

A TERCEIRIZAÇÃO SOB O PRISMA DO TRABALHO E DO DESENVOLVIMENTO SOCIAL

Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva*

Ana Luísa de Souza Correia de Melo Palmisciano**

A terceirização de serviços e de atividades empresariais é, hoje, um dos temas mais relevantes no atual mundo do trabalho. Os debates legislativos e jurisprudenciais denotam a importância da relação de emprego para a estruturação econômica, política e social do país e levam os juristas a compreender os fundamentos multidisciplinares da ordem jurídica trabalhista e constitucional. Para refletir sobre a atividade jurídica em um paradigma que se propõe como o de um Estado Democrático de Direito, o artigo pretende apresentar, de modo sintético, um inventário de estudos que ajudam a esclarecer os motivos pelos quais a terceirização indiscriminada se apresenta como um grave problema jurídico e político-constitucional. Nesse sentido, o artigo se propõe a examinar as repercussões negativas da terceirização fraudulenta sob os aspectos sociológico e econômico e refletir sobre o tema à luz da responsabilidade social das empresas, para o desenvolvimento de uma sociedade, sob o paradigma do Estado Democrático de Direito.

Perpassa este estudo a compreensão de que a análise das dimensões culturais, sociológicas, filosóficas e econômicas presentes na conformação do direito se apresenta como um imperativo ético¹. Entretanto, é dever do jurista

* Professora adjunta da Faculdade Nacional de Direito da UFRJ, onde integra a linha de pesquisa “Teorias da decisão e desenhos institucionais” do Programa de Pós-Graduação e o grupo de pesquisas Configurações Institucionais e Relações de Trabalho, registrado no Diretório de Grupos de Pesquisa do CNPq; desembargadora do Trabalho no TRT da 1ª Região; doutora e mestre em Ciências Jurídicas pela PUC-Rio.

** Professora-assistente da Faculdade Nacional de Direito da UFRJ, onde integra o grupo de pesquisas Configurações Institucionais e Relações de Trabalho, registrado no Diretório de Grupos de Pesquisa do CNPq; advogada; mestre em Ciência Política pelo IFCS-UFRJ.

1 Conforme observação de Rodolfo Luis Vigo: “Por supuesto que la perspectiva ‘juridicista’ implícita en el referido paradigma decimonónico fue puesta en crisis a lo largo de la segunda mitad del siglo XX y, particularmente, al hilo del movimiento rehabilitador de la razón práctica. En efecto, aquella pretensión de que era posible entender y operar el derecho solo con derecho, o sea, sin apertura a las dimensiones éticas, económicas, políticas, culturales, etc., una especie de caricatura de la misma. Es que el derecho es inescindiblemente ético o moral, de manera que cualquier comprensión del mismo que margine esa dimensión estará condenada a hablar de un derecho sin correspondencia con la realidad jurídica o de

em sua dimensão prática não se descuidar da aspiração contrafática intrínseca às aspirações de justiça, de modo a impedir que o direito seja seduzido por um canto economicista e fatalista, e se compraza na demissão de uma axiologia própria².

1 – ASPECTOS ECONÔMICOS E SOCIOLÓGICOS ENVOLVIDOS NA TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização de serviços é um relevante fenômeno político e econômico das transformações no modo de produção das economias capitalistas dos últimos 40 anos³. Pode ser considerada uma forma representativa por excelência da flexibilização dos mercados e processos produtivos. A ampla disseminação do processo de subcontratação explícita a crise do fordismo e denota a implantação do regime de especialização flexível no Brasil, segundo Graça Druck (1999, p. 99).

