

**CENTRO UNIVERSITÁRIO AUTÔNOMO DO BRASIL – UNIBRASIL
PROGRAMA DE MESTRADO EM DIREITOS FUNDAMENTAIS E DEMOCRACIA**

ANDRÉ RICARDO LOPES DA SILVA

**A TERCEIRIZAÇÃO LABORAL COMO INSTRUMENTO DE VIOLAÇÃO A
DIREITOS FUNDAMENTAIS – UMA LEITURA À LUZ DA PSICODINÂMICA DO
TRABALHO**

CURITIBA

2016

ANDRÉ RICARDO LOPES DA SILVA

**A TERCEIRIZAÇÃO LABORAL COMO INSTRUMENTO DE VIOLAÇÃO A
DIREITOS FUNDAMENTAIS – UMA LEITURA À LUZ DA PSICODINÂMICA DO
TRABALHO**

Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado em Direitos Fundamentais e Democracia do Centro Universitário Autônomo do Brasil - UNIBRASIL, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestre em Direito.

Orientador: Prof. Dr. Leonardo Vieira Wandelli

CURITIBA

2016

S586

Silva, André Ricardo Lopes da.
A terceirização laboral como instrumento de violação a direitos fundamentais: uma leitura à luz da psicodinâmica do trabalho. / André Ricardo Lopes da Silva. Curitiba: UniBrasil, 2016.
176 p.; 29cm

Orientador: Leonardo Vieira Wandelli.

Dissertação (mestrado) – Centro Universitário Autônomo do Brasil – UniBrasil.
Mestrado em Direitos Fundamentais e Democracia, 2016.
Inclui bibliografia.

1. Direito – Dissertação. 2. Direitos Fundamentais. 3. Terceirização (D. Trabalho). 4. Trabalhadores. 5. Psicodinâmica do trabalho. I. Centro Universitário Autônomo do Brasil. Mestrado em Direitos Fundamentais e Democracia. II. Título.

CDD 340

Elizabeth Dorigo Caprigioni CRB-9/330

*À memória de meus avós paternos,
Bertoldo Lopes da Silva e Maria Gomes da Silva*

AGRADECIMENTOS

Este trabalho não seria possível sem diversas contribuições, independente de que ordem tenham sido estas.

Inicialmente, não há como não recordar dos primeiros incentivos para que eu viesse a buscar o ingresso no programa de Mestrado, o que para mim se mostrava um imenso desafio. Acostumado à intensa rotina de trabalho, este desenvolvido no escritório, nos corredores dos fóruns trabalhistas, nas audiências, em viagens, mas, por outro lado, nunca tendo abandonado o amor e o prazer pela leitura e pelos estudos, resolvi que aquele era o momento de reingressar no meio acadêmico. Por isso, sou profundamente grato aos amigos Professores Doutores Wilson Ramos Filho e Nasser Ahmad Allan, e Professor Mestre Mauro José Auache, pelo apoio desde o início, em todas as esferas.

Da mesma forma, estendo esta gratidão a todos meus demais companheiros de trabalho, sem exceção, em Curitiba e Belo Horizonte, que permitiram que eu dispusesse de um tempo, no meio de nossas conturbadas agendas, a fim de poder me dedicar às aulas, ao estudo e à pesquisa.

Agradeço imensamente a valorosa contribuição de meu orientador, Professor Doutor Leonardo Vieira Wandelli, pelas inestimáveis dicas de leitura, pelo incentivo ao tema da dissertação e pesquisa de campo, pelas aulas ministradas no Programa e pelos debates no Grupo de Pesquisa Trabalho e Regulação no Estado Constitucional - GPTREC –, cujas reuniões sempre enriqueceram a mim e certamente aos demais participantes, estimulando cada vez mais em todos nós um senso crítico que deve estar presente em todo operador do Direito, e não seria diferente com o Direito do Trabalho, o mais social de todos os direitos, na sua incessante busca pelo reconhecimento do trabalho vivo.

Da mesma forma, agradeço também aos Professores Doutores Márcio Túlio Viana, Laerte Idal Sznelwar e Laura Garbini Both, que gentilmente estiveram presentes em minha banca de defesa e deram valiosas dicas sobre a pesquisa acadêmica, um terreno sempre arenoso, mas igualmente desafiador e estimulante, e que nos auxilia a compreender melhor determinadas realidades que muitas vezes nos mostram distantes.

Como o Mestrado também é uma porta aberta a novos horizontes, novos conhecimentos e novas amizades, não poderia também deixar de agradecer aos demais professores, amigos e colegas do Centro Universitário Autônomo do Brasil – UNIBRASIL, por todo o conhecimento adquirido nas aulas, leituras, palestras, seminários e debates que tivemos, ao longo de dois anos. Costumo dizer que ao final, ao menos no meu caso, não via a hora que tudo acabasse, diante de toda a carga emocional e física que sofremos nos derradeiros momentos de um trabalho de pesquisa, mormente em um programa que tanto preza pela qualidade e excelência; mas, antes mesmo de acabar, de forma paradoxal, tudo isto já começa a deixar saudades. E, como saudosista assumido, afirmo com a mais plena convicção que esta experiência foi uma das mais prazerosas e enriquecedoras de minha vida, da qual sempre me lembrarei.

Contudo, é uma porta aberta para a entrada, apenas. Assim deve ser o meio acadêmico.

Por fim, no campo pessoal, agradeço muito à minha família, em especial aos meus pais Ademar e Odila, trabalhadores incansáveis que desde cedo sempre nos ensinaram os valores do trabalho, dos estudos, da honestidade e da humildade, e, com todo o amor do mundo, à minha esposa Mariana, e às nossas filhas Leticia e Larissa, não só pela paciência e compreensão que tiveram comigo ao longo deste tempo, mas também pelas palavras de incentivo e apoio emocional em todos os momentos. Só o fato de ter vocês em minha vida é suficiente para que eu possa dizer que tudo valeu a pena. Faço minhas as palavras de São Paulo (1 Coríntios 13, 2): *“E ainda que tivesse o dom de profecia, e conhecesse todos os mistérios e toda a ciência, e ainda que tivesse toda a fé de maneira tal que transportasse os montes, e não tivesse amor, nada seria”*.

E é claro, a Ele, por me permitir chegar até aqui.

“Desses repudiados, desses abandonados à própria sorte e lançados num vazio social, esperam-se, entretanto, comportamentos de bons cidadãos destinados a uma vida cívica, toda de deveres e direitos, ao passo que lhes é retirada toda oportunidade de cumprir qualquer dever, enquanto seus direitos, já bastante restritos, são simplesmente ridicularizados”.
(Viviane Forrester, “O horror econômico”)

RESUMO

O objeto central da presente pesquisa é, primeiramente, compreender o fenômeno da terceirização e de que forma este age na condição de elemento violador de direitos fundamentais do trabalhador, para, posteriormente, investigar qual contribuição a Psicodinâmica do Trabalho – a partir da obra de seu maior expoente na atualidade, Christophe Dejours – pode trazer para melhor compreender os impactos da terceirização sobre a relação central entre subjetividade e trabalho.

PALAVRAS-CHAVE: Flexibilização. Terceirização. Direitos fundamentais. Trabalhadores. Psicodinâmica do trabalho.

ABSTRACT

The central object of this research is, first, to understand the phenomenon of outsourcing and how it acts on the violator element condition of workers' fundamental rights to subsequently investigate what contribution the Psychodynamics of Work - from the studies of his greatest exponent today, Christophe Dejours - can bring to better understand the impacts of outsourcing on the central relationship between subjectivity and work.

KEYWORDS: Flexibility. Outsourcing. Fundamental rights. Workers. Psychodynamics of work.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABT	Associação Brasileira de Telesserviços
ANAMATRA	Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho
ANPT	Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNJ	Conselho Nacional de Justiça
CUT	Central Única dos Trabalhadores
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
MPT	Ministério Público do Trabalho
MTPS	Ministério do Trabalho e Previdência Social
NR	Norma Regulamentadora
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONG	Organização Não Governamental
ONU	Organização das Nações Unidas
PDT	Psicodinâmica do Trabalho
PL	Projeto de Lei
PLC	Projeto de Lei da Câmara
SAC	Serviço de Atendimento ao Consumidor
STF	Supremo Tribunal Federal
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	12
1. O FENÔMENO DA TERCEIRIZAÇÃO.....	15
1.1. ASPECTOS HISTÓRICOS E CONCEITUAIS.....	15
1.1.1. Flexibilização, desregulamentação e terceirização no contexto da reestruturação produtiva e da acumulação flexível.....	15
1.1.2. Flexibilização e terceirização.....	25
1.1.3. A terceirização no Brasil. A súmula 331 do TST.....	32
1.1.4. Os conceitos de atividade “meio” e “fim”.....	41
1.1.5. A forma “externa” e “interna”: novas roupagens para velhos problemas.....	45
1.2. TERCEIRIZAÇÃO. CONSEQÜÊNCIAS E IMPACTOS.....	47
1.2.1. O antigo debate permanece: precarização ou modernidade?.....	47
1.2.2. Terceirização e aspectos econômicos. O que o resto do mundo nos diz?.....	50
1.2.3. Terceirização e seus efeitos.....	53
1.3. A TERCEIRIZAÇÃO E O PRINCÍPIO PROTETIVO DO DIREITO DO TRABALHO.....	62
1.3.1. A proteção como essência do direito do trabalho.....	62
1.3.2. O caráter ambivalente do direito do trabalho.....	64
1.3.3. A tentativa de ampliação do instituto. Uma perspectiva preocupante.....	66
2. A TERCEIRIZAÇÃO E O TRABALHADOR ENQUANTO TITULAR DE DIREITOS FUNDAMENTAIS.....	69
2.1. A DIGNIDADE HUMANA E O TRABALHO.....	69
2.1.1. A dignidade da pessoa humana como fundamento da ordem constitucional.....	69
2.1.2. A dignidade humana “versus” o princípio da livre iniciativa.....	75
2.2. A CENTRALIDADE DO TRABALHO PARA O HOMEM.....	78
2.2.1. A centralidade no campo social.....	78
2.2.2. A centralidade no campo subjetivo.....	80
2.2.3. A dinâmica do reconhecimento.....	81
2.3. O DIREITO AO TRABALHO COMO DIREITO FUNDAMENTAL.....	83
2.3.1. Aspectos históricos e conceituais do direito ao trabalho.....	83

2.3.2. A compreensão do direito ao trabalho a partir do trabalho vivo.....	85
2.3.3. As várias dimensões do direito ao trabalho.....	87
2.4. A TERCEIRIZAÇÃO COMO INSTRUMENTO DE VIOLAÇÃO AO DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO.....	91
3. A TERCEIRIZAÇÃO VISTA SOB A ÓTICA DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO.....	98
3.1. NOÇÕES INICIAIS DE PSICODINÂMICA DO TRABALHO	98
3.1.1. Conceituação da PDT.....	98
3.1.2. Objeto de estudo da PDT.....	99
3.2. O CONFRONTO COM O REAL DO TRABALHO.....	100
3.2.1. Atividade prescrita e atividade efetiva. Mobilização do zelo.....	100
3.2.2. As diferentes formas do real no trabalho.....	102
3.3. COORDENAÇÃO E COOPERAÇÃO.....	104
3.3.1. Trabalho e regras.....	104
3.3.2. Trabalho e autoridade.....	106
3.4. ATIVIDADE DEÔNTICA E OS VALORES DA PROFISSÃO.....	109
3.4.1. Trabalho, regras e espaços de deliberação.....	109
3.4.2. Reconhecimento e julgamentos sobre o trabalho.....	110
3.5. SOFRIMENTO, SUBLIMAÇÃO E CONSTRUÇÃO DA IDENTIDADE.....	113
3.5.1. A dinâmica do sofrimento e a sublimação.....	113
3.5.2. Práticas que impedem o atingimento dos níveis de sublimação. A terceirização.....	115
3.5.3. A construção da identidade no trabalho.....	118
3.6. MEDO E ESTRATÉGIAS DE DEFESA.....	120
3.6.1. Estratégias defensivas e a percepção da realidade.....	120
3.6.2. O caso dos operadores de call-center.....	125
3.7. CONSIDERAÇÕES SOBRE A CONTRIBUIÇÃO DA PSICODINÂMICA AO OBJETO DO TRABALHO.....	126
4. PESQUISA SOBRE AS CONDIÇÕES DE TRABALHO À LUZ DOS CONCEITOS DA PSICODINÂMICA. UM ESTUDO COM TRABALHADORES DO SETOR DE CALL-CENTER.....	135
4.1. BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE A CATEGORIA OBJETO DO PRESENTE ESTUDO.....	135

4.2.	PESQUISA QUALITATIVA E A METODOLOGIA DA PDT.....	137
4.3.	RESULTADO DAS ENTREVISTAS.....	141
4.4.	DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	154
4.4.1.	Discussão dos resultados com os conceitos da PDT.....	154
4.4.2.	Discussão dos resultados com o direito ao trabalho.....	159
5.	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	163
	REFERÊNCIAS.....	165

INTRODUÇÃO

A terceirização nas relações de trabalho não é um tema propriamente novo no meio acadêmico, mas continua sendo, sem qualquer sombra de dúvida, objeto de polêmica não somente entre doutrinadores, como também no legislativo – com a recentíssima discussão acerca da aprovação do PL (Projeto de Lei) nº 4.330/2.004, atual PLC (Projeto de Lei da Câmara) nº 30/2.015¹, e, da mesma forma, no âmbito do Judiciário.

