

# IMPACTOS DA TERCEIRIZAÇÃO NO MUNDO DO TRABALHO: TEMPO, ESPAÇO E SUBJETIVIDADE

Cristiano Paixão\*

Ricardo Lourenço Filho\*\*

“Relembrai vossa origem, vossa essência:  
criados não fostes como os animais,  
mas donos de vontade e consciência.”

(*A Divina Comédia*, Inferno, canto XXVI, p. 118-120)

## INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho vive um momento de crescente complexidade, fragmentação e redefinição. Institutos jurídicos e organizacionais que constituíram a mentalidade de gerações de trabalhadores – planos de cargos e salários, vinculação do trabalhador a uma estrutura formal de hierarquia e funções, inserção na vida da empresa por meio de atividades que extrapolam a jornada de trabalho, entre vários outros – cedem lugar à sensação de instabilidade na prestação e remuneração do trabalho humano. Novos termos ingressam no léxico sindical e empresarial, como “flexibilização”, “precarização” e “volatilidade”, indicando uma reconstrução do próprio sistema de proteção e tratamento do trabalho na contemporaneidade.

O fenômeno da terceirização é um aspecto dessa reconstrução.

Quem são os trabalhadores a ela sujeitos? Para quem eles emprestam sua força de trabalho?

---

\* Professor da Faculdade de Direito da UnB; procurador regional do trabalho em Brasília (PRT da 10ª Região); conselheiro da Comissão de Anistia (Ministério da Justiça); líder dos grupos de pesquisa “Percursos, narrativas e fragmentos: história do direito e do constitucionalismo” e “Direito e história: políticas de memória e justiça de transição”; integrante do grupo de pesquisa “Trabalho, constituição e cidadania” (Diretório dos Grupos de Pesquisa – CNPq).

\*\* Doutorando e mestre em Direito, Estado e Constituição pela UnB; juiz do trabalho substituto (TRT da 10ª Região); integrante dos grupos de pesquisa “Percursos, narrativas e fragmentos: história do direito e do constitucionalismo” e “Trabalho, constituição e cidadania” (Diretório dos Grupos de Pesquisa – CNPq).

Para que essas perguntas possam ser respondidas, é fundamental descrever a mudança no próprio conceito de terceirização e situar essa transformação num quadro mais amplo de modificações na economia e na sociedade.

A discussão torna-se ainda mais importante diante da questão a ser enfrentada pelo Supremo Tribunal Federal, no que diz respeito aos critérios de delimitação dos casos em que a terceirização seria admissível. O que está em jogo, em última análise, é a proteção que deve ser conferida aos direitos fundamentais trabalhistas<sup>1</sup>.

### ACUMULAÇÃO FLEXÍVEL. TERCEIRIZAÇÃO

É importante frisar que o crescimento do fenômeno da terceirização no Brasil está diretamente associado a uma substancial transformação na forma de produção de riqueza que marca a atual fase do capitalismo. Trata-se da chamada *acumulação flexível*, expressão utilizada por David Harvey para descrever a passagem do modo fordista para a atual configuração do mundo do trabalho. Para Harvey, a acumulação flexível “se apoia 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”<sup>2</sup>.

Esse novo paradigma da acumulação flexível começa a se formar na década de 1970, com a crise do *welfare state* e o início da reconfiguração da acumulação e distribuição de riqueza<sup>3</sup>. Ele vem seguido por uma flexibilização do Direito do Trabalho. No caso brasileiro, essas tendências, já presentes nas décadas de 1970 e 1980, ganham intensidade nos anos 1990. Como exposto por Ricardo Gonçalves de Oliveira, “a implantação de um padrão flexível nas relações de trabalho (...) incluiu entre os seus instrumentos um uso sistemático da subcontratação de empresas e de trabalhadores, que no Brasil recebeu o

- 
- 1 A Corte reconheceu a repercussão geral da matéria nos autos do ARE 713.211/MG (acórdão publicado no DJE de 06.06.2014, Rel. Min. Luiz Fux) e, até a conclusão deste artigo, estava pendente de julgamento o mérito do processo.
  - 2 HARVEY, David. *Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. 16. ed. São Paulo: Loyola, 2006. p. 140.
  - 3 Acerca dos contornos dessa crise, permitimo-nos remeter o leitor para: PAIXÃO, Cristiano. Arqueologia de uma distinção – o público e o privado na experiência histórica do direito. In: PEREIRA, Claudia Fernanda de Oliveira (Org.). *O novo direito administrativo brasileiro*. Belo Horizonte: Fórum, 2003. p. 38-46; e Os problemas de legitimação no capitalismo tardio e a crise do estado do bem-estar social. In: SOUSA Jr., José Geraldo (Org.). *Na fronteira: conhecimento e práticas jurídicas para a solidariedade emancipatória*. Porto Alegre: Síntese, 2003. p. 79-85.

nome de terceirização”. Evidentemente, entre as consequências dessas transformações estão a “precariedade no emprego e na remuneração e a fragilização da atividade sindical”<sup>74</sup>.

Não se trata, portanto, de simples modificação na estrutura da relação empregado-empregador. Ainda que essa mudança de fato tenha ocorrido, ela só pode ser compreendida num contexto mais abrangente, de substituição de uma determinada forma de construção e gestão dos processos no mundo do trabalho. Como assinalado por Jacob Carlos Lima: “embora a flexibilização e terceirização não impliquem necessariamente a precarização dos processos e relações de trabalho, progressivamente tornam-se sinônimos”<sup>75</sup>.