Segmentos empresariais brasileiros defendem a terceirização das atividades desenvolvendo argumentos relacionados à especialização dos serviços, melhoria dos processos produtivos, com ganhos de eficiência e competitividade⁴. Trata-se de um discurso de justificação (BOLTANSKI; CHIAPELLO,

un derecho que puede volverse groseramente contra el mismo hombre. (...) Por supuesto que el Estado Constitucional de Derecho que sucedió al Estado Legal de Derecho también ha contribuido decididamente a superar aquel modelo de ciencia jurídica de saber teórico cuyo paradigma eran las ciencias físico-matemáticas, y a afrontar el desafío de un saber jurídico práctico que inevitablemente apele a valores y que debe resignarse a certezas excepcionales ligadas a la prudencia y a la contingencia de los casos” (2006, p. 274-275).

- 2 Tomo de empréstimo da professora Maria Redinha a bela expressão utilizada como crítica para posturas que admitem que uma adaptação do direito aos imperativos econômicos (1995).
- 3 Diante da polissemia terminológica do termo, remetemos o leitor às relevantes sistematizações conceituais feitas por Carelli (2003). Para os fins deste artigo, utilizamos uma descrição extraída da faticidade das relações econômicas do presente, na qual a terceirização “tem sido usada para descrever um fenômeno específico em que uma empresa se serve de trabalhadores alheios – como se inserisse outra dentro de si” observam Viana, Delgado e Amorim: “Na verdade, esse fenômeno é ambivalente. A empresa também pratica o movimento inverso, descartando etapas de seu ciclo produtivo e os respectivos trabalhadores – como se se lançasse dentro de outra. No limite, pode até se transformar numa fábrica vazia, mera gerenciadora de rede. (...) A primeira forma de terceirizar pode ser chamada ‘interna’; a segunda, de ‘externa’”. No entanto, mesmo a primeira tal como a segunda tenta especializar funções e, sobretudo, externalizar custos. Sob esse aspecto, são ambas o retrato em miniatura de um movimento mais complessivo do sistema, no sentido de excluir muito mais do que incluir” (VIANA; DELGADO; AMORIM; 2011, p. 54).
- 4 Manzano, Santos e Teixeira apresentam três linhas de argumentos empresariais em defesa da terceirização, fundamentadas na “focalização, flexibilidade (ou maior capacidade de adaptação a mudanças), desburocratização ou agilização dos processos, melhoria da qualidade do produto ou do serviço, melhoria na produtividade proporcionando maior competitividade, redução de custos, redução de imobilizados, (...) ampliação dos mercados para essas empresas e aumento dos postos de trabalho”, dentre outros, para concluírem que os dados disponíveis refutam tais argumentos: “a remuneração é em média 27% inferior e a taxa de rotatividade anual chega a 45%, enquanto nos demais é de 22%” (2013, p. 29-30).

2009), que se insere em uma estratégia empresarial adotada mundialmente a partir dos anos 1980. Teve a denominada flexibilidade como um dos principais eixos discursivos, que “possibilitou transferir para os assalariados e também para subcontratados e outros prestadores de serviço o peso das incertezas do mercado” (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p. 240).

Assim, não são poucos os estudos que correlacionam terceirização com aumento dos desequilíbrios entre o capital e o trabalho, provocando concentração de renda, maior rotatividade dos trabalhadores e queda substancial no valor das remunerações, uma vez que os contratados por tal modalidade têm rendimentos substancialmente menores. O trabalho nas empresas subcontratadas é marcado pela instabilidade, baixos padrões salariais, menor qualificação da mão de obra, condições precárias de trabalho e contratos irregulares. Para Druck, “a subcontratação aparece não só no plano econômico como forma de redução de custos, mas também como estratégia política, na medida em que institui um amplo segmento de trabalhadores de ‘segunda categoria’, que se distanciam dos de ‘primeira categoria’” (1999, 97), o que dificulta a construção de identidades coletivas⁵.