O cerne da questão gira em torno, quase sempre, de um debate suscitado, de um lado, entre aqueles que defendem uma abertura maior desta modalidade de contratação a fim de – sob tal visão – fomentar a economia, entendendo que a terceirização é imprescindível para a sobrevivência do mercado, alegando, ainda, que a “rigidez” da legislação impede uma ampliação deste instituto, e, de outro lado, aqueles que a veem como uma forma de tornar ainda mais precários os direitos básicos dos trabalhadores.

Sob o aspecto jurídico, esta polêmica não deverá ser arrefecida tão cedo, visto que o Supremo Tribunal Federal parece ter tomado frente da discussão (confirmando, assim, a atualidade da matéria), ao reconhecer, recentemente, repercussão geral em um processo em que se discutia a legalidade da terceirização defendida por empresa do ramo de extração, sendo que a análise do caso se dará a partir dos conceitos de atividade-meio e atividade-fim².

Sem embargo deste fato, o viés que se pretende dar ao presente estudo parte de outra noção, sob uma leitura a partir da subjetividade do trabalhador. Diz respeito,

¹ Atualmente aguardando apreciação pelo Senado Federal, já tendo sido aprovado – com ajustes – pela Câmara dos Deputados. Informações extraídas do site: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=267841>. Acesso em 09.05.2015. Texto do projeto na íntegra: <http://www.senado.gov.br/atividade/materia/getPDF.asp?t=164838&tp=1>. Acesso em 02.08.2015.

² Processo Recurso Extraordinário com Agravo (ARE) 713211, ainda sem previsão de julgamento. A matéria tem sido de fato polêmica e ensejou a atuação de diversos órgãos de classe, como por exemplo, a ANAMATRA – Associação Nacional de Magistrados do Trabalho – que ingressou no feito na condição de *amicus curiae*. O relator, Ministro Luiz Fux, afirmou que a delimitação das hipóteses de terceirização diante do que se compreende por atividade-fim é matéria de índole constitucional, sob a ótica da liberdade de contratar. Informações extraídas do site do STF: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=267100>, e, com relação ao atual andamento do processo, ver: <http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?incidente=4304602>, ambos os acessos em 10.05.2015.

assim, à busca da compreensão do fenômeno da terceirização, para uma abordagem mais profunda daquela que comumente é tratada pela doutrina.

Assim, o problema trazido para o presente trabalho é o de verificar em que medida a terceirização afeta direitos fundamentais, sendo necessário, desta forma, estabelecer um diálogo com este campo, a partir do marco teórico princípio da dignidade humana e, de forma mais específica, com o direito ao trabalho.

Neste sentido, no primeiro capítulo, será feita uma digressão levando em conta aspectos históricos da terceirização, como uma das modalidades da chamada “flexibilização” das normas trabalhistas, a fim de se estabelecer um conceito sobre este modelo, segundo a lógica capitalista, dentro do contexto da reestruturação produtiva e da acumulação flexível, passando ainda pelo período de fortalecimento da doutrina neoliberal, quando se assistiu a um verdadeiro desmonte de direitos, sob o manto de um discurso submisso às “regras do mercado”.

Neste ponto, se fará então um apanhado das discussões atualmente existentes sobre a terceirização, em seus aspectos conceituais e também nas diversas formas através das quais esta se apresenta no mundo do trabalho, para, após, estabelecer uma interlocução com a esfera protetiva do direito do trabalho.

No segundo capítulo, será abordada a relação entre as condições laborais impostas pela terceirização e o trabalhador enquanto pessoa humana, titular de direitos fundamentais.

Importante destacar-se, também, o estudo do tema sob diversas vertentes, como em relação ao trabalho vivo, às condições existenciais do trabalhador e ao direito ao trabalho, e, decorrente deste, ao conteúdo do próprio trabalho e a um padrão de trabalho juridicamente protegido, cujos conceitos serão tomados a partir dos estudos de Leonardo Wandelli.

Já no terceiro capítulo, buscaremos a relevante contribuição da Psicodinâmica do Trabalho (PDT), desenvolvida pelo psiquiatra e psicanalista francês Christophe Dejours, a fim de estudar os efeitos da terceirização na esfera psíquica do trabalhador – especialmente do trabalhador terceirizado.

Tão importante quanto, buscaremos aprofundar a relação entre sofrimento e trabalho, e outros conceitos afetos àquela ciência, tais como, além do próprio reconhecimento, o pertencimento, o sentido de carreira, o compartilhamento de um *ethos* profissional, a cooperação e a participação na atividade deôntica.

Faz-se necessário, portanto, complementar as abordagens atuais sobre a terceirização do ponto de vista da centralidade do trabalho para o sujeito, pretendendo dar novo enfoque à questão, considerando o caráter deletério daquela, levando-se em conta, fundamentalmente, esta centralidade não só no plano social e das condições jurídico-econômicas de compra e venda da força de trabalho, externas a este como mediação humana e à vivência do trabalhar, mas no plano da subjetividade, do desenvolvimento da personalidade, da conquista da identidade, saúde psíquica e da formação de vínculos de solidariedade.

O que se buscará, assim, é verticalizar os aspectos nocivos da terceirização que têm sido menos ressaltados na doutrina, através dos conceitos desta disciplina.

Para tanto, no quarto capítulo, será apresentada pesquisa de campo qualitativa realizada com um grupo de trabalhadores do ramo de *call-center*, notoriamente um dos setores que mais se utilizam de mão-de-obra terceirizada, para verificar, à luz do que dispõem os principais aspectos trazidos pela psicodinâmica, quais argumentos e respostas esta pode fornecer para tal questão, a partir, também, de um diálogo com os conceitos estudados nos capítulos anteriores, essenciais para a formulação dos questionamentos bem como na análise dos resultados.

Optou-se, nesta pesquisa, realizada em um interregno de seis meses, pela realização de entrevistas individuais em ambiente externo ao local de trabalho, onde procurou-se privilegiar a fala dos entrevistados, buscando compreender o sentimento de cada um deles acerca de sua condição de trabalhador terceirizado.

Em um segundo momento, estabeleceu-se um diálogo destas respostas com os aspectos mais trabalhados pela PDT, como a resistência ao real, o pertencimento, a cooperação, o reconhecimento, as expectativas, e, da mesma forma, com o próprio direito ao trabalho em suas mais diversas vertentes, que puderam ser melhor analisados através das respostas fornecidas pelos trabalhadores.

O presente estudo, desta forma, busca dar uma nova visão ao tema da terceirização, sobre uma abordagem diversa, com a proposta de se fazer uma leitura sob as bases do direito ao trabalho e dos conceitos trazidos pela psicodinâmica; espera-se, com isso, repita-se, ressaltar aspectos pouco explorados na doutrina, mas de enorme impacto para a pessoa do trabalhador, para que este, enquanto titular dos mais basilares direitos, possa ter sua dignidade garantida.

1. O FENÔMENO DA TERCEIRIZAÇÃO

1.1. ASPECTOS HISTÓRICOS E CONCEITUAIS.

1.1.1. Flexibilização, desregulamentação e terceirização no contexto da reestruturação produtiva e da acumulação flexível

Antes de compreender o fenômeno da flexibilização propriamente dito, sendo a terceirização uma de suas formas, necessário situá-lo sob o contexto das transformações pelas quais passou o capital no decorrer dos séculos XX e XXI.

De início, contudo, é importante partir do pressuposto de que o capitalismo, nas lições de Maurice Dobb, com base na teoria de Marx, é mais do que um sistema de produção para o mercado, sendo, sobretudo, “um sistema sob o qual a própria capacidade de trabalho ‘se tornara uma mercadoria’, comprada e vendida no mercado como qualquer outro objeto de troca”³. Aliás, a condição de existência do capital, como já destacavam Marx e Engels, é o trabalho assalariado⁴.

Não obstante, embora, de fato, o trabalho sob este prisma seja tratado como mercadoria, outras teorias fazem ressalva a este ponto, como, por exemplo, a de Karl Polanyi, para quem “separar o trabalho das outras atividades da vida e sujeita-lo às leis do mercado foi o mesmo que aniquilar todas as formas orgânicas da existência e substituí-las por um tipo diferente de organização, uma organização atomista e individualista”⁵.

Neste aspecto, o trabalho não é suscetível de ser reduzido a uma mera mercadoria - ainda que tratado como tal -, tratando-se, portanto, de uma “mercadoria fictícia”, tais como a terra e o dinheiro⁶. Para Polanyi, o trabalho “é apenas um outro nome para atividade humana que acompanha a própria vida que, por sua vez, não é produzida para venda mas por razões inteiramente diversas, e essa atividade não pode ser destacada do resto da vida, não pode ser armazenada ou mobilizada”⁷.

Não só esta capacidade de trabalho, como também, a própria dignidade do homem que trabalha, é relegada a um segundo plano, submersa pela gana do

³ DOBB, Maurice. **A evolução do capitalismo**. Rio de Janeiro: Guanabara, 1987. p. 17.

⁴ MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Manifesto do partido comunista**. Porto Alegre: LP&M, 2009. p. 45.

⁵ POLANYI, Karl. **A grande transformação: as origens da nossa época**. Rio de Janeiro: Campus, 2000. p. 198.

⁶ POLANYI, Karl. **Idem**. p. 94.

⁷ POLANYI, Karl. **Ibidem**. p. 94.

mercado e de seus operadores – pois essencial para seu funcionamento⁸ -, isto quando não completamente descartada. Conforme leciona com absoluta precisão Harry Braverman, “a transformação da humanidade trabalhadora em uma “força de trabalho”, em “fator de produção”, como instrumento do capital, é um processo incessante e interminável”⁹.

E se é um processo interminável, isso explica-se justamente pelo fato de que a força de trabalho é irredutível a uma mera mercadoria, pois “não pode ser impelida, usada indiscriminadamente, ou até mesmo não-utilizada, sem afetar também o indivíduo humano que acontece ser o portador dessa mercadoria peculiar”¹⁰.

O problema reside em que as capacidades humanas - assim consideradas estas, nas palavras de Leonardo Wandelli, as capacidades de agir sobre o mundo, sobre si e com os outros, com vistas a produzir bens com alguma utilidade - são confrontadas com as forças do capital, que tende, sempre, a aliená-las, como se mercadoria fossem¹¹.

De todo modo, sem perder suas características essenciais, há que se ter em conta que o capitalismo passa por diversos ciclos, ou níveis diversos de maturidade, a despeito de traços bastante distintos entre estes, seja no que se refere ao modo de produção, seja no que se refere aos momentos políticos e econômicos de cada nação¹². Sob este aspecto, também afirma Braverman que: “...o modo capitalista de produção está continuamente se expandindo a novas áreas de trabalho, inclusive àquelas recentemente criadas pelo avanço tecnológico e o emprego do capital a novas indústrias. Está, ainda, sendo continuamente requintado e aperfeiçoado, de modo que sua pressão sobre os trabalhadores é incessante”¹³.

Aliás, se há que se reconhecer uma virtude no capitalismo, como ressalta Eros Grau, é esta capacidade de mutabilidade. “Ele não apenas se preserva, de modo a assegurar a possibilidade de reprodução das relações capitalistas, plasmando um

⁸ POLANYI, Karl. *Ibidem*. p. 95.

⁹ BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX**. Rio de Janeiro: LTC, 1987. p. 124.

¹⁰ POLANYI, Karl. *Op. cit.* p. 95.