Torna-se então possível, no atual estágio da argumentação, propor um conceito de terceirização. Adota-se a descrição de Giovanni Alves, para quem a terceirização pode ser definida como uma determinada modalidade de organização do trabalho que tem como característica a “transferência para uma outra empresa de parte da produção da empresa-mãe, a qual busca concentrar sua produção em uma única e específica atividade, considerada o foco de atuação da empresa”<sup>76</sup>.

O fenômeno não se resume a um aumento de trabalhadores subcontratados. A possibilidade de subcontratação existe no mundo do trabalho desde o início do modo fordista de produção. Atente-se para a descrição de Jacob Carlos Lima:

“A ‘nova’ subcontratação, chamada de terceirização, resulta da desverticalização das atividades no interior da empresa, como estratégia de competitividade e permanência no mercado (...). Na utilização da força de trabalho, os ganhos decorrem da não utilização de equipes próprias, evitando a manutenção de trabalhadores desnecessários diretamente na produção do produto principal (...). Isso implica não somente o aumento de trabalhadores subcontratados, mas a redução dos trabalhadores contratados diretamente pela empresa.”<sup>77</sup>

- 
- 4 OLIVEIRA, Ricardo Gonçalves de. Reconfigurando a flexibilização no trabalho bancário: terceirização, desterceirização e a disputa pela dominação do espaço. In: *III Encontro Internacional de Ciências Sociais*, 2012, Pelotas/RS. GT3 – Trabalho, Identidades Sociais e Subjetividades, p. 1-2. Disponível em: <[http://www2.ufpel.edu.br/ifisp/ppgs/eics/old/dvd/documentos/gts\\_IIIeics/gt3/gt3ricardo.pdf](http://www2.ufpel.edu.br/ifisp/ppgs/eics/old/dvd/documentos/gts_IIIeics/gt3/gt3ricardo.pdf)>. Acesso em: 4 ago. 2014.
- 5 LIMA, Jacob Carlos. A terceirização e os trabalhadores: revisitando algumas questões. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v. 13, n. 1, 2010, p. 18.
- 6 ALVES, Giovanni. Terceirização e acumulação flexível do capital: notas teórico-críticas sobre as mutações orgânicas da produção capitalista. *Estudos de Sociologia*, v. 16, n. 31, 2011, p. 409.
- 7 LIMA, *A terceirização e os trabalhadores*, cit., p. 18.

A repercussão dessa transformação no ambiente de trabalho é nítida: quebrando-se a verticalidade característica da estrutura empresarial e a solidez dos vínculos entre empregado e empregador, aumentam a incerteza e a precariedade dos postos de trabalho. Como bem observa Márcio Túlio Viana, há uma verdadeira cisão entre trabalhadores efetivos e terceirizados, “uns ameaçando os outros, e vice-versa”. Empregadores distintos, entidades sindicais diversas, tipos de contrato díspares. E assim se consolida uma divisão interna entre os trabalhadores, que gera um tipo bastante nocivo de indeterminação quanto ao futuro: “o terceirizado pode ser o futuro do trabalhador efetivo, tal como o trabalhador efetivo pode ter sido no passado um terceirizado. O pesadelo de um é o sonho do outro”<sup>8</sup>.

Um dos desdobramentos mais estudados das transformações sociais impulsionadas com a Modernidade diz respeito à modificação na maneira em que o tempo e o espaço são vividos e experimentados. Como sintetizado por Anthony Giddens: “dado o mapeamento geral do globo que é hoje tomado como certo, o passado unitário é um passado mundial; tempo e espaço são recombinações para formar uma estrutura histórico-mundial genuína de ação e experiência”<sup>9</sup>.

Sob essa perspectiva, a relação de trabalho, tal como desenvolvida a partir das experiências de industrialização na Europa no século XIX, acabou por propiciar uma espécie de anteparo, de contraponto a essa modificação da relação da sociedade com o tempo e o espaço. A ideia de permanência na empresa, a reiteração do local de trabalho, os turnos e jornadas previstas e com padrões de repetição, tudo isso possibilitava algum tipo de orientação do trabalhador no tempo e no espaço. Com o avanço do modo de acumulação flexível, isso se transforma, por tratar-se de “um processo de ofensiva do capital na produção que reorganiza o espaço-tempo da exploração da força de trabalho assalariado nas condições de crise estrutural do capital”<sup>10</sup>.

A relação com o futuro, por meio de estratégias de planificação, tornou-se mais instável: “a volatilidade torna extremamente difícil qualquer planejamento de longo prazo. Para falar a verdade, hoje é tão importante aprender a trabalhar com a volatilidade quanto acelerar o tempo de giro”<sup>11</sup>. E o espaço também propicia outro tipo de experiência, considerando-se um quadro de “desterrito-

8 VIANA, Márcio Túlio. Sindicato e trabalhador: a flexibilidade por meio do sujeito. In: DELGADO, Gabriela Neves; BRITTO PEREIRA, Ricardo José Macedo (Org.). *Trabalho, constituição e cidadania: a dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2014. p. 293.

9 GIDDENS, Anthony. *As consequências da modernidade*. São Paulo: Unesp, 1991. p. 29.

10 ALVES, *Terceirização e acumulação flexível do capital*, cit., p. 410.

11 HARVEY, *Condição pós-moderna*, cit., p. 259.

rialização e reespecialização das atividades produtivas globalmente<sup>12</sup>, o que elimina a necessidade de concentração dos trabalhadores no mesmo espaço.