Márcio Pochmann sublinha que não há similaridade entre o fenômeno em economias desenvolvidas e países não desenvolvidos (2012, p. 109), seja do ponto de vista temporal, quanto das estratégias empresariais, pois se nos primeiros a decisão de terceirizar se relaciona com a busca pelo crescimento da produtividade, no bojo das mudanças tecnológicas e de gestão de mão de obra, nos países não desenvolvidos a recente expansão se relaciona à redução do custo do trabalho em ambientes de concorrência internacional empresarial. Se o compartilhamento do processo produtivo com subcontratação de empregados para ampliar ganhos de produtividade em tese não deveria necessariamente conduzir a uma redução das condições trabalhistas⁶, em países não desenvolvidos a terceirização representa

5 “Hoje, como sabemos, ora é a empresa que se fragmenta em termos objetivos, ora é a classe trabalhadora que se divide, subjetivamente. Em outras palavras, já é possível *produzir sem reunir* (terceirização externa, como na indústria de automóveis), e até mesmo *reunir sem unir* (terceirização interna, como nos serviços de conservação e asseio)” (VIANA, 2013, p. 61)

6 O argumento de Pochmann, a nosso ver, apenas realça o fato de que no caso brasileiro as decisões empresariais de subcontratar e exteriorizar se relacionam não com a busca de especialização ou de melhoria de qualidade, mas com a estratégia específica de redução de custos. De toda forma, há que se observar que também em países Europeus, a relação entre precariedade, terceirização e flexibilidade é evidente. Não à toa, Boltanski e Chiapello afirmam que os deslocamentos destinados a conferir maior flexibilidade externa às empresas redundaram, para toda uma faixa de população, no desenvolvimento da precariedade associada à natureza do emprego (temporário contrato por tempo determinado, tempo parcial ou variável), ou à sua posição nas empresas subcontratadas, que são as que mais sofrem as variações conjunturais e que são, aliás, grandes utilizadoras de trabalho precário por essa mesma razão. (...) A prática atual, que consiste em ocupar empregos fixos recorrendo apenas a um número “mínimo possível” de pessoas e em utilizar “trabalho externo” como complemento possibilitou, paralelamente, ao desenvolvimento da terceirização (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p. 248).

a contratação com salários e condições laborais mais reduzidos, provocando um rebaixamento da qualidade dos postos de trabalho existentes.

No Brasil, a terceirização se expandiu a partir da abertura comercial, dos processos de desregulamentação do direito e dos mercados de trabalho nos anos 1990, se concentrando na base da pirâmide social, com ocupações que absorvem mão de obra com baixa remuneração, expandindo-se majoritariamente no setor de serviços, com duas dinâmicas distintas: a primeira até 1994, contida, e a segunda, depois do Plano Real (POCHMANN, 2012, p. 110).

A partir de dados do Ministério do Trabalho e Emprego, fornecidos pela RAIS – Relação Anual de Informações Sociais sobre o emprego no Estado de São Paulo, observa-se que entre 1985 e 2010 o universo de trabalhadores terceirizados se elevou em 11,1% ao ano, em média. Em 1995, a quantidade de contratados em regime de terceirização foi de 110 mil (em 1,2 mil empresas), enquanto em 2010, 15 anos depois, ultrapassava 700 mil pessoas, em mais de 5,4 mil empresas (POCHMANN, 2012, p. 111).

Tal leitura relaciona a alteração nas taxas inflacionárias e as medidas macroeconômicas com a ampliação da contratação por meio da terceirização. Como não houve crescimento expressivo de produtividade e das taxas de investimento no período, o economista associa tais dinâmicas diferenciadas, que denotam uma aceleração da terceirização no período pós 1995 às demandas empresariais de redução de custo em ambiente competitivo desfavorável às empresas brasileiras e de baixo crescimento econômico (POCHMANN, 2012, p. 112).

Atualmente, o tempo médio de permanência em um trabalho terceirizado é de aproximadamente 18 meses e o principal setor de atividades terceirizadas é o de serviços. Os de maior ocupação são os serviços auxiliares (4 em cada 10 empregos terceirizados). A terceirização cresceu entre trabalhadores que possuíam nível superior (de 2% em 1985 para 9% em 2010), e ainda de modo mais significativo entre os empregados com ensino médio, de 5% para 59% do total da ocupação terceirizada em São Paulo (POCHMANN, 2012, p. 113).