¹¹ WANDELLI, Leonardo Vieira. *Prefácio*. In: POHLMANN, Juan Carlos Zurita. **Assédio moral organizacional: identificação e tutela preventiva**. São Paulo: LTr, 2014. p. 13.

¹² DOBB, Maurice. *Op. cit.* *passim*.

¹³ BRAVERMAN, Harry. *Op. cit.* p. 124.

mundo à sua própria imagem, mas também se encontra permanentemente em processo de transformação”¹⁴.

Portanto, para a compreensão da sociedade capitalista, é importante ter em mente, segundo Wilson Ramos Filho, que

“...a noção relacional entre trabalho produtivo, apropriação de mais-valia e acúmulo de capital (“trabalho morto”) passa a ser essencial, uma vez que as taxas de apropriação de mais-valia serão mais significativas sempre que o empregado trabalha mais horas pelo mesmo salário, ou trabalha as mesmas horas mediante salários menores. Ou seja, sempre que a quantidade de trabalho excedente (aquele valor não pago ao empregado) for ampliada se produzirá um ciclo acelerado de acúmulo de capital e sempre que houver um equilíbrio maior entre o trabalho excedente e o trabalho necessário se assistirá ao acúmulo de capital de modo controlado”¹⁵.

Podemos dizer que a partir do segundo pós-guerra, em 1945, até a primeira metade da década de setenta, o capitalismo viveu seus “anos de ouro”, em que sua evolução, conforme observações de Márcio Pochmann, “...foi marcada de maneira singular pelas políticas do trabalho e de garantia de renda dos trabalhadores do salário de base”¹⁶. Este autor traça um interessante contraponto ao período anterior, em que teve como marco a quebra da bolsa norte-americana em 1929, com a fase seguinte, a do bem-estar social, ou *welfare state*:

“Depois do final da Segunda Guerra Mundial, com a hegemonia norte-americana na ordem internacional capitalista (ONU, BIRD, FMI, GATT etc.), houve um período relativamente longo de estabilidade monetária e produtiva. No plano internacional, a redivisão mundial, marcada por forte polaridade (EUA x URSS), foi favorável, em certo sentido, à reconstrução das economias europeias e japonesa, através da difusão do padrão norte-americano de industrialização (economia de altos salários, impulsionada pelo movimento de transnacionalização de suas grandes empresas). Da mesma forma, a expansão do Estado do bem estar social, do pleno emprego e do próprio movimento de pressão social voltadas para a redução dos indicadores de pobreza e de privação nas principais economias capitalistas não deixaram de significar uma resposta frente à ameaça comunista.

Certamente, a raiz explicativa para as grandes mudanças do segundo pós-guerra pode ser encontrada na adoção do programa de saída da

¹⁴ GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica na Constituição de 1988**. 14. ed. São Paulo: Malheiros, 2010. p. 56.

¹⁵ RAMOS FILHO, Wilson. **Direito capitalista do trabalho: história, mitos e perspectivas no Brasil**. São Paulo: LTr, 2012. p. 16.

¹⁶ POCHMANN, Márcio. **Políticas do trabalho e de garantia de renda no capitalismo em mudança: um estudo sobre as experiências da França, da Inglaterra e do Brasil desde o segundo pós-guerra até os dias de hoje**. São Paulo: LTr, 1995. p. 32.

grande crise econômica de 1929. Naquela oportunidade, a ameaça profunda à ordem capitalista colocou, como inadiável, a realização das reformas estruturais capazes de alterar sensivelmente o relacionamento entre o Estado e a sociedade”¹⁷.

É possível reconhecer, de forma segura, que neste período houve uma sedimentação, de um modo geral, dos valores capitalistas na sociedade, conforme ressalta este mesmo autor: “(...) a universalização do acesso à educação e à saúde, ao consumo essencial e ao padrão de vida mais adequado às condições econômicas nacionais possibilitaram a transmissão de valores comuns, inerentes ao processo de homogeneização nas sociedades capitalistas”¹⁸.

A despeito da mutabilidade das formas de produção e dos ciclos de transformações dentro do capital, há uma verdadeira adaptação humana a este peculiar processo, algo praticamente automatizado, inevitável, inexorável, como destaca mais uma vez Braverman:

“...a habituação dos trabalhadores ao modo capitalista de produção deve ser renovada a cada geração, tanto mais que as gerações surgidas sob o capitalismo não são formadas dentro da matriz da vida de trabalho, mas jogadas no trabalho vindas de fora, por assim dizer, após um prolongado período de adolescência durante a qual são mantidas na reserva. A necessidade de ajustar o trabalhador ao trabalho em sua forma capitalista, de superar a resistência natural intensificada pela tecnologia mutável e alternante, relações sociais antagônicas e a sucessão de gerações, não termina com a “organização científica do trabalho”, mas se torna um aspecto permanente da sociedade capitalista”¹⁹.

Aliás, mesmo antes do segundo pós-guerra, o compromisso baseado em valores fordistas, representado pelo operário padronizado, vinculado a atividades rotineiras e mecânicas, inserido em um processo de produção em série, já se fazia presente nas relações de trabalho, constituídas sobre tais patamares. Mais do que um modelo de produção, portanto, o fordismo representou um verdadeiro ideário, que em determinado momento histórico serviu – e muito – aos interesses do capital.

Logo, não só as técnicas de produção, como as relações entre patrões e empregados, de matiz nitidamente corporativista, se adequaram perfeitamente ao que sempre vislumbrou o capitalismo: o aumento dos lucros e o total controle sobre a mão-de-obra, aí incluído seu principal ator, a classe trabalhadora.

¹⁷ POCHMANN, Márcio. **Idem**. p. 32.

¹⁸ POCHMANN, Márcio. **Ibidem**. p. 34-35.

¹⁹ BRAVERMAN, Harry. **Op. cit.** p. 124.

Segundo David Harvey, o fordismo diferenciava-se do taylorismo, este caracterizado pelo aumento da produtividade do trabalho “...através da decomposição de cada processo de trabalho em movimentos componentes e da organização de tarefas de trabalho fragmentadas segundo padrões rigorosos de tempo e estudo do movimento”²⁰, pelo fato de ser mais visionário, com um “...reconhecimento explícito de que 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, em suma, um novo tipo de sociedade democrática, racionalizada, modernista e populista”²¹.

Os elementos do taylorismo, contudo, conforme lembra o sociólogo Geraldo Augusto Pinto, “formaram uma plataforma para a implementação do sistema fordista de organização do trabalho”²²; o intuito, certamente, desta “reorganização” dos métodos de trabalho, era de aumentar a produção (e, conseqüentemente, os lucros), fazendo um uso “racional” da força de trabalho:

“Se a “racionalização” taylorista permitia uma significativa intensificação do trabalho humano através do controle pela cronometragem dos tempos de operação parciais, no sistema fordista é a velocidade automática da linha de série (do objeto de trabalho, portanto) que impõe ao trabalhador (o sujeito do trabalho) a sua condição de disposição para o labor, estabelecendo, dentro de limites cada vez mais estreitos de tempo, a “melhor maneira” de trabalhar”²³.

A despeito de diversos problemas e críticas, Harvey destaca que após 1945, o fordismo já tinha alcançado sua maturidade, como um regime de acumulação bem característico:

“Como tal, ele veio a formar a base de um longo período de expansão pós-guerra que se manteve mais ou menos intacto até 1973. Ao longo desse período, o capitalismo nos países capitalistas avançados alcançou taxas fortes, mas relativamente estáveis de crescimento econômico (...). Os padrões de vida se elevaram (...), as tendências de crise foram contidas, a democracia de massa, preservada e a ameaça de guerras intercapitalistas, tornada remota. O fordismo se aliou firmemente ao keynesianismo, e o capitalismo se dedicou a um surto de expansões internacionalistas de alcance mundial que atraiu para sua rede inúmeras nações descolonizadas.

²⁰ HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. São Paulo: Edições Loyola, 2005. p. 121.

²¹ HARVEY, David. **Idem**. p. 121.

²² PINTO, Geraldo Augusto. **A organização do trabalho no século 20: taylorismo, fordismo e toyotismo**. São Paulo: Expressão Popular, 2010. p. 32.

²³ PINTO, Geraldo Augusto. **Idem**. p. 38.

(...) o fordismo do pós-guerra tem de ser visto menos como um mero sistema de produção em massa do que como um modo de vida total. Produção em massa significava padronização do produto e consumo de massa, o que implicava toda uma nova estética e mercadificação da cultura (...)"²⁴.

Como visto acima, esses ciclos do capitalismo, por diversos fatores, sofrem rupturas, passando então a desenvolver uma série de alterações em sua estrutura, mas sem perder sua principal essência e finalidade, a acumulação de capital.

Conforme bem exposto por Grijalbo Coutinho, "...o Estado do bem-estar social (...), promoveu acentuadas mudanças sociais, políticas, econômicas e tecnológicas. O seu padrão, entretanto, sofreu abalos capazes de confirmar a teoria marxiana da necessidade permanente de mudanças no interior do sistema para manter a vitalidade do capitalismo"²⁵.

Ricardo Antunes aponta que uma das causas para a crise deste modelo seria o embate entre o estancamento econômico e a intensificação da luta de classes, estas oriundas do movimento operário²⁶, reconhecendo, contudo, que este não foi capaz de "se contrapor hegemonicamente à sociabilidade do capital"²⁷, embora tenha exercido papel influente no processo chamado por referido autor de "reorganização capitalista"²⁸.

Obviamente, se há um processo de confronto contra certas determinações do capital é porque a normalização da classe trabalhadora não é absoluta, diante da condição humana do trabalhador. Esta se dá pela ausência de opção a um modo diverso de vida, que leva a um processo de conformação de grande parte dos trabalhadores. Neste ponto, é necessário transcrever o que novamente diagnosticou Braverman:

"A aclimatação aparente do trabalhador aos novos modos de produção surge da destruição de todos os modos de vida, a contundência das barganhas salariais que permitem certa maleabilidade dos costumeiros níveis de subsistência da classe trabalhadora, o emaranhado da rede da vida capitalista moderna que torna finalmente todos os outros meios de vida impossíveis. Mas por baixo dessa aparente habituação continua a hostilidade dos trabalhadores às

²⁴ HARVEY, David. **Op. cit.** p. 125-131.

²⁵ COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **Terceirização: máquina de moer gente trabalhadora**. São Paulo: LTr, 2015. p. 58-59.

²⁶ ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2003. p. 42.

²⁷ ANTUNES, Ricardo. **Idem.** p. 44.

²⁸ ANTUNES, Ricardo. **Ibidem.** p. 44.

formas degeneradas de trabalho a que são obrigados, como uma corrente subterrânea que abre caminho para a superfície quando as condições de emprego permitem, ou quando a tendência capitalista a maior intensidade de trabalho ultrapassa os limites da capacidade física e mental”²⁹.

Mas é óbvio que, acima disto, para os detentores do capital, o principal fator que sinaliza para uma mudança de ciclo é o aspecto econômico.

Assim, a acumulação flexível, segundo aponta Harvey, tem suas razões na profunda recessão econômica em que mergulhou o mundo capitalista – representado por sua principal figura, os Estados Unidos da América – cujas razões vão desde o excesso de fundos que geraram forte inflação, crise nos mercados imobiliários, dificuldades nas instituições financeiras, culminando, por fim, com o choque do petróleo em 1973³⁰, e é “marcada por um confronto direto com a rigidez do fordismo. Ela se apoia na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo”³¹. Estamos diante, aqui, das bases do que se convencionou chamar de sistema toyotista.

Isso era obtido, para Geraldo Augusto Pinto, “pela focalização no produto principal, gerando desverticalização e subcontratação de empresas que passavam a desenvolver produtos e atividades, com utilização de uma força de trabalho polivalente – agregando em cada trabalhador atividades de execução, controle de qualidade, manutenção, limpeza, operação de vários equipamentos simultaneamente, dentre outras responsabilidades”³².

Esta leitura também é compartilhada por Giovanni Alves:

“O desenvolvimento da acumulação flexível/acumulação por espoliação nos trinta anos perversos (1980-2010) de capitalismo global ocorre no bojo das pressões estruturais para a redução de custos das grandes empresas capitalistas. (...) Nos países capitalistas do Ocidente, as classes trabalhadoras puderam por muito tempo gozar dos benefícios da “taxa diferencial e exploração”, inclusive construíram um Estado social democrático de direitos trabalhistas e cidadania salarial para ampla maioria da população trabalhadora. Suas condições de vida e de trabalho eram incomensuravelmente melhores do que as encontradas nos “países subdesenvolvidos” (como o Brasil, por exemplo). Os países capitalistas do Ocidente eram modelo social de regulação do trabalho e muitos juristas e estudiosos do mundo do trabalho tomam como exemplo os países do capitalismo social-

²⁹ BRAVERMAN, Harry. **Op. cit.** p. 133.