Recorde-se, portanto, a principal característica da terceirização: a desvinculação entre as figuras do trabalhador e do empregador. O Direito do Trabalho clássico nasceu com uma clara natureza bipolar: num dos lados da relação, está o trabalhador, aquele que empresta suas próprias habilidades (por meio da força física ou de alguma atividade intelectual) em troca de uma contraprestação pecuniária, normalmente chamada de salário. No outro lado, está o empregador, aquela pessoa (física ou jurídica) a quem o trabalhador se subordina e que é responsável pelo pagamento decorrente da concessão da força de trabalho. Essa bipartição esteve associada ao Direito do Trabalho desde o seu surgimento, quer pela origem contratual das primeiras relações de trabalho, quer pela rigidez da divisão entre papéis que se verificou na organização da sociedade industrial a partir do século XIX.

Na verdade, uma expressiva parcela dessa estrutura de pensamento – que situa o trabalhador como polo oposto ao empregador – continua presente nos tempos atuais. A hierarquização das relações de trabalho, o poder diretivo do empregador, as reivindicações trazidas pelos sindicatos e o aspecto contratual persistem como princípios informadores do direito do trabalho. No caso brasileiro, isso se manifesta com maior visibilidade na organização sindical vigente. Os sindicatos são divididos por categoria, tanto de trabalhadores como de empregadores (é vedada a sindicalização de trabalhadores por empresa), e são considerados como pertencentes a polos opostos, tanto que a legislação contém vários dispositivos que estimulam a negociação coletiva, mantendo, contudo, salvaguardas para a hipótese de impasse (como o poder normativo da Justiça do Trabalho). Numa negociação de natureza coletiva, sindicatos representativos de trabalhadores e empregadores sentam-se à mesa, debatem propostas, apresentam contrapropostas, defendem suas respectivas posições e, caso não tenham sucesso na obtenção de uma norma coletiva (acordo ou convenção coletiva de trabalho), são compelidos a permitir a chegada de um terceiro apto a decidir o conflito – ele pode ser um árbitro ou um órgão judiciário.

Esse modelo de organização sindical pressupõe a existência de sindicatos dotados de poder de barganha, especialmente de trabalhadores, uma rigidez na vigência da norma coletiva e, principalmente, um mundo do trabalho que opere segundo essas características binárias, ou seja, que reconheça como protagonistas da relação de trabalho vários indivíduos que sejam ligados, diretamente, a empresas que se beneficiem da sua força de trabalho.

---

12 LIMA, *A terceirização e os trabalhadores*, cit., p. 19.

E aqui se iniciam os problemas – e a precária situação dos “terceirizados”.

Originalmente, “terceirização” era considerada uma prática que não envolvia o desprendimento do trabalhador da relação com o tomador de serviços: terceirização era simplesmente a contratação, por uma empresa, de outra pessoa jurídica para a consecução de um fim determinado. Por exemplo: uma montadora de automóveis poderia – como ocorre até hoje – contratar uma empresa do ramo de autopeças para o fornecimento de certa mercadoria a ser utilizada na fabricação de um carro. Esse tipo de contratação não abala o modelo binário descrito acima: ambas as empresas citadas em nosso exemplo pertencem ao ramo da indústria metalúrgica; assim, os trabalhadores das duas empresas seriam regidos pela mesma norma coletiva, porque pertencentes à mesma categoria, estariam abrangidos pelo mesmo sindicato (já que vigora, no Brasil, a unicidade sindical) e poderiam reportar-se, em suas demandas, diretamente àquela empresa tomadora de seus serviços.

O mesmo raciocínio vale para empresas pertencentes a ramos de atividades diferentes: se, voltando ao nosso exemplo, a montadora de automóveis contratasse uma empresa especializada em computação gráfica, e os trabalhadores da empresa contratada fossem filiados a sindicato distinto (como o de trabalhadores em empresas de processamento de dados), não haveria quebra na estrutura que remete o trabalhador ao tomador dos seus serviços. A CLT estabelece um sistema de correspondência entre categoria profissional e categoria econômica – ou seja, a uma categoria econômica equivale uma respectiva categoria profissional. A legislação consolidada parte do pressuposto de que o trabalho em uma mesma atividade econômica conduz à “similitude de condições de vida” que, por sua vez, leva à formação da categoria (art. 511, § 2º). E, no caso da terceirização, essa similitude é produzida entre os trabalhadores da empresa contratada e os da tomadora de serviços.

O que há em comum nos dois exemplos é um fato: a contratação, nesses casos de terceirização “clássica” (ou “externa”), tem por objeto um determinado serviço – que normalmente assume a forma de um produto –, mas nunca o trabalhador. A força de trabalho não entra na equação.

A situação é totalmente diferente nos casos de terceirização “atípica” (ou “interna”) – que vêm se multiplicando ultimamente.

Nessa nova modalidade de terceirização, mantém-se a ideia de contratação entre duas empresas. O que muda é o objeto da contratação: o que é negociado, agora, é a força de trabalho de alguns indivíduos, ou seja, a mão de obra.

No Brasil, várias empresas surgiram, especialmente a partir da década de 1980, com especialização em locação de mão de obra, o que significa dizer: são empresas que comercializam a força de trabalho das pessoas.

O aumento na prática da terceirização “atípica” pode ser notado por meio da modificação na jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho acerca da locação de mão de obra. Até 1993, vigorou o entendimento contido no Enunciado nº 256, que dizia claramente: “é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços”. As únicas exceções contempladas no Enunciado nº 256 eram: trabalho temporário (regido por uma lei própria) e serviço de vigilância (por envolver porte de armas, trata-se de atividade regulada por legislação específica). Em todos os outros casos, valia a regra geral: o trabalhador vincula-se àquele que toma, diretamente, os seus serviços.

