1889). IN: LOBO, Valéria Marques; DELGADO, Ignacio Godinho; VISCARDI, Cláudia Maria Ribeiro (orgs.). **Trabalho, proteção e direitos**. O Brasil além da Era Vargas. Juiz de Fora: Ed. UFJF, 2010.

KING, Michael. A verdade sobre a autopoiese no direito. IN: ROCHA, Leonel Severo; KING, Michael; SCHWARTZ, Germano. **A verdade sobre a autopoiese no direito**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2009.

KOVÁCS, Ilona. **Empresa flexível: problemas sociais do pós-taylorismo**. In: SANTOS, Maria João et alli. Globalizações: novos rumos do mundo do trabalho. Florianópolis/Lisboa: UFSC/Socius, 2001.

KUMAR, Krishan. **Da sociedade pós-industrial à pós-moderna: novas teorias sobre o mundo contemporâneo**. 2.ed. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2006.

LANDES, David S. **Prometeu desacorrentado**. Transformação tecnológica e desenvolvimento industrial na Europa ocidental, desde 1750 até a nossa época. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1994.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. 6.ed. São Paulo: LTr, 2008.

LÉVY-BRUHL, Henri. **Sociologia do direito**. São Paulo: Martins Fontes, 2000.

MARSHALL, Thomas Humphrey. **Cidadania, classe social e status**. Rio de Janeiro, RJ: Zahar, 1967.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. 4.ed. São Paulo: Atlas S.A., 2009.

\_\_\_\_\_. **Comentários às súmulas do TST**. 8.ed. São Paulo: Atlas, 2010.

\_\_\_\_\_. **Comentários à CLT**. 15.ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. Breve história da Justiça do Trabalho. IN: FERRARI, Iwany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. 3.ed. São Paulo: LTr, 2011.

MARX, Karl. **O capital: crítica da economia política**. Vol. 1: Livro primeiro. O processo de produção do capital. Tomo 1. São Paulo: Editora Nova Cultural Ltda., 1996.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 33.ed. São Paulo: LTr, 2007.

\_\_\_\_\_. História do Direito do Trabalho no Brasil. IN: FERRARI, Iwany; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. 3.ed. São Paulo: LTr, 2011.

OHNO, Taiichi. **O sistema Toyota de produção.** Além da produção em larga escala. Porto Alegre: Bookman, 1997.

PARANHOS, Adalberto. **O roubo da fala.** Origens da ideologia do trabalhismo no Brasil. 2.ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2007.

PIRES, Álvaro P. **Sobre algumas questões epistemológicas de uma metodologia geral para as ciências sociais.** IN: POUPART, Jean et al (Orgs.). Petrópolis, RJ: Vozes, 2010.

POCHMANN, Márcio. **O emprego no desenvolvimento da nação.** São Paulo: Boitempo, 2008.

POLANYI, Karl. **A grande transformação.** As origens da nossa época. 2.ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

ROUSSEAU, Jean-Jacques. **Discurso sobre a origem e os fundamentos da desigualdade entre os homens.** 2.ed. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

SAEGUSA, Cláudia Zaneti. **A flexibilização e os princípios de Direito Individual e Coletivo do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2008.

SANTOS, Wanderley Guilherme dos. **Cidadania e justiça.** A política social na ordem brasileira. 2.ed. Rio de Janeiro: Campus, 1987.

SENNETT, Richard. **O artífice.** Rio de Janeiro: Record, 2009.

SILVA, Otávio Pinto e. **Subordinação, autonomia e parassubordinação nas relações de trabalho.** São Paulo: LTr, 2004.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho.** 3.ed. Rio de Janeiro: Editora Renovar, 2010.

TEIXEIRA, Sérgio Torres; BARROSO, Fábio Túlio. Os princípios do Direito do Trabalho diante da flexibilidade laboral. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, vol. 75, p. 57-69, 2009.

THÉBAUD-MONY, Annie; DRUCK, Graça. Terceirização: a erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil. IN: DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia (orgs.). **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização.** São Paulo: Boitempo, 2007.

URIARTE, Oscar Ermida. **A flexibilidade.** São Paulo: LTr, 2002.