³⁰ HARVEY, David. **Op. cit.** p. 136.

³¹ HARVEY, David. **Idem.** p. 140.

³² PINTO, Geraldo Augusto. **Op. cit.** p. 46.

democrata. Entretanto, com o desenvolvimento do capitalismo global, percebemos no plano mundial, a deterioração dos direitos trabalhistas – e do próprio Direito do Trabalho – sob a ameaça da flexibilização laboral”³³.

Não obstante, com o estabelecimento da noção do livre comércio internacional como forma de promover o desenvolvimento econômico, a criação de um novo sistema monetário internacional e organismos voltados ao financiamento desta política internacional, como ressalta Jorge Luiz Souto Maior, “...gerou, por consequência, o crescimento da concorrência internacional, que, por sua vez, incrementou a preocupação das empresas em reduzirem seus custos, provocando uma verdadeira revolução na produção industrial”³⁴.

Logo, a terceirização - e outras formas de “flexibilização” nas relações de trabalho, vem a passar por um processo de expansão no chamado capitalismo “contemporâneo” e seu padrão de acumulação, que surge após um período estruturado sob o binômio fordismo/taylorismo³⁵ (fundado não só no trabalho parcelar e fragmentado, mas também na produção inteiramente inserida no âmbito e organização direta da grande empresa). Posteriormente, este se deu sob as bases do toyotismo: “Recorrendo a métodos flexíveis nas relações sociais de produção, em contraste com a alegada rigidez fordista, o capital consegue paradoxalmente exercer rigoroso controle sob a força de trabalho”³⁶.

Isso implica em dizer que o crescimento, amplamente necessário para o capital, pois é através deste que os lucros podem ser garantidos, depende do controle deste trabalho. Como explicita Harvey, o crescimento “se apoia na exploração do trabalho vivo na produção. Isso não significa que o trabalho se aproprie de pouco, mas que o crescimento sempre se baseia na diferença entre o que o trabalho obtém e aquilo que cria. Por isso, o controle do trabalho, na produção e no mercado, é vital para a perpetuação do capitalismo”³⁷.

A questão, como se vê, vai muito além da necessidade de redução de custos. De acordo com Harvey, “Diante da forte volatilidade do mercado, do aumento da

³³ ALVES, Giovanni. *Terceirização e barbárie salarial*. In: RAMOS FILHO, Wilson; (org). et al. **Terceirização no STF: elementos do debate constitucional**. Bauru: Canal 6, 2015. p. 09.

³⁴ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Curso de direito do trabalho: teoria geral do direito do trabalho, volume I: parte I**. São Paulo: LTr, 2011. p. 23.

³⁵ ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho.... passim**.

³⁶ COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **Terceirização: máquina de moer....** p. 70.

³⁷ HARVEY, David. **Op. cit.** p. 166.

competição e do estreitamento das margens de lucro, os patrões tiraram proveito do enfraquecimento do poder sindical e da grande quantidade de mão-de-obra excedente (desempregados ou subempregados) para impor regimes e contratos de trabalho mais flexíveis”³⁸, gerando uma tendência cada vez maior de reduzir os trabalhadores ditos “centrais”, ou seja, aqueles que se encontram em condição permanente e com uma posição essencial para o futuro da organização, para empregar uma força de trabalho “flexível”, demitida sem maiores custos “quando as coisas ficam ruins”³⁹.

Essa *necessidade* de flexibilizar, assim, se explica diante do contexto de uma reestruturação produtiva própria dos movimentos cíclicos do capitalismo, que permanece nos dias atuais, onde

“(…) o acirramento da concorrência mundial por conta da entrada da China no mercado mundial, fez com que o capital social total, nas condições históricas da crise estrutural de valorização se impusesse sobre a totalidade do trabalho, obrigando, deste modo, o capital global a promover em cada país, nas últimas décadas, processos intensos de reestruturação produtiva visando desvalorizar a força de trabalho e impulsionar a ofensiva contra direitos do trabalhadores buscando, em última instancia, equalizar as taxas diferenciais de exploração. A fragilização do Estado-nação diante do capital global e a correlação de forças sociais e políticas, com a crise do sindicalismo e a corrupção dos partidos de esquerda – principalmente da esquerda social-democrata, que incorporou a agenda neoliberal, colocam definitivamente o trabalho organizado, na defensiva”⁴⁰.

No toyotismo, uma das tendências do processo de acumulação flexível, a produção é voltada e conduzida diretamente pela demanda, sendo variada, diversificada e pronta para atender o consumo⁴¹, a qual, por ser completamente volátil, como explica Richard Sennett, “...tenta pôr, cada vez mais rápido, produtos mais variados no mercado. (...) é a antítese do sistema de produção incorporado no fordismo”⁴². Verifica-se, assim, um relevante aspecto no campo da organização do trabalho, em especial na linha de produção, o que, de certa forma, bem compila os diversos elementos desta reestruturação:

³⁸ HARVEY, David. *Idem*. p. 143.

³⁹ HARVEY, David. *Ibidem*. p. 144.

⁴⁰ ALVES, Giovanni. **Terceirização e neodesenvolvimentismo no Brasil**. Artigo publicado no blog da Editora Boitempo. Disponível em: <http://blogdaboitempo.com.br/2014/08/11/terceirizacao-e-neodesenvolvimentismo-no-brasil/>. Acesso em 07.09.2015.

⁴¹ ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. São Paulo: Cortez; Campinas: Editora da Unicamp, 2006. p. 34.

⁴² SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Record, 2012. p. 59.

“Ao contrário da verticalização fordista, de que são exemplo as fábricas dos EUA, onde ocorreu uma *integração vertical*, à medida que as montadoras ampliaram as áreas de atuação produtiva, no toyotismo tem-se uma *horizontalização*, reduzindo-se o âmbito de produção da montadora e estendendo-se às subcontratadas, às “terceiras”, a produção de elementos básicos, que no fordismo são atributo das montadoras. Essa *horizontalização* acarreta também, no toyotismo, a expansão desses métodos e procedimentos para toda a rede de fornecedores. Desse modo, *kanban*, *just in time*, flexibilização, terceirização, subcontratação, CCQ, controle de qualidade total, eliminação do desperdício, “gerência participativa”, sindicalismo de empresa, entre tantos outros elementos, propagam-se intensamente”⁴³.

Desta forma, sob um aspecto histórico, podemos situar o fenômeno da terceirização nas relações laborais como uma das modalidades clássicas do que se convencionou nominar de “flexibilização” dos direitos trabalhistas, termo este que se intensificou no contexto da ideologia⁴⁴ neoliberal.

Por certo que, com o controle da força de trabalho, há uma contenção da ampliação de conquistas sociais - como explica Grijalbo Coutinho -, que precisa ser contida, desarticulada politicamente, a fim de estabelecer uma “arena flexível” também no campo das relações sociais. Complementa este autor que “nada disso seria possível sem alterar a própria dinâmica do processo produtivo. Não bastava, portanto, editar um conjunto de medidas legais tendentes à desregulamentação ou à flexibilização do Direito do Trabalho sem a presença do ambiente propício para tanto; faltar-lhe-ia, por conseguinte, o respaldo do desenvolvimento das relações sociais de

⁴³ ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?**.... p. 35.

⁴⁴ O termo “ideologia” é controverso para definir o neoliberalismo. O próprio Wilson RAMOS FILHO, na obra **“Direito Capitalista do Trabalho”** (São Paulo: LTr, 2012), o refuta e afirma que na verdade aquele seria um “conjunto de ações decorrentes de processos naturais de racionalização fundados em alguns dogmas doutrinários (...)” – p. 310, sendo que, por sua vez, outros autores tratam do neoliberalismo expressamente como *ideologia*, como, por exemplo, Jorge Luiz SOUTO MAIOR (**“Curso de Direito do Trabalho, Volume I, Parte I”** – p. 467 e Rodrigo GOLDSCHMIDT (em obra citada neste estudo – p. 116). Outros preferem nominá-lo como um *modelo*, como Alice Monteiro de BARROS (**“Curso de Direito do Trabalho”** – p. 86). CATHARINO adota posição diferente. Para este autor, sequer pode se tratar o neoliberalismo como um novo fenômeno: “Não há “neoliberalismo”, a rigor, e sim liberalismo ou individualismo ressurgido das suas próprias cinzas, como *fênix* ou *bennu*” (obra também citada no presente trabalho - p. 23). A despeito de nominá-lo como “liberalismo ortodoxo” (aquele que considera exclusivamente os valores individuais e materiais, que tenham significado econômico - p. 26), referido autor reconhece que dentre seus efeitos nefastos, está “...a maior e crescente concentração da riqueza, e, por consequência, do poder econômico, em proporção ao maior e crescente número de pobres e míseros” (p. 28). De todo modo, é praticamente unânime entre os doutrinadores quais são as principais ideias e práticas trazidas pelo neoliberalismo no mundo do trabalho.

produção”⁴⁵; logo, a flexibilização do processo produtivo acaba por levar à flexibilização das leis.

1.1.2. Flexibilização e terceirização

No conceito de Oscar Ermida Uriarte, a flexibilidade, de um modo geral, “...pode ser definida como eliminação, diminuição, afrouxamento ou adaptação da proteção trabalhista clássica, com a finalidade – real ou pretensa – de aumentar o investimento, o emprego ou a competitividade da empresa”⁴⁶.

José Martins Catharino destaca que a terceirização, seria uma das “sequelas” desta ideologia, ao lado da privatização, desregulação e flexibilização, colocando aquela em último lugar, nesta classificação, “... por ser o que em menor grau dele deriva, não sendo um fenômeno novo”⁴⁷.

Importante destacar que o termo “flexibilização” é distinto de “desregulamentação”. Nas lições de Souto Maior, no primeiro caso “entende-se a adaptação das regras trabalhistas à nova realidade das relações de trabalho, que permite, e muitas vezes exige, um reordenamento do sistema jurídico, não necessariamente no sentido de diminuição de direitos ou de exclusão de regras positivadas, mas no sentido de regular, de modo diferente, as relações de trabalho”⁴⁸. Já no segundo caso, “identifica-se a ideia de eliminação de diversas regras estatais trabalhistas, buscando uma regulamentação por ação dos próprios interessados”⁴⁹.

A flexibilização deve ser compreendida, ainda, como a substituição da regulação pública pela regulação privada, o que, certamente, impacta de forma extremamente penosa para o trabalhador. Dito de outro modo, “substitui-se” a lei pelas negociações, como explica Wandelli:

“Fora de contexto, a substituição da lei pela “livre” negociação com sindicatos fragilizados, sem legislação de sustento, sem um projeto compromissório mais amplo, como se estivéssemos em pleno arranjo da sociedade salarial, é mero artifício para a desregulação e precarização. O “acordo” torna-se instrumento da falta de acordo, a mera subjugação de quem só pode dizer sim, Assim, na ausência de menção a todo o restante, classifica-se esse tipo de proposta como

⁴⁵ COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **Terceirização: máquina de moer....** p. 70.

⁴⁶ ERMIDA URIARTE, Oscar. **A flexibilidade.** São Paulo: LTr, 2002. p. 09.

⁴⁷ CATHARINO, José Martins. **Neoliberalismo e sequela: privatização, desregulação, flexibilização, terceirização.** São Paulo: LTr, 1997. p. 70.

⁴⁸ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **O direito do trabalho como instrumento de justiça social.** São Paulo: LTr, 2000. p. 139.

⁴⁹ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Idem.** p. 139

cinismo neoliberal, que se vale, ao cabo, das premissas dos defensores da doutrina neoclássica”⁵⁰.

De todo modo, consideradas aqui sob um aspecto amplo, inegáveis são as implicações dos modelos decorrentes da “flexibilização”, as quais, segundo aponta Rodrigo Goldschmidt, “são justamente o desmonte do Estado, a retirada de direitos, a desarticulação social, o individualismo e o consumismo”⁵¹.

Nas relações laborais, portanto, “...a flexibilização dos direitos trabalhistas, mais do que reproduzir o status quo, agrava-o ainda mais, na medida em que acentua o desemprego, o empobrecimento e a exclusão social, promovendo a retirada do Estado da relação de trabalho, deixando o trabalhador desprotegido, à mercê do capital”⁵².