Contudo, o entendimento do Enunciado nº 256 foi superado em 1993, com a edição do Enunciado (hoje Súmula) nº 331. A Súmula – que é válida até os dias de hoje – estabeleceu uma orientação diferente. Foi permitida a contratação de serviços por intermédio de empresa interposta nos seguintes setores: conservação, limpeza e “serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador”. Voltando ao exemplo da montadora de automóveis: a empresa está hoje autorizada a contratar outra empresa que fornecerá mão de obra para executar todos os serviços de limpeza e conservação em suas dependências, além de outros serviços que não sejam ligados à atividade-fim da montadora. O resultado é que vários trabalhadores passarão a frequentar as instalações da montadora, conviverão com os trabalhadores dela, terão de se reportar a supervisores e/ou gerentes da empresa contratante, mas não serão trabalhadores da montadora, pois seu registro (carteira de trabalho) será assinado pela empresa “prestadora de serviços”.

O que se percebe, então, é a inclusão do trabalhador como mercadoria na cadeia produtiva da sociedade do trabalho. O lucro da empresa “prestadora de serviços” não estará na fabricação de um bem, no fornecimento de um serviço especializado ou na elaboração de trabalho intelectual qualificado. A empresa lucrará com a força de trabalho “alugada” a um tomador, o que implica concluir: o homem perde a perspectiva da centralidade do trabalho. Ao invés de figurar como protagonista da relação de trabalho, ocupando um dos seus polos, o homem passa a ser objeto de uma negociação de natureza comercial.

E quais são as consequências disso para o trabalhador?

As empresas prestadoras de serviços auferem lucro, como vimos, sobre a força de trabalho humana. Assim, para persistir em atividade e gerar dividendos, essas empresas precisam oferecer a seu contratante o menor preço. Num mercado de trabalho altamente competitivo, as empresas disputam a atenção de clientes (empresas “tomadoras” de serviço) e acenam, na maior parte dos casos, com o preço “mais competitivo”, que usualmente é o menor. Com isso, agrava-se a precarização do trabalhador terceirizado: além de pertencer aos quadros de uma empresa que toma sua força de trabalho como objeto de negociação, esse trabalhador ainda verá seu empregador barganhando o valor do seu salário, com a finalidade de obter um contrato de prestação de serviços<sup>13</sup>.

No setor público esse problema é ainda maior, na medida em que um dos maiores clientes dos serviços terceirizados tem sido a Administração Pública, que funciona, como se sabe, pela lógica do menor preço, por intermédio das formas legais de contratação de serviços de terceiros (usualmente licitação ou pregão). Isso gera uma competitividade entre as empresas para que se descubra, no resultado da licitação, aquela que pode oferecer o “melhor preço”, ou seja, aquela que paga menos a seus trabalhadores.

Com isso, vem à tona uma das maiores desvantagens da situação de trabalhador terceirizado. Não há investimento em formação, qualificação e aperfeiçoamento profissional. Como a prestadora de serviços tem como única fonte de lucro a força de trabalho humano (ou seja, o salário do trabalhador), qualquer tipo de treinamento importará em custo para a empresa (que não dispõe de nenhuma outra fonte de recursos). O resultado será um trabalhador desqualificado, sem formação, sem perspectiva, sem futuro.

Há, ainda, outros efeitos da terceirização na Administração Pública. Na Resolução nº 7 do Conselho Nacional de Justiça, que veda o nepotismo nos tribunais, há um artigo impedindo que parentes de juízes possam ser empregados de empresas que celebrem contratos de prestação de serviços com órgãos do Poder Judiciário (Resolução nº 7, art. 3º). Esse preceito tem o valor de um diagnóstico: o de que a terceirização é uma forma de burlar o acesso dos indivíduos aos cargos públicos, ocupados por meio de concurso público. A

---

13 Márcio Túlio Viana, deparando-se com a figura do intermediário que se apresenta entre o trabalhador e a empresa que aproveita a força de trabalho, observa o seguinte: “o que esse intermediário quer não é a mesma coisa que o empresário quer. Ele não utiliza a força-trabalho para produzir bens ou serviços. Não se serve dela como valor de uso, mas como valor de troca. Não a consome: subloca-a. O que ele consome, de certo modo, é o próprio trabalhador, na medida em que o utiliza como veículo para ganhar na troca. Em outras palavras, o mercador de homens os utiliza tal como o fabricante usa os seus produtos e como todos nós usamos o dinheiro. Por isso, do seu ponto de vista, o que importa é antes a quantidade do que a qualidade” (VIANA, Márcio Túlio. Terceirização e sindicato: um enfoque para além do jurídico. *Revista LTr*, v. 67, n. 7, jul. 2003, p. 775).

utilização de mão de obra terceirizada tem servido, com frequência, a práticas que resultam numa privatização do espaço público.

### TEMPO E ESPAÇO NO MUNDO DO TRABALHO

Um dos desdobramentos mais perversos da expansão da terceirização está na seguinte conclusão: o trabalhador terceirizado é um indivíduo *sem referência de tempo e espaço* – que são as dimensões constitutivas da experiência humana no mundo exterior.

O deslocamento em relação ao tempo se dá pelo seguinte contexto. As empresas prestadoras de serviço sobrevivem a partir de contratos celebrados com terceiros. No âmbito da Administração Pública e da iniciativa privada, a forma de vinculação é a mesma: são contratos de prestação de serviço que têm duração determinada, em sua grande maioria por um ano. Nada garante a renovação desse contrato: no ano seguinte ao da contratação de uma prestadora de serviços, outra empresa pode oferecer um “pacote” mais favorável (em regra, salários mais baixos para os terceirizados). Essa é uma situação muito comum. Ela chega a ser rotineira.