A pesquisa de Pochmann realça o impacto da terceirização para o aviltamento do mercado de trabalho brasileiro. De toda sorte, seja por um viés econômico-sociológico, quanto sob a ótica do direito, a correlação entre terceirização e precariedade⁷ é evidente. Do mesmo modo, os estudos que

7 Sobre o tema, as avaliações advindas de dois juízes do trabalho, que lidam cotidianamente com demandas nascidas e incentivadas pela terceirização de mão de obra no Brasil: “na terceirização, como é curial, uma empresa prestadora de serviços fornece mão de obra para uma outra empresa que dela necessita, pagando sempre salários inferiores àqueles auferidos pelos trabalhadores da empresa tomadora, em que pese na prática existir o desempenho das mesmas funções e atividades, singularidade

examinam a conformação do direito do trabalho e do mercado de trabalho em países que adotaram a terceirização irrestrita, admitindo-a em todas as atividades empresariais, revelam a seletividade e a construção de novas e injustas diferenciações normativas. Não à toa, Supiot observa que o direito do trabalho acabaria sendo o seu contrário ao não assegurar mais uniformidade e isonomia, e sim instituir vários e diferenciados mercados de trabalho, como, por exemplo, o dos executivos que têm as vantagens do trabalho assalariado e as de função patronal, o dos assalariados comuns, e, ainda, o dos empregos precários, que são privados dos direitos ligados à presença duradoura e contínua na empresa (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p. 255).

A ausência de integração do trabalhador de modo contínuo na estrutura da empresa que se beneficia direta ou indiretamente de sua atividade e de sua energia de trabalho também tem consequências na formação das identidades e das subjetividades, como indicam as reflexões de Richard Sennett, sobre o trabalho no novo capitalismo⁸. Afinal de contas, como os trabalhadores “*podem ter mais projetos de longo prazo numa empresa onde não podem fazer projetos de curto prazo? E, como é possível buscar objetivos de longo prazo numa sociedade de curto prazo? Como pode um ser humano desenvolver uma narrativa de identidade e história de vida numa sociedade composta de episódios e fragmentos? As condições da nova economia alimentam a experiência com a deriva no tempo, de lugar em lugar, de emprego em emprego*” (SENETT, 1999, p. 27).

Por fim, a terceirização indiscriminada amplia um contingente de trabalhadores fadados à precariedade e à má remuneração, de forma que o processo

que afronta o princípio da isonomia salarial” (CARMO, 2011, grifei) e “A terceirização desempenha papel importante no contexto das significativas modificações que têm alterado as configurações do mundo do trabalho, especialmente porque retira do trabalhador a melhoria de sua condição social, que antes estava normalmente vinculada à sua inserção na empresa. *Aos trabalhadores terceirizados é endereçado tratamento socioeconômico e jurídico diferenciado, na medida em que as empresas envolvidas no processo pretendem que lhes sejam destinados apenas os benefícios próprios da categoria das empresas especializadas no fornecimento de mão de obra, e não aqueles que são usufruídos pelos trabalhadores contratados diretamente pela tomadora.* Nota-se, ainda, a ausência nas prestadoras de serviços de constituição e funcionamento de Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPA), cujas atividades, acaso existentes, deveriam considerar a realidade concreta de ambiente de trabalho mantido pela tomadora. Há, nisso tudo, um *contraponto evidente ao sentido de inclusão social* que se realize de forma igualitária” (PORTO, 2013, p. 31, grifei).

- 8 A terceirização, ademais, desafia a compreensão do trabalho como categoria de inclusão, como bem analisou Noemia Porto: “A terceirização desempenha papel importante no contexto das significativas modificações que têm alterado as configurações do mundo do trabalho, especialmente porque retira do trabalhador a melhoria de sua condição social que antes estava normalmente vinculada à inserção na empresa. *Aos trabalhadores terceirizados é endereçado tratamento socioeconômico e jurídico diferenciado (...). Há nisso tudo um contraponto evidente ao sentido de inclusão social que se realize de forma igualitária*” (2013, p. 31).

de discriminação social se soma ao da discriminação do emprego, aprisionando tais trabalhadores no que Boltanski e Chiappelo denominaram de “armadilha da pobreza”.