De toda sorte, o discurso favorável à desregulamentação foi fortalecido e intensificado com o ideário neoliberal desde o final do século XX e início do século XXI, tendo como grandes marcos históricos a queda do muro de Berlim em 1989 e a derrocada do regime socialista na então União Soviética, em 1991, adentrando em uma fase em que o capitalismo não mais necessitava se justificar⁵³. Longe da “ameaça comunista”, a doutrina neoliberal, aqui caracterizada, dentre outros aspectos, pela submissão às “leis do mercado” e pela menor interferência possível da ação estatal na economia, seria a única alternativa possível a ser adotada pelos Estados.

Esta “única alternativa viável”, longe de representar o “fim da história”, consistiu uma ação dos países de capitalismo central “visando a impor ao resto do mundo sua concepção de uma economia mundial baseada na ideologia do *laissez faire* e dos mercados autorregulados acompanhada pelo fim das fronteiras e das soberanias econômicas nacionais”⁵⁴, ou seja, sob um processo de *globalização*. Ideologia esta que “...resgata, em alguma medida, a vocação expansionista do capitalismo notada com maior clareza no momento de sua afirmação como regime econômico dominante, tendo como pressuposto a liberdade absoluta do sistema para implementar ações sem

⁵⁰ WANDELLI, Leonardo Vieira. *Flexibilização (mais, ainda?), legislação do trabalho e a inversão ideológica dos direitos humanos*. In: MACHADO, Sidnei. (coord.) et al. **Reforma trabalhista e sindical**. São Paulo: LTr, 2005. p. 75.

⁵¹ GOLDSCHMIDT, Rodrigo. **Flexibilização dos direitos trabalhistas: ações afirmativas da dignidade humana como forma de resistência**. São Paulo: LTr, 2009. p. 141.

⁵² GOLDSCHMIDT, Rodrigo. **Idem**. p. 142.

⁵³ RAMOS FILHO, Wilson. **Direito capitalista.... passim**.

⁵⁴ FIORI, José Luís. **60 lições dos 90: uma década de neoliberalismo**. Rio de Janeiro: Record, 2001. p. 22.

interferências externas, salvo aquelas indispensáveis para reforçar o seu próprio poder despótico”⁵⁵.

Delgado, neste aspecto, bem pontua:

“A ausência de um contraponto externo realmente eficaz ao sistema econômico ocidental hegemônico, em um quadro de inevitável refluxo do movimento operário nos países do Ocidente (plano interno desse fator), favoreceu a adoção de ideologias e políticas públicas sem qualquer preocupação com contrapartidas sociais.

De fato, uma estratégia de *assumida irresponsabilidade social do Estado* dificilmente imperaria no complexo cenário do Ocidente caso pudesse, politicamente, colocar em risco a sorte do conjunto do sistema capitalista. Apenas em um instante histórico específico de desaparecimento da lancinante ameaça política socialista, no leste da Europa, e de grave enfraquecimento das forças populares, nos países ocidentais, é que se tornou viável, do ponto de vista político, a consumação de uma estratégia de atuação interna do Estado sem qualquer consistente preocupação social”⁵⁶.

Maria da Graça Druck aponta que o processo de globalização seria constituído pelos seguintes elementos:

“a) acentua-se e consolida-se a liderança econômica de empresas oligopólicas e de grandes bancos, que se tornam os principais atores no mercado, em particular no mercado financeiro internacional; b) a revolução tecnológica e as novas formas políticas de gestão e organização do trabalho determinam uma nova estrutura dos mercados de trabalho, em que um dos principais resultados – no plano mundial – é o desemprego estrutural; c) as grandes nações capitalistas reafirmam sua liderança política e econômica, subordinando e intensificando a dependência das nações periféricas, inclusive de países ex-socialistas; d) o ideário neoliberal se torna dominante mundialmente”⁵⁷.

Assim, na prática, livre da ameaça representada por um modelo alternativo, o capital, em um mundo “globalizado”, não possui limites. O Estado deve ser “mínimo”, deixando que as “leis” do mercado regulem as relações financeiras, econômicas, de trabalho, característica esta destacada por autores como Eros Grau:

“O Estado é transformado no grande vilão e a receita passada é a seguinte: (i) desregulamentação dos mercados domésticos e eliminação das barreiras à entrada e saída de capital-dinheiro, de

⁵⁵ COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **Terceirização: máquina de moer...** p. 86.

⁵⁶ DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução.** São Paulo: LTr, 2015. p. 26.

⁵⁷ DRUCK, Maria da Graça. **Terceirização: (des)fordizando a fábrica.** Salvador: Editora da Universidade Federal da Bahia; São Paulo: Boitempo, 1999. p. 31.

modo que a taxa de juros possa exprimir, sem distorções, a oferta e demanda de “poupança” nos espaços integrados da finança mundial; (ii) para os mercados de bens, submissão das empresas à concorrência global, eliminando-se os resquícios do protecionismo e de quaisquer políticas deliberadas de fomento; (iii) para os mercados de trabalho, flexibilização e remoção das cláusulas sociais.

A receita efetivamente conduziu à superação dos regimes inflacionários e ao dismantelamento progressivo das instituições e formas de coordenação da “era keynesiana”, em especial de modo a enfraquecer o poder de barganha dos trabalhadores”⁵⁸.

Ao atribuir a pecha de vilão ao Estado, tudo que possa funcionar como barreira para a expansão das fronteiras do mercado deve ser eliminado. Leis protetivas, segundo o raciocínio neoliberal, são entraves ao crescimento econômico. Rene Toedter, neste aspecto observa que:

“...com o enfraquecimento da soberania, o capital passa a ter no Direito (e sobretudo nos direitos sociais) um obstáculo à transposição e este fato incita o surgimento de um discurso uníssono, decorrente do suposto pensamento único que coloca o ordenamento jurídico – ainda mais no que se refere ao Direito do Trabalho – como empecilho ao pleno desenvolvimento (aqui, no sentido imposto pelo capital) ou à inclusão do Estado-nação no quadro das grandes potências”⁵⁹.

Portanto, com o advento do neoliberalismo se assumindo como tal, reforça-se o discurso de que as leis trabalhistas seriam em grande parte culpadas pelo “engessamento” do mercado de trabalho e – consequentemente – do próprio desemprego.

A perspectiva do contrato de trabalho no Estado neoliberal, inclusive, pode ser pautada nas características deste, diferente do modelo do Estado Social, segundo aponta Dallegrave Neto, no sentido de que “...mais vale a manutenção da empresa, geradora de empregos, que a vontade e a pessoa do empregado. A economia globalizada faz com que somente as empresas competitivas sobrevivam no mercado e, em nome dessa sobrevivência mercadológica, o custo da mão de obra passa a ser visto como um estorvo”⁶⁰.

Interessante, ainda, é que os argumentos de sua justificativa acabam por levar à uma espécie de círculo vicioso, que, na prática, acaba por atender somente aos

⁵⁸ GRAU, Eros Roberto. **Op. cit.** p. 50-51.

⁵⁹ TOEDTER, Rene. **Globalização econômica e neoliberalismo: reflexos sociojurídicos no mundo do trabalho**. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2008. p. 107.

⁶⁰ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Contrato individual de trabalho: uma visão estrutural**. São Paulo: LTr, 1998. p. 55.

interesses do capital, demonstrando quem em verdade sai ganhando, no final das contas, com tal precarização. Destaca Ramos Filho: “Produz-se a precarização sob o pretexto de combater o desemprego e a própria precarização, por debilitar o contrapoder sindical dos trabalhadores, acaba por dificultar a retomada dos empregos ou pelo menos os de qualidade superior à daqueles empregos precários instituídos para combater o desemprego”⁶¹.

Em uma sociedade na qual, conforme destaca Souto Maior, o Direito do Trabalho não é apresentado como um direito, falando-se, unicamente, de aspectos pontuais da normatização jurídica, em que se pensa estar lidando com aquele ramo jurídico⁶², pode-se afirmar que a terceirização passou a servir como um dos instrumentos de justificativa de uma “imprescindível” revitalização do direito e em especial da legislação trabalhista, vista por muitos como “anacrônica”, para poder, assim, “acompanhar” as mudanças no mundo do trabalho e da economia – o que, contudo, nas palavras deste mesmo autor, “...não encontra qualquer obstáculo de ordem moral”⁶³. Para este, “Sob a perspectiva de países em desenvolvimento, como o Brasil, a questão da flexibilização do direito do trabalho (...) aparece como fator de favorecimento da competição no mundo globalizado, mas, concretamente, não gera qualquer desenvolvimento. Apenas serve de sustentação da reprodução capitalista”⁶⁴.

De fato, a partir do momento em que tais fenômenos encontram-se amoldados às relações de trabalho neste dito mundo “globalizado”, dentre os principais efeitos deste novo cenário, de uma maneira genérica, pode-se mencionar, conforme Antunes: “...desregulamentação enorme dos direitos do trabalho, que são eliminados cotidianamente em quase todas as partes do mundo onde há produção industrial e de serviços; aumento da fragmentação no interior da classe trabalhadora; precarização e terceirização da força humana que trabalha; destruição do sindicalismo de classe e sua conversão num sindicalismo dócil, de parceria (...)”⁶⁵.

Veja-se, todavia, que não há sequer como sustentar a alegação neoliberal de que a desconstrução de direitos seria um “sacrifício necessário” em tempos de crise, como lembram Hans-Peter Martin e Harald Schumann, na excelente obra “A

⁶¹ RAMOS FILHO, Wilson. *As reformas neoliberais do direito do trabalho europeu e algumas propostas em discussão para debelar seus efeitos desastrosos*. In: Ramos Filho, Wilson (coord.) et al. **Trabalho e direito: Estudos contra a discriminação e patriarcalismo**. Bauru: Canal 6, 2013. p. 302.

⁶² SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Curso de direito do trabalho**. p. 19.

⁶³ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **O direito do trabalho....** p. 139.

⁶⁴ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Idem**. p. 156.

⁶⁵ ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho....** p. 53.

armadilha da globalização”, pois o que verdadeiramente se propõe “são cortes drásticos no quadro de conquistas sociais e diminuição de ganhos, apesar da produtividade crescente”⁶⁶, o que põe por terra qualquer argumento de que a revitalização da economia está intrinsecamente ligada à redução de direitos sociais. Grandes grupos financeiros com capitais vultosos e crescentes lucros, como demonstram seus resultados publicados periodicamente⁶⁷, estão entre as empresas que mais terceirizam mão-de-obra.

Neste sentido, Delgado bem assenta que: “Embora a terceirização trabalhista não seja, necessariamente, redutora de postos de trabalho, ela é, essencialmente, desorganizadora do sistema de garantias e direitos estipulados pelo clássico Direito do Trabalho. Nessa medida ela propicia, ao menos em um momento inicial, significativa redução das garantias e ganhos obreiros”⁶⁸.

E, de maneira mais específica, quanto às “novas formas” de (des)regulação dos direitos laborais, podemos mencionar, de acordo com Giovanni Alves, as alterações nas modalidades de contrato (“*part-time*”, prazo determinado), da jornada (banco de horas), e até mesmo referentes a “acordos” supostamente em condições de igualdade para quitação de diversos direitos (comissões de conciliação prévia)⁶⁹.

Este mesmo autor destaca que a própria terceirização pode também se revestir de diversas roupagens:

“A terceirização, como elemento compositivo da “nova precariedade salarial” no plano da contratação salarial flexível, se manifestou de forma bastante distinta em diversos segmentos econômicos: desde a subcontratação de uma rede de fornecedores com produção independente, passando pela contratação de empresas

⁶⁶ MARTIN, Hans-Peter; SCHUMANN, Harald. **A armadilha da globalização**. São Paulo: Globo, 1999. p. 14.

⁶⁷ A título ilustrativo, menciona-se os resultados divulgados pelas maiores instituições financeiras em operação no Brasil, apenas para ficar restrito a este segmento do mercado. O Banco do Brasil, líder geral em ativos, registrou lucro líquido de R\$ 14,4 bilhões em 2015, com aumento de 28% em relação ao ano anterior, sendo que os ativos somaram em dezembro deste ano R\$ 1,51 trilhão, conforme noticiou o portal de notícias G1 (<http://g1.globo.com/economia/negocios/noticia/2016/02/lucro-do-banco-do-brasil-sobe-para-r-144-bilhoes-em-2015.html>), acesso em 08.03.2016. Por sua vez, o Itaú Unibanco, maior instituição financeira privada do país, divulgou seu resultado do ano de 2015, com lucro líquido de R\$ 23,36 bilhões, um aumento de 15,4% em relação ao ano anterior, conforme reportagem da Folha de São Paulo (<http://www1.folha.uol.com.br/mercado/2016/02/1736186-lucro-do-itaunibanco-sobe-154-em-2015-e-atinge-r-234-bilhoes.shtml>), acesso em 08.03.2016.