O trabalhador terceirizado vê o futuro como algo aterrorizante. É quase certa a perda do emprego com o final do contrato. Afinal de contas, sua permanência na “prestadora” está condicionada à existência de uma “tomadora”. A “tomadora” tem liberdade para contratar a empresa que oferecer o melhor “pacote”. O futuro equivale, para o trabalhador terceirizado, ao vazio, à ausência, ao incerto. Alguns poderiam dizer que essa angústia pertence a todos os trabalhadores no mundo atual. Isso é verdadeiro, mas apenas em parte. Para o trabalhador terceirizado, a insegurança e o temor são maiores. Ele não tem perspectiva de ascensão funcional, pois as empresas prestadoras são especializadas no fornecimento de determinados serviços que não compõem a atividade-fim do tomador. Como já vimos, não há intenção de qualificar ninguém. A crescente competitividade tem como consequência a busca, pelas empresas, de um trabalhador “barato”, sem experiência, sem treinamento, sem expectativas. A condição para permanecer no mercado não é a da qualidade do serviço.

Numa empresa estruturada com quadro de pessoal organizado em funções e plano de carreira, há, ainda que de modo incerto e flutuante, a possibilidade de ascensão profissional. Trabalhadores interessados em determinadas atividades podem buscar a formação adequada, podem gradativamente aprender um novo ofício, enfim: podem planejar o seu futuro. Essa perspectiva é inteiramente subtraída do terceirizado.

O trabalho em atividades terceirizáveis é também carente de referências no espaço.

O mercado das empresas prestadoras de serviço é altamente volátil. O trabalhador não fica vinculado apenas a um “tomador”, o que chega a ser cruel: além de não pertencer aos quadros da empresa que utiliza a sua força de trabalho, o terceirizado sequer tem alguma garantia de que permanecerá – pelo reduzido período de duração do contrato – trabalhando para o mesmo “tomador”. Lembremos que a contratação de mão de obra não envolve um indivíduo determinado: o que é negociado é a força de trabalho. Para a tomadora, na maior parte dos casos, pouco importa se o trabalhador “A” ou o trabalhador “B” será responsável pelo serviço. O que interessa é o fornecimento do trabalho. É usual, na praxis das relações de trabalho permeadas pela terceirização, que um mesmo trabalhador, no período do contrato de prestação de serviços, trabalhe em duas ou mais “tomadoras”. Numa semana, ele poderá executar serviço de limpeza e conservação num condomínio residencial. Na semana seguinte, ele poderá estar nas dependências de um prédio pertencente à Administração Pública (um ministério, uma autarquia, uma secretaria de estado, um tribunal). Na semana posterior, ele poderá ser deslocado para um *shopping center*, e assim sucessivamente.

Comprimido entre a ausência de futuro (uma espécie de *não tempo*) e a incerteza sobre a localidade (uma espécie de *não espaço*), o trabalhador terceirizado vai se transformando nessa mercadoria dispensável, precária e sem referências.

E a terceirização tem profundas consequências sobre a atuação dos sindicatos. A falta de referências no espaço e no tempo reflete no papel das entidades. É mais difícil a formação de uma identidade entre trabalhadores sujeitos a mudanças constantes de “tomadoras”. São necessários mais esforços para reuni-los. Escapam-lhes as condições fundamentais para o agir coletivo, como a igualdade de lutas, reivindicações, perspectivas, interesses<sup>14</sup>.

O balanço da terceirização, na forma em que vem sendo praticada, é o pior possível. Num contexto de aprofundamento da crise do mundo do trabalho,

---

14 Como afirma Márcio Túlio Viana, em relação às dificuldades enfrentadas pelos sindicatos: “antes, os trabalhadores passavam toda uma vida na mesma categoria profissional, na mesma empresa ou pelo menos na mesma cidade e na mesma situação formal de empregados. Eram tão estáveis quanto os produtos, a empresa e até os valores da sociedade em que viviam. Por isso, era fácil encontrá-los e agregá-los. Hoje, os trabalhadores – especialmente os terceirizados – vagam no espaço e no tempo. Vão e voltam, passando do emprego ao desemprego, ao subemprego e a um novo emprego, numa relação de permanente curto-circuito. É difícil identificá-los e reuni-los, pois o sindicato não tem a mesma plasticidade” (VIANA, *Terceirização e sindicato*, cit., p. 784).

a locação de mão de obra aparece como uma das modalidades mais agudas de precarização.

O processo de acumulação capitalista, acompanhado pela concentração da mão de obra nas fábricas e indústrias, acabou conduzindo a uma contradição fundamental: a reunião dos operários, necessária à produção, trazia o germe para a resistência coletiva à exploração da força de trabalho<sup>15</sup>. E os sindicatos se mostraram instrumentos importantes exatamente na construção de uma identidade entre os trabalhadores que pudesse canalizar essa resistência, traduzindo-a em reivindicações, lutas e direitos<sup>16</sup>.

Entretanto, ao terceirizar, a empresa foge àquela contradição, pois deixa de ser necessário reunir para produzir. Isso também ocorre a partir de medidas que favorecem a rescisão imotivada dos contratos e a rotatividade de mão de obra, sem dúvida contrárias à construção de uma identidade entre os trabalhadores<sup>17</sup>.

Na verdade, os efeitos da terceirização ilimitada se expandem para além do mundo do trabalho. Eles atingem a subjetividade do trabalhador.

Na diversidade de tempos que marca a experiência do homem no mundo, há algo que é evidente para todo aquele que presta serviços com uso da força, do intelecto, de habilidades manuais ou de um saber especializado: existe um tempo do trabalho.