URWICK, Lyndall; BRECH, E. F. L. **The making of scientific management.** Vol II. Management in British industry. London: Management Publications Trust, 1949.

VISCARDI, Cláudia Maria Ribeiro. Trabalho, previdência e associativismo: as leis sociais na Primeira República. IN: LOBO, Valéria Marques; DELGADO, Ignacio Godinho; VISCARDI, Cláudia Maria Ribeiro (orgs.). **Trabalho, proteção e direitos.** O Brasil além da Era Vargas. Juiz de Fora: Ed. UFJF, 2010.

WACQUANT, Loïc. Poder simbólico e prática democrática. IN: WACQUANT, Loïc (org.). **O mistério do ministério**. Pierre Bourdieu e a política democrática. Rio de Janeiro: Revan, 2005.

WOOD, Stephen. O modelo japonês em debate: pós-fordismo ou japonização do fordismo. IN: **Revista Brasileira de Ciências Sociais (RBCS)**. Ano 6, n. 17, out., 1991, p. 28-43.

## APÊNDICE 1

**Quadro 1: Oradores da audiência pública do TST sobre terceirização**

BLOCO	NOME	ATIVIDADE
Abertura	João Oreste Dalazen	Ministro-Presidente do TST (2011-2013)
	Luiz Antônio Camargo de Melo	Procurador-Geral do Trabalho
	Ophir Cavalcante	Presidente do Conselho Federal da OAB (2010-2013)
	Helia Maria de Oliveira Bettero	Procurador-Geral da União
Terceirização em geral	José Pastore	Sociólogo; Professor aposentado da Faculdade de Economia e Administração da USP
	Ricardo Antunes	Sociólogo; Professor Titular de Sociologia no Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da UNICAMP
	Gesner Oliveira	Economista; Prof. FGV-SP
	Anselmo Luís dos Santos	Economista; Prof. UNICAMP; Diretor-Adjunto do Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho (CESIT/UNICAMP)
	Lívio Giosa	Administrador de Empresas; Presidente do Centro Nacional de Modernização Empresarial (CENAM)
	Clemente Ganz Lúcio	Sociólogo; Diretor técnico do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE)
	Márcio Milan	Representante da Confederação Nacional do Comércio (CNC)
	Maria da Graça Druck de Faria	Socióloga; Professora do Departamento de Sociologia da FFCH da UFBA
	Márcio Túlio Viana	Juiz do Trabalho aposentado da 3ª Região; Prof. UFMG
	Nelson Mannrich	Professor Titular de Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da USP

	Rosângela Silva Rassy	Presidente do Sindicato Nacional dos Auditores-Fiscais do Trabalho (SINAIT) – 2010-2011
	Adauto Duarte	Diretor sindical da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP)
	Artur Henrique da Silva Santos	Sociólogo; Presidente da Central Única dos Trabalhadores (CUT)
	Adriano Dutra da Silveira	Advogado; consultor de empresas na área de terceirização
	Sebastião Vieira Caixeta	Presidente da Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT)
	Sônia Bridi	Jornalista; representante da Associação Brasileira das Relações Empresa Cliente (ABRAREC)
	Renato Henry Sant’anna	Juiz do Trabalho da 15ª Região; Presidente da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA)
	Márcio Pochmann	Economista; Professor da UNICAMP; Presidente do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA)
Marco regulatório da terceirização	Sandro Mabel	Deputado Federal (PT-SP)
	Vicentinho	Deputado Federal (PR-GO)
Setor bancário e financeiro	Murilo Portugal Filho	Economista; Presidente da Federação Brasileira dos Bancos (FEBRABAN)
	Miguel Pereira	Secretário de Organização da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (CONTRAF)
	Magnus Ribas Apostólico	Administrador de Empresas; representante da Confederação Nacional do Sistema Financeiro (CONSIF)
	Ana Tercia Sanches	Socióloga; Diretora do Sindicato dos Bancários de São Paulo, Osasco e região
	Thiago D’Avila Fernandes	Advogado; representante do Sindicato dos Bancários de Sergipe
Telecomunicações	Carlos Ari Sundfeld	Advogado; representante da Associação Brasileira de Telecomunicações (TELEBRASIL)
	Sávio Machado Cavalcante	Sociólogo; representante do Sindicato dos Trabalhadores em Telecomunicações (SINTTEL)
Indústria	Emerson Casali Almeida	Gerente-Executivo da Confederação Nacional da Indústria (CNI)
	Rodrigo de Lacerda Carelli	Procurador do Trabalho; Professor de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho na UFRJ
	Fábio Abranches Pupo Barboza	Advogado; representante da Associação Brasileira de Indústria Têxtil e de Confecção (ABIT)
	Anselmo Ernesto Ruoso	Representante da Federação Única dos Petroleiros