⁶⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego**.... p. 45.

⁶⁹ Giovanni ALVES, na obra “**Dimensões da precarização do trabalho: ensaios de sociologia do trabalho**” (Bauru: Canal 6, 2013, p. 154), nomina ainda como modalidades especiais de trabalho, de maneira ilustrativa, além das mencionadas neste capítulo, o trabalho por projeto ou tarefa, o contrato por teletrabalho, a cooperativa de trabalho e a suspensão temporária do contrato de trabalho (bolsa qualificação).

especializadas de prestação de serviços de apoio e pela alocação de trabalho temporário via agência de emprego; até a contratação de pessoa jurídica ou do autônomo nas áreas produtivas e essenciais da empresa; o trabalho domiciliar (que na maioria das vezes é informal); a organização de cooperativas de trabalho, o deslocamento de parte da produção ou setores para ex-empregados etc.”⁷⁰.

Em estudo publicado na década de noventa, no auge do neoliberalismo, Cláudio Dedecca já bem diagnosticava o problema da flexibilização das relações laborais e de suas modalidades, vinculadas à qualificação dos trabalhadores:

“Os contratos por tempo determinado ou parcial são, via de regra, adotados para trabalhadores menos qualificados, pertencentes ao denominado mercado geral de trabalho. Para os trabalhadores mais qualificados, as empresas tendem a lançar mão de outros mecanismos de flexibilização das relações de trabalho. O incentivo para que parte destes trabalhadores se demitam e formem microempresas que prestem serviços ao seu antigo empregador é uma das vias adotadas”⁷¹.

A terceirização, segue, assim, como um processo de desconcentração das atividades produtivas, típicas do fordismo; no entanto, dentro da acumulação flexível, esta desconcentração passa por aspectos contratuais, pois todo este processo produtivo – incluindo a mão-de-obra - passa a ser executado por terceiros.

Firma-se, desta forma, segundo Gabriela Delgado e Helder Amorim “...uma espécie de expansão desvirtuada da terceirização no universo empresarial, que se ocupou de terceirizar, indiscriminadamente, tanto as áreas e os setores periféricos como as áreas e os setores nucleares do setor produtivo”⁷².

Entendem ainda estes autores que os moldes atuais da terceirização, como um todo, estão calcados na lógica toyotista, fundando-se em “multifacetados mecanismos de controle externo e interno da produção”⁷³. Mais do que uma mera intermediação de mão-de-obra, as empresas “passam a concentrar suas atividades no núcleo central

⁷⁰ ALVES, Giovanni. **Terceirização e neodesenvolvimentismo....** Acesso em 07.09.2015.

⁷¹ DEDECCA, Cláudio Salvadori. *Racionalização econômica e heterogeneidade nas relações e nos mercados de trabalho no capitalismo avançado*. In: OLIVEIRA, Carlos Eduardo Barbosa de; MATTOSO, Jorge Eduardo Levi (orgs.). **Crise e trabalho no Brasil, modernidade ou volta ao passado?** São Paulo: Scritta, 1996. p. 61.

⁷² DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Os limites constitucionais da terceirização**. São Paulo: LTr, 2015. p. 11.

⁷³ DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. *Idem*. p. 13.

de produção, descentralizando etapas acessórias do processo produtivo para empresas periféricas”⁷⁴.

Neste ponto, Grijalbo Coutinho arremata com precisão que, dentro do processo de acumulação flexível, com a terceirização, “a mão de obra não é mais a única mercadoria a ser comprada. Negociações civis entre grandes empresas e seus apêndices transformam os trabalhadores dos conglomerados econômicos em empregados dos prepostos patronais, estabelecidos, por via de regra, precariamente em uma evidente farsa, sociológica e jurídica”⁷⁵.

1.1.3. A terceirização no Brasil. A súmula 331 do TST

Antes de se fazer um breve esboço histórico da terceirização no Brasil, há que se ter em mente que aqui a situação se deu de forma diferente ao que se viu nos países capitalistas centrais, no que tange ao fenômeno da reestruturação produtiva e da acumulação flexível.

Primeiramente, pois as relações de classe no Brasil se desenvolveram ao longo do tempo sobre as bases de um regime corporativista (ou neocorporativista, para alguns autores)⁷⁶, sendo inerente ao capitalismo a tentativa de normalização da classe

⁷⁴ DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Ibidem**. p. 14.

⁷⁵ COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **Terceirização: máquina de moer...** p. 86.

⁷⁶ Alguns autores, como Nasser ALLAN (**Direito do trabalho e corporativismo: análise sobre as relações coletivas de trabalho no Brasil de 1889 a 1945**. Curitiba: Juruá, 2010. p. 159) defendem que este “corporativismo” se refletiria em especial no tratamento do Estado para com as entidades sindicais, a ponto de o governo estipular as regras que deveriam ser observadas para permitir agrupamento com a finalidade de constituição das entidades sindicais, contando, certamente, com a leniência de boa parte destas. Ainda para referido autor, no que se refere aos direitos concedidos aos trabalhadores, o fato de, no início do século XX, algumas leis serem elaboradas neste sentido, “...*não quis significar o reconhecimento pelo Estado da necessidade de ampliação da cidadania às classes subalternas ou a efetividade da pretensão proletária. Representou, em verdade, a cessão parcial a uma fração do movimento sindical que procurou concretizar melhorias nas condições de vida do operariado*” – p. 118. Por outro lado, quanto ao “neocorporativismo”, expressão cunhada por Philippe Schmitter, aqui citado em artigo de Carolina MERCANTE (**As centrais sindicais e o neocorporativismo à brasileira**. Revista Estudos Políticos: a publicação eletrônica semestral do Laboratório de Estudos Hum(e)anos (UFF) e do Núcleo de Estudos em Teoria Política (UFRJ). Rio de Janeiro, Vol.5, N. 1, pp. 267 – 287, dezembro 2014. Disponível em: <http://revistaestudospoliticos.com/wp-content/uploads/2015/02/Vol.5-N.1-p.267-287.pdf>. Acesso em 09.05.2016), que significaria “*uma versão do corporativismo em países democráticos*”, pontuando que “*não há tanta convicção de que esse tipo de concertação social se amolde facilmente ao caso brasileiro, especialmente quando estão em disputa interesses provenientes das relações capital-trabalho*” – p. 268. Utilizando aqui o exemplo das centrais sindicais, esta autora afirma que há, quando muito, “*uma inclinação aos arranjos neocorporativistas, destacando-se, no caso brasileiro, uma forte dependência dos entes sindicais ao Estado, acrescida de nítida fragilidade da classe operária em relação ao capital*” – p. 280. Logo, não há uma diferença significativa entre os dois modelos, sendo que no primeiro caso se verifica uma vertente mais voltada ao fascismo; no segundo, este caráter teria um aspecto mais democrático.

trabalhadora, a qual, se dá, em grande parte, com êxito, mas não de forma absoluta, como dito anteriormente.

Sob este aspecto, Ramos Filho, em diversos trechos da obra “*Direito Capitalista do Trabalho*”, reforça a desconstrução do mito de que os direitos trabalhistas foram fixados em lei com o único intuito de conceder benesses aos trabalhadores, quando, em verdade, sempre houve a necessidade do capitalismo se justificar “ideológica e eticamente para se apresentar como um sistema melhor e mais justo quando comparado ao sistema anticapitalista”⁷⁷, ressaltando que “parte da doutrina juslaboralista ignora o papel da classe trabalhadora na construção do Direito Capitalista do Trabalho, preferindo omitir o processo de luta, pelo qual o Estado se viu forçado a consagrar em leis as reivindicações dos trabalhadores, como condição para o desenvolvimento do próprio capitalismo”⁷⁸, confirmando o que já haviam vaticinado Marx e Engels: “para se oprimir uma classe, é necessário assegurar-lhe condições para que possa, no mínimo, prolongar sua existência servil”⁷⁹.

Em segundo lugar, mas ao mesmo tempo como consequência do primeiro aspecto, é de que, na prática, o Brasil não chegou a se constituir, de fato, em um Estado de bem-estar social; pelo contrário, como lembra Graça Druck, este Estado

“...assumiu uma forma de regular o mercado de trabalho que contribuiu, decisivamente, para fortalecer uma racionalidade sustentada num padrão de uso da força essencialmente predatório. Jornadas extensas, não pagamento de horas extras, rotatividade da mão-de-obra, falta de treinamento e investimento em qualificação, instabilidade no emprego, falta de registro e de contratos, baixos níveis salariais são as formas mais usuais às quais o empresariado brasileiro recorreu para aumentar a produtividade do trabalho. Nestas práticas em geral, contou com a cobertura do Estado, seja pela conivência com a não aplicação da fiscalização ou de sanções quando a lei permite, seja pela cumplicidade com o patronato já embutida na própria legislação trabalhista”⁸⁰.

Disto advém que, desde o advento da legislação trabalhista no Brasil, sempre houve uma forte influência dos interesses empresariais não só na confecção e elaboração destas próprias leis, como também uma certa cumplicidade das entidades de classe (muitas vezes em razão de seu próprio enfraquecimento), aliado ao

⁷⁷ RAMOS FILHO, Wilson. **Direito capitalista**.... p. 48.

⁷⁸ RAMOS FILHO, Wilson. **Idem**. p. 48

⁷⁹ MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **Op. cit.**. p. 44.

⁸⁰ DRUCK, Maria da Graça. **Op. cit.** p. 61.

emblemático apoio do Estado, o que explica uma inserção na legislação, a partir de determinado período, de normas como as que implantaram a terceirização no Brasil.

O marco inicial desta modalidade é o Decreto-Lei nº 200, de 1.967, o qual dispõe sobre a organização da administração federal, e que tratou, no capítulo intitulado “Da descentralização”, da possibilidade de transferir suas atividades para a iniciativa privada⁸¹, permitindo, deste modo, a terceirização na administração pública.

Neste período político, importante se ressaltar que o Estado já vivia sob a égide do regime militar, após o golpe de 1.964, panorama ideal para que se refreasse toda e qualquer tentativa de questionamento do “sistema” e do padrão de vida que se impunha à sociedade, e, em outro sentido, se implantasse toda e qualquer reforma visando fomentar o “desenvolvimentismo”. E, para isso, “teve que pôr fim a todas as lutas e mobilizações da sociedade civil que se opunham a este projeto. Foi, portanto, centralmente pela via de coerção e da força que se consolidou o fordismo no Brasil”⁸², donde se destaca, também, o fim da estabilidade decenal no emprego e a implantação, em “substituição” àquele, do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS. Como lembra Mauricio Delgado: “Exponenciadas pelo discurso oficial do novo regime, harmônico a uma política econômica de franco cunho liberal, e pelo silêncio cirurgicamente imposto às vozes e forças adversas, essas críticas encontraram fórmula jurídica alternativa ao sistema celetista combatido (...)”⁸³.

Ainda no âmbito administrativo, a Lei nº 5.645, de 1.970⁸⁴, que estabeleceu diretrizes para a classificação de cargos do Serviço Civil da União e das autarquias federais, fazia constar no parágrafo único (hoje revogado) de seu artigo 3º, que as atividades relacionadas com “*transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e semelhantes*” seriam, de preferência, objeto de execução indireta, tal qual previsto no Decreto acima citado.

⁸¹ “Art. 10. A execução das atividades da Administração Federal deverá ser amplamente descentralizada. (...) § 7º 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”. Íntegra do Decreto-Lei disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del0200.htm. Acesso em 01.08.2015.

⁸² DRUCK, Maria da Graça. **Op. cit.** p. 59.

⁸³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 1139.

⁸⁴ Íntegra da lei disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/leis/L5645.htm. Acesso em 06.09.2015.

Interessante se destacar que, enquanto “a Administração Pública central incorporava gradualmente o processo de contratação indireta de atividades de apoio, no segmento privado da economia brasileira a terceirização de serviços ainda era uma incógnita”⁸⁵.