Essa dimensão temporal não se limita à contagem de minutos, dias, horas, semanas, meses e anos. Há, evidentemente, uma dimensão cronológica na jornada de trabalho, nos intervalos, nos períodos de férias, nas interrupções permitidas pelo empregador e na fruição de uma licença. Mas não é apenas isso.

---

15 Segundo Márcio Túlio Viana, “a própria fábrica ensinou aos homens como resistir a ela, ainda que dentro dela e sem acabar com ela. Nasceram as greves, as sabotagens, as boicotagens, o ludismo. O sistema [capitalista] gerava, assim, a sua primeira (e talvez maior) contradição: a de ter de reunir para produzir e ao mesmo tempo ter de conviver com os efeitos daquela união” (Cf. VIANA, *Terceirização e sindicato*, cit., p. 778).

16 Para Claus Offe e Helmut Wiesenthal, “os sindicatos estão confrontados com a tarefa de organizar todo o espectro de necessidades do trabalhador assalariado. Esse aglomerado de necessidades do trabalho ‘vivo’ não só é comparativamente mais difícil de ser organizado, por motivos quantitativos, mas também por não haver um denominador comum ao qual todas essas necessidades heterogêneas e muitas vezes conflitantes possam ser reduzidas, de modo a ‘otimizar’ reivindicações e táticas” (OFFE, Claus; WIESENTHAL, Helmut. *Duas lógicas da ação coletiva: notas teóricas sobre a classe social e a forma de organização*. In: OFFE, Claus. *Problemas estruturais do estado capitalista*. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1984. p. 66).

17 Entre essas medidas, podemos mencionar a criação do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), nos idos da década de 1960, e a extinção (completa) da estabilidade decenal, com a promulgação da Constituição de 1988.

O tempo do trabalho também envolve narrativa e experiência.

Trabalhadores constroem um quadro de referências que pressupõe encaideamento entre passado, presente e futuro. As dimensões do aprendizado, do ensino, da transferência de conhecimento, da liderança e da coordenação se inserem numa estrutura temporal. Além disso, essas dimensões exigem o uso de formas de narrar, que se desdobram em múltiplos planos: dos trabalhadores mais experientes para os mais jovens, entre os trabalhadores organizados em sindicato e, numa perspectiva individual, na gradual construção de uma memória do trabalho que confere significado à atividade laboral.

Da mesma forma, a experiência do trabalho permite a consolidação de uma relação com o espaço. Em ambientes urbanos e rurais, artesanais, comerciais ou maciçamente industriais, trabalhadores criam afinidades com dado território, aprendem a se situar em instalações mais simples ou bastante elaboradas, estabelecem vínculos com aquilo que os cerca.

Esses construtos sociais, essas relações do espaço-tempo do mundo do trabalho, possuem uma história. Parece oportuno resgatar alguns fragmentos dessa experiência histórica para ressaltar a centralidade do sujeito de direito no mundo do trabalho.

Operou-se, na Europa continental, uma transformação societal no século XII. Redescoberta das cidades, fundação de universidades, retomada do comércio, formação de um capitalismo mercantil – tudo isso se operou num contexto de evidente globalização. Entre tantas mudanças, um fenômeno merece ser destacado: a transformação do tempo do trabalho. Num mundo antes regido pelo tempo da igreja – com a centralidade dos sinos das igrejas que marcam as horas, com o dia regulado pelos horários monásticos –, começa a surgir outra forma de viver o tempo. É aquilo que Jacques Le Goff chamou, num ensaio clássico, de “tempo do mercador”. As práticas comerciais não mais se inserem no “tempo da igreja”, tampouco se deixam explicar pelos ritmos da natureza. Vale a pena reproduzir uma importante passagem do artigo de Le Goff:

“Da mesma forma que o camponês, o mercador está submetido, na sua atividade profissional, em primeiro lugar ao tempo meteorológico, ao ciclo das estações, à imprevisibilidade das intempéries e dos cataclismos naturais. Nesse aspecto, e durante muito tempo, ele só necessitou de submissão à ordem da natureza e de Deus e só teve, como meio de ação, a oração e as práticas supersticiosas. *Mas quando se organiza uma rede comercial, o tempo torna-se objeto de medida.* A demora de uma viagem, por mar ou por terra, de um lugar para outro, o problema

dos preços que, no decorrer de uma mesma operação comercial, e mais ainda quando o circuito se complica, sobem ou descem, aumentam ou diminuem os lucros, *a duração do trabalho artesanal ou operário* (o mercador é também quase sempre um dador de trabalho) – tudo isso se impõe cada vez mais à sua atenção e se torna objeto de regulamentação cada vez mais minuciosa.”<sup>18</sup>

Esse novo tempo do mercador, que se afirma como um tempo do trabalho, é também um tempo artificial, laicizado. Com uma nova organização da complexidade, as sociedades urbanas da Baixa Idade Média não contam mais o tempo com os instrumentos eclesiais. O trabalho se afirma aqui como *medida* do tempo. Vejamos um esclarecedor episódio narrado por Le Goff:

“O governador real de Artois autoriza, em 1355, as pessoas de Aire-sur-la-Lys a construir uma torre cujos sinos tocassem às horas das transações comerciais e do trabalho dos operários têxteis. A utilização, para fins profissionais, de uma nova medida do tempo é aí fortemente sublinhada. Instrumento de uma nova classe, ‘pois a dita cidade é governada pela profissão têxtil’, dá também ocasião para se perceber quanto a evolução das estruturas mentais e das suas expressões materiais se insere profundamente no mecanismo da luta de classes – o relógio comunal é um instrumento de domínio econômico, social e político dos mercadores que governam a comuna. E, para os servir, apareceu a necessidade de uma rigorosa medição do tempo, porque na indústria têxtil ‘convém que a maioria dos operários jornaleiros – o proletariado têxtil – vá e venha para o trabalho, a horas *fixas*’. Primórdios da organização do trabalho, prenúncio longínquo do taylorismo.”<sup>19</sup>