A adoção de padrões produtivos extremamente flexíveis com formatos organizacionais que exteriorizam atividades que não levam em consideração a necessária e imperiosa inserção do trabalhador na empresa e o papel do trabalho valorizado, consoante as leituras examinadas, advindas de importantes contribuições da sociologia e da economia do trabalho, que relacionam a terceirização indiscriminada com um ciclo de pobreza. A temática, portanto, deve ser examinada à luz do prisma de um conceito mais amplo de desenvolvimento.

2 – TERCEIRIZAÇÃO E DESENVOLVIMENTO: A RESPONSABILIDADE SOCIAL DAS EMPRESAS

Segundo Amartya Sen (2001), o desenvolvimento pode ser visto como um processo de expansão das liberdades reais que as pessoas desfrutam. Sua concepção de desenvolvimento contrasta, portanto, com as visões mais restritas, como as que identificam desenvolvimento com crescimento do Produto Nacional Bruto (PNB), aumento de renda pessoal, industrialização, avanço tecnológico ou modernização social. Para o autor, esses fatores podem ser importantes para expandir as liberdades dos indivíduos. Contudo, elas dependeriam de outros fatores determinantes, tais como as disposições sociais e econômicas (por exemplo, serviços de educação e de saúde) e os direitos civis (liberdade de participação).

Em sua concepção, portanto, “as liberdades não são apenas os fins primordiais do desenvolvimento, mas também os meios principais” (SEN, 2001). As liberdades políticas ajudam a promover segurança econômica, oportunidades sociais facilitam a participação econômica, facilidades econômicas podem ajudar a gerar a abundância individual, além de recursos públicos para os outros serviços sociais. Dessa forma, liberdades de diferentes tipos podem favorecer umas às outras (SEN, 2001). E, como observa o professor, agraciado com o Nobel de economia, “com oportunidades sociais adequadas, os indivíduos podem efetivamente moldar seu próprio destino e ajudar uns aos outros. Não precisam ser vistos necessariamente como beneficiários passivos de engenhosos programas de desenvolvimento” (SEN, 2001).

Se a terceirização irrestrita acarreta, como observado na seção anterior, precarização do trabalho, tal fenômeno impede o pleno desenvolvimento social, entendido como processo de expansão das capacidades individuais:

“Os fins e os meios do desenvolvimento requerem análise e exame minucioso para uma compreensão mais plena do processo de desenvolvimento; é, sem dúvida, inadequado adotar como nosso objetivo básico apenas a maximização da renda ou da riqueza, que é, como observou Aristóteles, ‘meramente útil em proveito de alguma coisa’. Pela mesma razão, o crescimento econômico não pode sensatamente ser considerado um fim em si mesmo. O desenvolvimento tem de estar relacionado, sobretudo, com a melhora da vida que levamos e das liberdades que desfrutamos. Expandir as liberdades que temos é razão para valorizar não só nossa vida mais rica e mais desimpedida, mas também permite que sejamos seres sociais mais completos, pondo em prática nossas volições, interagindo com o mundo em que vivemos e influenciando esse mundo. (...) A criação de oportunidades sociais contribui diretamente para a expansão das capacidades humanas e da qualidade de vida.” (SEN, 2001)

Para pensar o desenvolvimento em uma economia de mercado, Sen e Kliksberg agregam a noção de *capital social*. Tal ideia é relevante nas discussões sobre o desenvolvimento e pode ser entendida em quatro dimensões, a saber: o clima de confiança nas relações interpessoais, a capacidade de associatividade, a consciência cívica, o *civismo*, e os valores éticos predominantes numa determinada sociedade. A ética e o capital social, afirmam, “influenciam de modo muito ativo o desenvolvimento”:

“Uma sociedade pode potencializar ou deteriorar o seu capital social. A desigualdade é um fator estratégico em relação a isso. Já está demonstrado que uma desigualdade elevada deteriora seriamente esse capital.” (SEN; KLIKSBERG, 2010, p. 315)

Neste contexto, diante da fragilização da capacidade de associatividade comum entre os trabalhadores precários, consequência dos processos de terceirização, responsáveis por isolar o trabalhador e deslocá-lo da categoria do setor produtivo no qual está inserido, há empobrecimento do capital social com inexoráveis consequências para o processo de desenvolvimento social.