Posteriormente, foi promulgada a Lei nº 6.019, de 1.974⁸⁶, regulamentadora do trabalho temporário, a qual, com um alcance mais amplo do que o Decreto-Lei citado acima, verdadeiramente implantou a terceirização no Brasil, ainda que em modelo diverso daquele predominante nos dias atuais, e que deveria, ao menos em tese, ser utilizada somente em determinadas situações, quais sejam, necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou acréscimo extraordinário de serviços. Neste caso, a subordinação é deslocada para a atividade-fim da empresa tomadora.

Catharino a conceitua como uma espécie de terceirização de duração “determinada”⁸⁷, sendo que na prática, “os trabalhadores temporários espalhados estão duplamente subordinados. Mais à sua empregadora, mas inevitavelmente também à tomadora, pois é na sua empresa que trabalham, sendo impossível sua empregadora dirigir e fiscalizar todos eles continuamente”⁸⁸.

Considerando, contudo, que durante o período do contrato o trabalhador insere-se diretamente no modelo de produção da empresa em que está desenvolvendo suas atividades, o que ocorre é uma verdadeira intermediação de mão-de-obra de caráter temporário, onde a subordinação é direta para com o tomador de serviços. Segundo Márcio Túlio Viana, “a lei elegeu como critério, para definir o empregador, não tanto o direito de dirigir o trabalho, mas a obrigação de pagar o salário”⁸⁹, o que nos permite concluir que a subordinação, aqui, é quase total para com a empresa contratante.

De todo modo, sem embargo de suas peculiaridades, referida lei funcionou como uma abertura para que outras relações de trabalho viessem a ser relativizadas

⁸⁵ VIANA, Márcio Túlio; DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Terceirização – aspectos gerais. A última decisão do STF e a súmula 331 do TST. Novos enfoques.** Artigo publicado na revista eletrônica do TST. Brasília, vol. 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>. Acesso em 08.09.2015. p. 65.

⁸⁶ Íntegra da lei disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6019.htm. Acesso em 01.08.2015.

⁸⁷ CATHARINO, José Martins. **Op. cit.** p. 77.

⁸⁸ CATHARINO, José Martins. **Idem.** p. 80.

⁸⁹ VIANA, Márcio Túlio. **A terceirização revisitada – algumas críticas e sugestões para um novo tratamento da matéria.** Revista LTr, Vol. 77, nº 02, Fevereiro de 2013. p. 143.

e flexibilizadas, ou seja, “...na prática, e de maneira crescente, este marco normativo foi sendo utilizado à margem da legalidade para contratação de pessoal com custos menos elevados para os empresários...”⁹⁰. Não bastasse, este modelo, segundo Mauricio Godinho Delgado,

“...produziu, indubitavelmente, uma inflexão no sistema trabalhista do país, já que contrapunha à clássica relação bilateral (própria à CLT) uma nova relação trilateral de prestação laborativa, dissociando o fato do trabalho do vínculo jurídico que lhe seria inerente. Contudo, ainda assim tal inflexão foi limitada, uma vez que a fórmula do trabalho temporário não autorizava a terceirização permanente, produzindo efeitos transitórios no tempo”⁹¹.

Efetivamente, como ressalta este jurista, esta lei veio a ser um verdadeiro contraponto ao modelo clássico da relação bilateral, gerando uma dificuldade para sua conceituação, como reconhece Paulo Emílio Ribeiro de Vilhena:

“Situando-se o estudioso dentro da perspectiva do Direito do Trabalho, como disciplina jurídica tutelar do trabalho e que se rege por princípios jurídicos uniformes, que lhe imprimem feição conceitual também uniforme, verá que não é tão simples a regulamentação do trabalho temporário. A maior dificuldade reside mesmo em admitir-se, pela raiz, a existência de uma lei que dê fluxo de regularidade a situações, cujas bases negociais se contrapõem à estrutura geral da disciplina jurídica que as condena.

Tão ingrata é a missão de leis desta natureza que, quase sempre e indiscriminadamente, importam elas em desvio e até mesmo e inversão de tutela da relação de trabalho”⁹².

Alice Monteiro de Barros ressalta que “a justificativa do projeto que regulamentou o trabalho temporário deixou claro que não viria ele concorrer com o trabalho permanente, mas, ao contrário, viria vitalizar a economia e melhorar a renda individual dos que não podem obrigar-se em trabalho permanente”⁹³. Posteriormente, emenda, com precisão: “Não obstante as restrições contidas na Lei 6.019, a

⁹⁰ RAMOS FILHO, Wilson. *A terceirização do trabalho no Brasil: perspectivas e possibilidades para uma revisão da jurisprudência*. In: RAMOS FILHO, Wilson (coord.). **Trabalho e regulação. As lutas sociais e condições materiais da democracia**. Belo Horizonte: Editora Fórum, 2012. p. 350.

⁹¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. p. 413.

⁹² VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: estrutura legal e supostos**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999. p. 251.

⁹³ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2008. p. 439.

intermediação de mão-de-obra para serviços permanentes continuou a ser utilizada (...)”⁹⁴.

No ano de 1.983, foi editada a Lei nº 7.102⁹⁵, que regulamentou a constituição e funcionamento das empresas de vigilância e transporte de valores, funcionando como terceirização típica e de caráter permanente, diferentemente, portanto, da Lei nº 6.019. Embora inicialmente esta intermediação tenha ficado restrita aos estabelecimentos financeiros, onze anos mais tarde, o texto foi alterado para ampliar seus efeitos também para outros estabelecimentos, e até mesmo em prol de pessoas físicas.

Considerando a data da edição do Decreto-Lei nº 200, “que reestruturou o aparelho de Estado, conjugando o autoritarismo da ocasião com certa vertente econômica liberal”⁹⁶ - ainda que sobre um padrão fordista incompleto e precário, em razão do histórico exclusão social brasileira⁹⁷ -, bem como, da Lei nº 6.019, que trata do trabalho temporário e posteriormente, da Lei 7.102, de 1.983, regulamentadora dos serviços de vigilância e transporte de valores, é possível se afirmar que, não obstante a eclosão deste processo de precarização dos direitos trabalhistas tenha se dado no Brasil a partir da década de oitenta, alguns autores identificam que este fenômeno já se mostrava crescente em décadas passadas, se iniciando “...com as medidas adotadas pelos militares, (...) intensificando o processo de retraimento da esfera pública no que diz respeito à proteção dos direitos duramente conquistado pelos trabalhadores”⁹⁸.

Interessante ressaltar que, a despeito da edição das leis acima, “em nenhum caso, (...) foram incluídas permissões genéricas à terceirização, prevalecendo, ainda, o conceito de relação jurídica trabalhista sinalagmática constante na CLT”⁹⁹, embora fossem uma espécie de sinal para o cenário que se desenharia no decorrer dos anos seguintes. Claramente, em se tratando de um contrato entre duas empresas que versa

⁹⁴ BARROS, Alice Monteiro de. *Idem*. p. 440.

⁹⁵ Íntegra da lei com as devidas alterações disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7102.htm. Acesso em 01.08.2015.

⁹⁶ GIORGI, Fernanda; LOPES, João Gabriel Pimentel; COZERO, Paula Talita. *O que está em jogo em matéria de terceirização trabalhista no Supremo Tribunal Federal?* In: RAMOS FILHO, Wilson; (org). et al. **Terceirização no STF: elementos do debate constitucional**. Bauru: Canal 6, 2015. p. 15.

⁹⁷ DRUCK, Maria da Graça. *Op. cit.* p. 59.

⁹⁸ MANSUR, André. *Das primeiras reformas neoliberais realizadas pelo governo militar no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro ao triunfo flexibilizador da década de 90*. In: RAMOS FILHO, Wilson; (org). et al. **Classes sociais e (des)regulamentação do trabalho no Brasil atual**. Bauru: Canal 6, 2014. p. 115.

⁹⁹ GIORGI, Fernanda; LOPES, João Gabriel Pimentel; COZERO, Paula Talita. *Op. cit.* p. 16.

sobre a compra e venda da força de trabalho de um terceiro, “conclui-se que a própria pessoa desta vem a ser objeto de atividade essencialmente lucrativa”¹⁰⁰, o que atenta contra os princípios basilares da não coisificação do trabalho humano.

Para Ramos Filho, corroborando tal entendimento, afirma que nesta fase do direito do trabalho nacional:

“... se passou a admitir a formação de um modelo trilateral de prestação de trabalho subordinado, em contraposição ao modelo bilateral clássico (um vende a força de trabalho e outro a compra, mediante algumas contrapartidas, como salário, benefícios, promessas para o futuro, compromissos diversos de natureza fordista, entre outras). A partir de então se admite que um comprador de força de trabalho a revenda com lucro, estabelecendo-se um duplo regime de apropriação de mais-valia”¹⁰¹.

Giovanni Alves observa, com igual propriedade, que “...foi a partir dos anos 80, a “década neoliberal”, que se tornou clara a situação de debilitação do mundo do trabalho. O resultado histórico da acumulação flexível sobre o mercado de trabalho é deveras impressionante: instaurou-se um novo patamar de desemprego estrutural e proliferação do trabalho precário nos principais países capitalistas”¹⁰².

Em 1.986, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) editou a Súmula 256 - hoje cancelada-, que limitava a legalidade dos contratos de terceirização para os casos de trabalho temporário e de serviços de vigilância, ou seja, das duas leis acima citadas, o que se deu, segundo Grijalbo Coutinho, em um cenário de crise econômica de 1980, “...em resposta aos propósitos empresariais de autorizar, sem limites, a subcontratação bem como de legitimar parte da terceirização em curso sem analisá-la com base nos princípios orientadores do Direito do Trabalho e nos arts. 2º e 3º da CLT (...)”¹⁰³.

Com efeito, em dezembro de 1.993 - em revisão ao verbete anterior -, o TST editou então a Súmula 331, deixando expresso em seu item I que: “*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)*”¹⁰⁴.

¹⁰⁰ VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Op. cit.** p. 255.

¹⁰¹ RAMOS FILHO, Wilson. *A terceirização...* p. 350.

¹⁰² ALVES, Giovanni. **O novo (e precário) mundo do trabalho.** São Paulo: Boitempo, 2010. p. 18-19.

¹⁰³ COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **Terceirização: máquina de moer...** p. 236.

¹⁰⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Livro de Súmulas, OJs e PNs. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/Livro-internet.pdf>. p. A-75. Acesso em 01.08.2015.

Já o item III da súmula, um dos geradores da comentada cizânia doutrinária, dispõe que: “*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 personalidade e a subordinação direta*”¹⁰⁵.

De qualquer maneira, é certo que a redação da parte final do item III é por demais genérica, dando margem a diversas interpretações, principalmente para os que defendem a amplitude desta modalidade de contratação nas diversas áreas.

Neste momento, de fato, sequer eram necessárias alterações substanciais no texto da legislação, diante do reconhecimento, pelo TST, de uma ampliação nesta forma de contratação, em resposta aos anseios dos empregadores em uma fase histórica onde suas demandas tomavam maior força: “...a flexibilização do Direito do Trabalho atingiu seu ápice em termos de pronunciamento judicial do TST. Além da subcontratação nas áreas de trabalho temporário, vigilância patrimonial, conservação, asseio e limpeza, o TST também reconheceu como legal a terceirização de todos os serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador”¹⁰⁶.

Assim, embora este processo de precarização dos direitos tenha tomado maior força, ou, se mostrado como tal, a partir do início da década de noventa - com certo atraso se comparado ao que se via nos países capitalistas centrais – não demorou para que seus efeitos se tornassem visíveis, alterando o modo fordista/taylorista ainda então predominante no modelo de produção, sem embargo dos textos legais e jurisprudenciais já vigentes naquele momento, como destaca Antunes:

“A partir de 1990, com a ascensão de Fernando Collor e depois com Fernando Henrique Cardoso, esse processo intensificou-se sobremaneira, com a implantação de inúmeros elementos que reproduzem, nos seus traços essenciais, o receituário *neoliberal*. Por isso, no estágio atual a reestruturação produtiva do capital no Brasil e seus impactos recentes são mais significativos. (...) A flexibilização, a desregulamentação e as novas formas de gestão produtiva estão presentes em grande intensidade, indicando que o fordismo, *ainda dominante*, também vem se mesclando com novos processos produtivos, com as formas de acumulação flexível e vários elementos oriundo do chamado toyotismo, do modelo japonês, que configuram as tendências do capitalismo contemporâneo”¹⁰⁷.

¹⁰⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Idem**. p. A-100.

¹⁰⁶ COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **Terceirização: máquina de moer...** p. 236.