	Paulo Safady Simon	Representante do Sindicato da Indústria da Construção Civil do Estado de São Paulo (SINDUSCON) e da Câmara Brasileira da Indústria da Construção (CBIC)
	César Augusto de Mello	Advogado; Consultor Jurídico da Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Químico (CNTQ)
Serviços	Percival Menon Maricato	Advogado; representante da Central Brasileira do Setor de Serviços (CEBRASSE)
	Hudson Marcelo da Silva	Advogado; representante do Sindicato dos Trabalhadores em Telemarketing da Cidade de São Paulo e da Grande São Paulo (SINTRATEL)
	Indalécio Gomes Neto	Representante da Associação Brasileira de Concessionárias de Rodovias (ABCR)
	Topázio Silveira Neto	Vice-Presidente do Conselho da Associação Brasileira de Teleserviços (ABT)
	Flávio Rodrigues	Presidente do Sindicato dos Telefônicos do RS (SINTTEL)
	Celita Oliveira Sousa	Advogada; Representante da Federação Brasileira das Empresas de Asseio, Conservação, Manutenção e Serviços Terceirizáveis (FEBRAC)
	Antônio Rosella	Advogado; representante da Força Sindical e da Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Telecomunicações (FENATTEL)
Setor Elétrico	Diogo Clemente	Representante do Sindicato da Indústria da Energia no Estado de São Paulo (SIESP)
	Fernando Ferreira Duarte	Economista; representante da Federação Nacional dos Urbanitários (FNU)
	Nelson Fonseca Leite	Engenheiro elétrico; Presidente da Associação Brasileira de Distribuidores de Energia Elétrica (ABRADEE)
	Paulo Henrique Falco Ortiz	Administrador de Empresas; representante do Sindicato dos Eletricistas de São Paulo
	Cláudia Viegas	Economista; representante da Associação Brasileira das Empresas Geradoras de Energia Elétrica (ABRAGE)
	Alexandre Donizete Martins	Presidente do Sindicato dos Empregados em Concessionárias dos Serviços de Geração, Transmissão, Distribuição, Comercialização de Energia Elétrica de Fontes Hídricas, Térmicas ou Alternativas de Curitiba (SINDENEL)
	Reges Bronzatti	Cientista da computação; representante da Associação das Empresas Brasileiras de Tecnologia da Informação (ASSESPRO)
	Carlos Alberto Valadares Pereira	Presidente da Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Processamento de Dados, Serviços de Informática e Similares (FENADADOS)

Tecnologia da Informação	Gerson Schmitt	Presidente da Associação Brasileira das Empresas de Software (ABES)
	Antônio Fernandes dos Santos Neto	Presidente do Sindicato dos Trabalhadores em Processamento de Dados e Tecnologia da Informação e da Central Geral dos Trabalhadores do Brasil
	Edmundo Machado de Oliveira	Representante da Associação Brasileira de Empresas de Tecnologia da Informação e Comunicação (BRASSCOM)

Fonte: Elaboração do autor, desenvolvida com base no documento “ordem dos trabalhos”<sup>25</sup> do site do TST.

---

<sup>25</sup> Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/ASCS/audiencia\\_publica/arquivos/ordem\\_dos\\_trabalhos.pdf](http://www3.tst.jus.br/ASCS/audiencia_publica/arquivos/ordem_dos_trabalhos.pdf)>. Acesso em: 20 de dezembro de 2013.