Para além dos complicadores relacionados à fragilização do capital social e do próprio desenvolvimento, também tem relevância para a discussão a compreensão do papel da empresa na sociedade. Se durante décadas predominou a visão de que a empresa privada tinha como única responsabilidade a geração de lucros a seus proprietários, tal concepção foi destronada pela realidade, até porque em economias cada vez mais concentradas, os reflexos das ações empresariais acabam por impactar toda a sociedade (SEN; KLIKSBERG, 2010, p. 362). Por conseguinte, o autor observa que as empresas devem seguir padrões

de Responsabilidade Social Empresarial – RSE (SEN; KLIKSBERG, 2010, p. 363), que se caracterizam basicamente pela adoção de (a) políticas de pessoal que respeitem os direitos dos que fazem parte da empresa e favoreçam o seu desenvolvimento, (b) transparência e boa governança corporativa, (c) respeito e “jogo limpo” com o consumidor, e (d) adoção de políticas ativas de proteção ao meio ambiente.

Desenvolvimento econômico e desenvolvimento social se relacionam. Para que as empresas possam atuar neste contexto, devem seguir padrões de responsabilidade social que favoreçam o desenvolvimento de seus empregados, respeitem seus direitos e assegurem políticas que garantam condições dignas de trabalho, remuneração justa, possibilidades de progressão e capacitação (SEN; KLIKSBERG, 2010, p. 365). Nesse paradigma de desenvolvimento econômico agregado ao desenvolvimento social, deve ser revista a cultura corporativa que incentiva simplesmente a exteriorização das funções com a terceirização de atividades-fins, desconsiderando as consequências diretas e indiretas da precarização do trabalho, aumento da pobreza e crescimento da insegurança⁹. Para os autores, o potencial sucesso empresarial não se relaciona com as empresas narcisistas, mas, sim, com aquelas com real e melhor responsabilidade social. Como registram:

“Em amplos círculos empresariais, reina a ideia de que uma empresa é responsável a partir do momento em que paga os salários e cumpre com suas responsabilidades fiscais. É uma concepção muito estreita diante dos rumos que tem tomado a RSE em nível internacional e das necessidades regionais. Isso significa simplesmente cumprir a lei. Não fazê-la seria infringi-la. Mas a RSE é muito mais que isso. É assumir responsabilidades (...) e se autoquestionar quanto ao próprio papel da empresa na sociedade.” (SEN; KLIKSBERG, 2010, p. 371)

Assim, a responsabilidade social da empresa só pode se realizar adequadamente compreendendo o papel que desempenha na sociedade. Desse modo, as imperiosas garantias que o direito do trabalho pode oferecer aos trabalhadores para permitir a inserção contínua na vida das empresas, em um ambiente de trabalho decente, digno, integrado e responsável – sem aumento da insegurança social e econômica que as políticas indiscriminadas de flexibilização e terceirização fraudulenta podem incentivar e que comprovadamente geram – são elementos constitutivos para o desenvolvimento econômico e social de um

9 “Há um clamor por mudanças. No centro delas, ao lado de grandes projetos de reativação, um papel regulatório firme e ativo por parte das políticas públicas e a revisão da cultura corporativa.” (SEN; KLIKSBERG, 2010, p. 361)

país, no marco de uma economia que se desenvolva com respeito ao Estado Democrático de Direito¹⁰.