A afirmação de Le Goff, associando o tempo do mercador ao modo taylorista de organização do trabalho, descreve um amplo plano histórico, que vai da Baixa Idade Média à Revolução Industrial. Com todas as inúmeras e radicais transformações vividas ao longo de tantos séculos, uma determinada ideia, uma dada experiência do tempo do trabalho, parece haver se afirmado no capitalismo ocidental.

E, como já dito, essa experiência sofreria uma substancial modificação a partir da década de 1970.

18 LE GOFF, Jacques. Na Idade Média: tempo da igreja e tempo do mercador. In: \_\_\_\_\_. *Para um novo conceito de Idade Média: tempo, trabalho e cultura no ocidente*. Lisboa: Estampa, 1993. p. 51 (sem destaque no original).

19 LE GOFF, *Na Idade Média, cit.*, p. 52 (original grifado).

Richard Sennett, ao descrever as transformações do mundo do trabalho, ilustra essa nova forma de vivenciar o tempo. Numa pesquisa publicada em 1972, ele constatou que os trabalhadores norte-americanos “passaram por poucos empregos na vida e tinham a esperança de melhorar sua situação por meio de pequenos e graduais aumentos de salário e ascensão social”. Ocorre, contudo, que as novas tecnologias, as formas mais recentes de organização do trabalho e a aceleração da modernidade-mundo conduziram a uma ênfase no “curto prazo”, no lucro iminente, na volatilidade dos mercados. Sennett fornece um exemplo: “em 1960, o ‘horizonte de lucro’ que os investidores utilizavam para avaliar empresas era de três anos; em 1999, era normalmente de três meses”. A mesma conclusão se aplica à noção de carreira. A instabilidade do mercado de trabalho torna essa ideia cada vez mais anacrônica. Como noticia Sennett, “o jovem graduado em uma universidade mediana pode esperar mudar de emprego pelo menos 12 vezes ao longo de uma vida de trabalho e mudar sua ‘base de competências’ pelo menos três vezes; as competências que precisa acumular aos 40 não são as competências aprendidas na escola”<sup>20</sup>.

Até aqui, o quadro não chega a ser surpreendente. O fato de a sociedade moderna haver se convertido numa sociedade mundial acarretaria uma transformação na relação do homem com o tempo e o espaço.

Porém, quando a precarização do trabalho e a flexibilização dos contratos se somam a esse quadro de mudanças, algo mais profundo parece acontecer. É a própria dimensão do trabalho que sofre uma grande ressignificação. E a subjetividade do trabalhador passa a enfrentar novos desafios. Não se trata apenas de procurar trabalho decente e duradouro. É ainda mais do que isso.

Trabalhadores submetidos a um tempo instável, com futuro ameaçador e imprevisível; trabalhadores destituídos de referência espacial, dispersos no universo desconcentrado da organização empresarial de nossos dias. Que experiência pode ser adquirida nesse contexto espaço-temporal? Que narrativas podem ser produzidas?

A conclusão de Sennett é cortante:

“Meus estudos sobre trabalhadores – tanto os ligados à produção quanto os da burocracia – me levaram à conclusão que eles são profundamente infelizes simplesmente por narrar essas mudanças erráticas como suas próprias histórias de vida. *O passar do tempo está enfraquecendo sua capacidade de narradores; eles só conseguem ver suas vidas de*

---

20 Todas as citações extraídas de: SENNETT, Richard. Humanismo. *Revista Serrote*, n. 14, jul. 2013, p. 97.

*trabalho em fragmentos*. Sem uma noção clara sobre como estruturar o trabalho na perspectiva do tempo, as pessoas se tornam confusas, quando não deprimidas, em relação ao que devem fazer.

(...)

Uma maneira de resumir o conflito entre o tempo desregulado, de curto prazo, e o curso da vida humana é que, conforme a experiência de trabalho se acumula, ela diminui de valor econômico. Outro resumo é que *o capitalismo moderno está transformando todos em migrantes do trabalho, e muitos em exilados do trabalho*.<sup>21</sup>

### CONCLUSÃO. DIGNIDADE, SUBJETIVIDADE E TRABALHO

Se a sociedade brasileira pretende, de fato, constituir-se como uma coletividade de indivíduos que exerçam sua cidadania e dignidade por meio do trabalho, seus atores políticos e sociais precisarão enfrentar a perversa realidade da terceirização, que vem produzindo, cada vez mais, trabalhadores sem identidade, sem perspectiva, sem futuro, sem localização. O mundo do trabalho é hoje particularmente dinâmico, múltiplo, marcado por diversidades e riscos. Perante o Direito, apresenta-se como uma força irresistível. Não é facilmente regulável. Escapa às barreiras da lei.

A Súmula nº 331 do TST adota como parâmetro, para a definição das hipóteses de licitude da terceirização, a distinção entre “atividade-meio” e “atividade-fim”. A diferença estabelecida nessa orientação é aberta o suficiente para permitir o exame das diversas situações de utilização de serviços terceirizados, seja na iniciativa privada, seja na Administração Pública. Essa abertura é compatível com as características do mundo do trabalho hoje e, até por isso, é necessária. Por outro lado, é evidente que o verbete deverá ser constantemente submetido à crítica pública e à eventual correção em seus termos, especialmente se for constatado que seu uso venha desvirtuar a sua função – que é a de estabelecer um limite à terceirização.