Se a empresa no novo século “deverá prestar contas não apenas aos seus proprietários como acreditava Friedman equivocadamente, mas a todos os *stakeholders*, o que significa seus próprios funcionários, os pequenos investidores, os consumidores, a opinião pública e a sociedade civil em suas diversas representações” (SEN; KLIKSBERG, 2010, p. 366), o compromisso com a dignidade no trabalho é um bem maior. Não há espaço para a terceirização indiscriminada e fraudulenta neste paradigma. Certamente a terceirização das atividades finalísticas não conjuga com a responsabilidade social e o desenvolvimento para o novo século, pois estimula e reproduz o ciclo de pobreza e uma visão ultrapassada de desenvolvimento e de empresa. Afinal, “a RSE é uma reivindicação ética da sociedade, mas, ao mesmo tempo, a forma de a empresa se reciclar para o século XXI” (SEN; KLIKSBERG, 2010, p. 367). Uma reflexão que é urgente no marco de uma dinâmica econômica global utilitária, que produz cada vez mais vulnerabilidade, precariedade e exclusão.

3 – REFLEXÕES FINAIS

O sistema jurídico laboral é constituído pela combinação de diversos elementos e em sua dinamicidade intrínseca se observa que o processo de atribuição de juridicidade do trabalho se refaz sempre sobre novos equilíbrios, para os quais é decisiva a vontade e a ação dos sujeitos sociais (BAYLOS, 2014, p. 15).

A regulação se constitui a partir de uma cultura própria, oxigenada pelo afluxo de dados múltiplos, provenientes de diversos campos de saber. Conhecer as análises sociológicas sobre os processos de transformação produtiva é fundamental para entender os motivos pelos quais a *terceirização* é, hoje, a prática

10 No marco do Estado Democrático de Direito e sob o paradigma do desenvolvimento econômico como desenvolvimento social, não há como desconsiderar, no debate sobre direito e terceirização, que “a Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho não é óbice ao desenvolvimento econômico, nem mesmo ao desenvolvimento do capitalismo no país”, motivo pelo qual a ampla maioria dos juristas afirma que os limites estabelecidos na súmula demonstram seu papel “altamente salutar ao empreendedorismo econômico” (CARMO, 2011, p. 23). Segundo Carmo, “no campo do direito social, ou mais especificamente do direito do trabalho, mostrou-se engenhosa a construção pretoriana a respeito da dissociação entre atividade-meio e atividade-fim, porque a mesma postou-se como o marco diferencial entre o empreendedorismo econômico legítimo e espúrio, porque a terceirização de atividade-fim (feita abstração do escopo lucrativo que é objetivo de qualquer empresa) é aferida com base no objeto social da empresa tomadora, de sua atividade tipicamente nuclear e, quando perpetrada, vem ferir as balizas do mínimo ético social, porque retira do trabalhador conquistas sociais (direitos e vantagens) conseguidos ao longo da história do direito do trabalho” (2011, p. 29).

que mais interpela a normatividade, erode a noção de responsabilidade social das empresas e coloca novos desafios para o direito constitucional do trabalho.

Refletir sobre os motivos pelos quais a legislação e a jurisprudência trabalhista brasileira repudiam as triangulações contratuais permanentes e limitam temporalmente a interposição de mão de obra (nos termos da Lei nº 6.019, de 1974) é compreender que, ainda sob uma ambiguidade constitutiva, o direito do trabalho persiste, tendo uma importante função para a concretização da dimensão social do constitucionalismo e a realização de um desenvolvimento orientado para os mais amplos e generosos objetivos da economia: o da realização das necessidades plenas das pessoas e da sociedade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BAYLOS GRAU, Antonio. Modelos de derecho del trabajo y cultura jurídica del trabajo. In: BAYLOS GRAU, Antonio (Org.). *Modelos de Derecho del trabajo y cultura de los juristas*. Albacete: Bomarzo, 2014. p. 15-32.

BOLTASKI, Luc; CHIAPELLO, Ève. *O novo espírito do capitalismo*. São Paulo: Martins Fontes, 2009.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. A terceirização no século XXI. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, v. 79, 2013.

_____. Terceirização e direitos trabalhistas no Brasil. In: DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia (Org.). *A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização*. São Paulo: Boitempo, 2007. p. 59-68.

CARMO, Júlio Bernardo do. Terceirização ilícita no âmbito das empresas de telecomunicações e a liminar concedida na Reclamação STF nº 10.132-Paraná. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, v. 77, n. 1, jan./mar. 2011. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documentos/1295387/1313002/1.+Terceiriza%C3%A7%C3%A3o+il%C3%ADcita+no+%C3%A2mbito+das+empresas+de+telecomunica%C3%A7%C3%B5es+e+a+liminar+concedida+na+Reclama%C3%A7%C3%A3o+STF+n.+10.132+-+Parana%C3%A1>>.

DELGADO, Mauricio Godinho. Constituição da República, estado democrático de direito e direito do trabalho. In: DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *Constituição da República e direitos fundamentais*. Dignidade da pessoa humana, justiça social e direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2012.

HABERMAS, Jürgen. *A inclusão do outro: estudos de teoria política*. São Paulo: Loyola, 2002.

HORN, Carlos Henrique; COTANDA, Fernando Coutinho (Org.). *Relações de trabalho no mundo contemporâneo: ensaios multidisciplinares*. Porto Alegre: UFRGS/Escola Judicial TRT da 4ª Região, 2011.

HARVEY, David. *A condição pós-moderna*. São Paulo: Loyola, 2000.

MANZANO, Marcelo; SANTOS, Anselmo Luis, TEIXEIRA, Marilane. Desenvolvimento econômico e trabalho nos anos recentes. In: KREIN, José Dari *et al.* *Regulação do trabalho e instituições públicas*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2013. v. 1. p. 23-43.

DOCTRINA

MOTA, Maurício. Paradigma contemporâneo do estado democrático de direito: pós-positivismo e judicialização da política. In: MOTTA, Luiz Eduardo; MOTA, Maurício (Org.). *O estado democrático de direito em questão*. Teorias críticas da judicialização da política. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011. p. 3-23.

PORTO, Noemia. *O trabalho como categoria constitucional de inclusão*. São Paulo: LTr, 2013.

REDINHA, M. R. G. *A relação laboral fragmentada: estudo sobre o trabalho temporário*. Coimbra: Coimbra Editora, 1995.

SEN, Amartya. *Desenvolvimento como liberdade*. São Paulo: Companhia das Letras, 2001.

_____; KLIKSBURG, Bernardo. *As pessoas em primeiro lugar: a ética do desenvolvimento e os problemas do mundo globalizado*. São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

SENNETT, Richard. *A corrosão do caráter: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo*. Rio de Janeiro: Record, 1999.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; HORN, Carlos Henrique. O princípio da proteção e a regulação não mercantil do mercado e das relações de trabalho. *Revista de Direito do Trabalho*, v. 132, p. 184-205, São Paulo, RT, out./dez. 2008.

VIANA, Márcio Túlio. As novas formas de contratação e reorganização do capital e seus impactos sobre as instituições. In: KREIN, José Dari *et al.* *Regulação do trabalho e instituições públicas*. São Paulo: Fundação Perseu Abramo, 2013. v. 1. p. 53-64.

_____; DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. Terceirização: aspectos gerais. A última decisão do STF e a Súmula nº 331 do TST. Novos enfoques. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Brasília, v. 77, n. 1, jan./mar. 2011, p. 54-84. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/documents/1295387/1313002/3.+Terceiriza%C3%A7%C3%A3o+aspectos+gerais.+A+%C3%BAltima+decis%C3%A3o+do+STF+e+a+S%C3%BAmula+n.331+do+TST.+Novos+enfoques>>.

VIGO, Rodolfo Luis. Ética judicial e interpretação jurídica. *Doxa. Cuadernos de Filosofía del Derecho*, v. 29, 2006, p. 273-294.