Daí ressalta a importância de uma tutela jurídica adequada para situações que envolvem um grau tão elevado de subtração de direitos, um verdadeiro fenômeno de dessubjetivação do trabalhador. Nas democracias modernas, e em especial na sociedade brasileira contemporânea, essa tutela está indissoluvelmente ligada à atuação do Poder Judiciário, do Ministério Público, da advocacia e de todo o aparato institucional concebido pela Constituição da

---

21 SENNETT, Humanismo, *cit.*, p. 97-99 (sem destaque no original).

República de 1988 para afirmação dos direitos fundamentais. O que está em jogo na definição dos limites da terceirização é bem mais do que a discussão sobre eventual liberdade de contratar. É o primado da dignidade da pessoa humana, eleito, pelo constituinte originário de 1988, como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito.

Não há dignidade sem autonomia. No que diz respeito ao mundo do trabalho, essa autonomia do sujeito está associada, antes de tudo, a um reconhecimento da própria subjetividade, ou seja: o trabalhador é sujeito de direitos, é dotado de autonomia, vontade e determinação. Sua realização como cidadão passa pela condição de trabalhador.

Mas como falar de cidadania e autonomia num contexto de negação da própria condição de sujeito?

Esse é um dos resultados da disseminação da terceirização que se verificou no Brasil a partir da década de 1990. A Súmula nº 331 do TST pode ser vista hoje como uma tentativa – insuficiente, mas necessária – de circunscrever os efeitos da terceirização para evitar a universalização dessa prática, ainda que, ao tempo de sua edição, ela tenha, paradoxalmente, ampliado as hipóteses de terceirização, se comparada ao antigo Enunciado nº 256. O que não poderia ser previsto – nem ao tempo da promulgação da Constituição da República de 1988, nem à época da aprovação da Súmula nº 331 – era o risco de uma verdadeira universalização da terceirização, sob o manto da liberdade de contratar.

Vivemos esse risco na contemporaneidade. Num período particularmente importante, após concluídos 25 anos de vigência do documento que constituiu a sociedade brasileira como um Estado Democrático de Direito, os atores do mundo do trabalho veem-se confrontados com a perspectiva de negação pura e simples da dimensão emancipatória que marca os direitos sociais. Autorizar a terceirização irrestrita significará, em termos claros, converter a exceção em regra. O trabalhador será subtraído de suas referências temporais e espaciais mais elementares. A operação de apagamento de sua subjetividade será levada às últimas consequências. Alguém ainda ousará invocar a dignidade da pessoa humana?

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, Giovanni. Terceirização e acumulação flexível do capital: notas teórico-críticas sobre as mutações orgânicas da produção capitalista. *Estudos de Sociologia*, v. 16, n. 31, 2011.

GIDDENS, Anthony. *As consequências da modernidade*. São Paulo: Unesp, 1991.

## DOUTRINA

HARVEY, David. *Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. 16. ed. São Paulo: Loyola, 2006.

LE GOFF, Jacques. Na Idade Média: tempo da igreja e tempo do mercador. In: \_\_\_\_\_. *Para um novo conceito de Idade Média: tempo, trabalho e cultura no ocidente*. Lisboa: Estampa, 1993.

LIMA, Jacob Carlos. A terceirização e os trabalhadores: revisitando algumas questões. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, v. 13, n. 1, 2010.

OFFE, Claus; WIESENTHAL, Helmut. Duas lógicas da ação coletiva: notas teóricas sobre a classe social e a forma de organização. In: OFFE, Claus. *Problemas estruturais do estado capitalista*. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro: 1984.

OLIVEIRA, Ricardo Gonçalves de. Reconfigurando a flexibilização no trabalho bancário: terceirização, desterceirização e a disputa pela dominação do espaço. In: *III Encontro Internacional de Ciências Sociais*, 2012, Pelotas/RS. GT3 – Trabalho, Identidades Sociais e Subjetividades. Disponível em: <[http://www2.ufpel.edu.br/ifisp/ppgs/eics/old/dvd/documentos/gts\\_lleics/gt3/gt3ricardo.pdf](http://www2.ufpel.edu.br/ifisp/ppgs/eics/old/dvd/documentos/gts_lleics/gt3/gt3ricardo.pdf)>. Acesso em: 4 ago. 2014.

PAIXÃO, Cristiano. Arqueologia de uma distinção – o público e o privado na experiência histórica do direito. In: PEREIRA, Claudia Fernanda de Oliveira (Org.). *O novo direito administrativo brasileiro*. Belo Horizonte: Fórum, 2003.

\_\_\_\_\_. Os problemas de legitimação no capitalismo tardio e a crise do estado do bem-estar social. In: SOUSA Jr., José Geraldo (Org.). *Na fronteira: conhecimento e práticas jurídicas para a solidariedade emancipatória*. Porto Alegre: Síntese, 2003.

SENNETT, Richard. Humanismo. *Revista Serrote*, n. 14, jul. 2013.

VIANA, Márcio Túlio. Sindicato e trabalhador: a flexibilidade por meio do sujeito. In: DELGADO, Gabriela Neves; BRITTO PEREIRA, Ricardo José Macedo (Org.). *Trabalho, constituição e cidadania: a dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas*. São Paulo: LTr, 2014.

\_\_\_\_\_. Terceirização e sindicato: um enfoque para além do jurídico. *Revista LTr*, v. 67, n. 7, jul. 2003.