¹⁰⁷ ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho...** p. 236.

Na visão de Ramos Filho, este momento compreendido entre as últimas décadas do século XX e o início do século XXI foi paradigmático com relação ao posicionamento adotado nos julgados do TST, o qual refletia uma hegemonização do ideário neoliberal nas políticas públicas:

“Apresentada como sinal de modernidade frente à legislação considerada arcaica, a inflexão neoliberal nas decisões judiciais nos Tribunais do Trabalho, principalmente no TST, efetivamente prescindiu de fundamentais alterações no marco normativo, tornando desnecessária uma ampla reforma trabalhista. O que restou alterado foi o modo de se interpretar o Direito. (...)

Efetivamente, a quase totalidade dos atuais magistrados do trabalho ingressou na carreira no descrito ambiente de disputa hegemônica entre o segundo e terceiro espírito do capitalismo, em que esse último parecia vitorioso. Por conta de eleições de candidatos presidenciais comprometidos pela nova ética do capitalismo descomplexado, parte desses magistrados empossados durante o período entre a última década do século passado e os primeiros anos da primeira década do século XXI foi levada a optar, politicamente, pelo conjunto de valores pelo mesmo representado, ainda que tal opção não tenha sido tomada conscientemente”¹⁰⁸.

Independente da espécie de terceirização, tal fenômeno é visto, por alguns autores, “...como algo inexorável, cabendo aos sindicatos dos trabalhadores lutar para que ela se instaure em sua modalidade “autêntica”, com feição moderna, onde a redução dos custos das empresas viria, principalmente, pela melhoria da produtividade e da qualidade, envolvendo não só a mão-de-obra, como também fornecedores, subcontratantes e todos os demais interessados que se encontram fora da fábrica”¹⁰⁹.

Neste mesmo sentido, esta modalidade de contratação, portanto, tal como se desenha “...caminha a passos largos para se transformar em modo predominante de contratação obreira, sempre acompanhada da redução de direitos dos trabalhadores, esvaziamento sindical, mortes e acidentes no trabalho...”¹¹⁰.

Mais adiante, será traçado um panorama de mais alguns aspectos conceituais afetos ao fenômeno da terceirização, em especial àqueles ao quais se convencionou

¹⁰⁸ RAMOS FILHO, Wilson. **Direito capitalista**.... p. 411.

¹⁰⁹ ALVES, Giovanni. *Nova ofensiva do capital, crise do sindicalismo e as perspectivas do trabalho – o Brasil nos anos noventa*. In: TEIXEIRA, Francisco J. S.; OLIVEIRA, Manfredo Araújo de. (orgs.). **Neoliberalismo e reestruturação produtiva: as novas determinações do mundo do trabalho**. São Paulo: Cortez; Fortaleza: Universidade Estadual do Ceará, 1998. p. 144.

¹¹⁰ COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **Terceirização: máquina de moer**.... p. 117.

nominar de atividades “meio” e “fim”; e, ainda, daquela modalidade nas formas “externa” e “interna”, sendo essencial a compreensão destas para, posteriormente, traçar uma abordagem dos efeitos deste fenômeno à luz dos estudos da PDT.

1.1.4. Os conceitos de atividade “meio” e “fim”

Com a sedimentação da terceirização no meio laboral através da chancela da corte superior trabalhista, passou-se então a discutir os imprecisos conceitos de atividade “meio” e atividade “fim” da empresa tomadora.

Segundo o entendimento sedimentado na referida Súmula, no primeiro caso, a terceirização seria lícita, quando então uma empresa “especializada” em serviços não ligados à atividade principal do tomador de serviços fornece pessoal próprio, “habilitado” e “capacitado” para consecução de determinada tarefa, permitindo então que este tomador possa se dedicar à real finalidade da empresa, o que, aliás, encontra-se de certa forma também pacificado pela doutrina.

Segundo as lições de Delgado, 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”¹¹¹.

Por sua vez, as atividades-fim, conforme este mesmo autor “...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”¹¹².

Para Gabriela Delgado e Helder Amorim, a edição desta Súmula não teve outro papel que não o de retratar um “pacto compromissório” entre capital e trabalho. Prosseguem referidos autores, afirmando que

“... para procurar alcançar este almejado resultado de equilíbrio, a jurisprudência nega validade aos contratos de terceirização de serviços em atividades finalísticas, por compreender, nessa prática, um ato de fraude contra a aplicação das normas imperativas de

¹¹¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. p. 418.

¹¹² DELGADO, Mauricio Godinho. **Idem**. p. 418.

proteção ao trabalhador, equiparável à comercialização de mão de obra (mercantilização do trabalho humano), em linha de coerência com o pensamento jurisprudencial (...)¹¹³.

Por outro lado, destacam também que “em franca demonstração de adaptação argumentativa à nova realidade da organização econômica, a jurisprudência acolhe a legitimidade do modelo empresarial horizontalizado toyotista, na medida em que autoriza a empresa-mãe a desincumbir-se da realização de atividades auxiliares, complementares ou de apoio administrativo, para que focalize suas energias ao *core business*, ou seja, em suas atividades essenciais”¹¹⁴.

Há que se ressaltar a nebulosidade desta conceituação, que acaba por interessar, talvez, mais a fins acadêmicos do que práticos, propriamente ditos. O que se depreende das relações de trabalho atuais não permite estabelecer, com precisão, o que seria atividades “meio” e “fim”.

Sob este aspecto, destaca Livia Miraglia este problema, em razão da dinâmica das relações de trabalho, sendo “...difícil distinguir claramente as atividades-meio das atividades-fim. Até porque, com a tecnologia e o desenvolvimento do mundo moderno, uma atividade que ontem era essencial hoje pode tornar-se acessória”¹¹⁵.

Da mesma forma, o próprio conceito de subordinação, neste caso, ficaria impreciso. Estaríamos diante de uma subordinação técnica, a qual, segundo as lições de Américo Plá Rodriguez, pressupõe a direção efetiva das tarefas por parte do empregador, controlando e corrigindo sua execução? Ou, da subordinação jurídica, esta entendida, segundo este mesmo autor, como a subordinação de uma forma mais ampla, um poder de direção, que não é necessariamente exercido de maneira pessoal pelo empregador¹¹⁶?

O texto da Súmula, neste sentido, introduz o conceito de subordinação em seu caráter *objetivo*, inserida diretamente na atividade da empresa, que, como pontua Delgado, atua sobre o modo de *realização da prestação* e não sobre a pessoa do trabalhador¹¹⁷. Se a terceirização na atividade-meio seria lícita, desde que não haja

¹¹³ DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Op. cit.** p. 32.

¹¹⁴ DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Idem.** p. 32.

¹¹⁵ MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **A terceirização trabalhista no Brasil.** São Paulo: Quartier Latin, 2008. p. 161.

¹¹⁶ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Curso de direito do trabalho: contratos de trabalho.** São Paulo: LTr, 1982. p. 30-32.

¹¹⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** p. 281.

subordinação direta, entende-se então que sempre na atividade-fim haverá subordinação.

Por sua vez, alguns autores assentem que atualmente a interpretação que deve ser feita acerca das atividades “meio” e “fim”, quanto ao viés da subordinação, se dá pelo caráter *estrutural*, que, nas lições deste mesmo autor, seria aquela que se manifesta pela inserção do trabalhador na dinâmica do tomador de seus serviços, independentemente de receber ou não suas ordens diretas, mas acolhendo, estruturalmente, sua dinâmica de organização e funcionamento¹¹⁸, ou seja, que insere o trabalhador na estrutura funcional da empresa; no caso, aqui, do tomador de serviços.

De todo modo, o próprio conceito de atividade-fim acaba sendo tomado por exclusão, ou uma “consequência residual”¹¹⁹, daquilo que seria atividade-meio. A partir do texto da Súmula, “o Direito do Trabalho passa a avaliar a legitimidade da contratação de serviço numa perspectiva teleológica, à luz do objetivo econômico da empresa, identificando em seu objeto social as atividades que possuem características auxiliares, de apoio administrativo, para divisá-las daquelas outras que, por exclusão, constituem o núcleo essencial do empreendimento”¹²⁰.

Referidos aspectos acabam, por muitas vezes, não recebendo a devida atenção, por parte dos operadores do direito, quando da análise de situações práticas envolvendo contratos de trabalho celebrados por intermédio de empresas interpostas, submetendo a questão ao alvedrio do intérprete sobre o que é “meio”, “fim”, “essencial”, “não essencial”, ou ainda a subordinação de forma “direta” ou “indireta”.

Márcio Túlio Viana, neste caso, bem pontua que “...o fato de uma atividade ser utilizada como simples meio não significa, evidentemente, que seja irrelevante para a consecução dos fins”¹²¹. De todo modo, este autor orienta pela aplicação do critério da interpretação mais favorável ao trabalhador, que deveria, inclusive, constar do texto sumular, mencionando o caso dos trabalhadores de *call-center*.

¹¹⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. **Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho**. In: Revista de Direitos e Garantias Fundamentais - nº 2, 2007. p. 37. Disponível em: <http://www.fdv.br/publicacoes/periodicos/revistadireitosegarantiasfundamentais/n2/1.pdf>. Acesso em 13.05.2016.

¹¹⁹ DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Op. cit.** p. 48.

¹²⁰ DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Idem.** p. 49.

¹²¹ VIANA, Márcio Túlio. **A terceirização....** p. 145.

“A hipótese dos call centers poderia-se encaixar aí. Como sabemos, a Lei de Licitações permite a terceirização “inerente” a esta atividade. Mas como já fez notar a Ministra Rosa Maria, os dicionários dão àquela palavra vários sentidos, que vão do *essencial* ao *pertinente*. Se adotarmos, como devemos, o benefício da dúvida, teremos de concluir que “inerente”, no caso, significa apenas “pertinente”.

Ora, sendo assim, devemos inferir também que a Lei mantém o critério da Súmula. Ou seja: só pode haver terceirização na atividade-meio. Aliás, é o que também recomenda um princípio ainda mais importante, e que não é apenas do Direito do Trabalho – o princípio da dignidade humana.

Pois bem. A atividade da operadora de *call center* é fim, e não meio. Como certa vez ponderou a Ministra Maria Calsing, o atendimento ao cliente é previsto enquanto obrigação da empresa até pelo Código do Consumidor. No mínimo, teremos aqui, mais uma vez, dúvida razoável, e outra vez mais devemos aplicar o *in dubio pro operario*¹²².

Sob este aspecto, evidencia-se que tais termos são por demais rasos e vagos, ou, diante do “mundo real”, inócuos, revestindo-se, como lembra Ramos Filho, de “certa complexidade”¹²³, vindo a mascarar o que ocorre no mundo real das relações de trabalho, o qual “... demonstra que, quando uma empresa terceiriza serviços, verdadeiramente está buscando redução de custos, embora se utilizando do argumento de eventual maior especialização”¹²⁴.

De qualquer forma, resta claro que esta distinção conceitual (“meio” e “fim”), possui um caráter juridicamente estratégico (a despeito de sua fragilidade científica), com o intuito de delimitar o tipo de terceirização que seria, ou não, lícita. E é neste sentido que a jurisprudência trabalhista, como bem constatam Gabriela Delgado e Helder Amorim, já diante de um sistema constitucional protetor e promotor das funções sociais do trabalho, “passou a entender que a empresa privada, semelhança da Administração Pública, também poderia contratar legitimamente serviços especializados de apoio administrativo para viabilizar a racionalização de seus recursos e, especialmente, com a finalidade de permitir que a empresa tomadora pudesse se dedicar à sua atividade principal”¹²⁵.

A despeito disto, também segundo estes autores, é certo que, “...tentando inverter a lógica do sistema de proteção à relação de emprego, é o capital que

¹²² VIANA, Márcio Túlio. **Idem**. p. 145.

¹²³ RAMOS FILHO, Wilson. **Direito capitalista**.... p. 413.

¹²⁴ RAMOS FILHO, Wilson. **Idem**. p. 413.

¹²⁵ DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Op. cit.** p. 59.

reivindica no Supremo Tribunal Federal a ampla liberdade de contratar a terceirização na atividade-fim das empresas, ao argumento de que não há lei que lhe proíba e que, não havendo vedação legal, a restrição jurisprudencial viola sua liberdade constitucional de contratação¹²⁶.

Nem mesmo outro argumento recorrente utilizado pela classe patronal de que a terceirização nas atividades-fim fará a tomadora/contratante prestar serviços de maior qualidade pelo critério da especialização, pode subsistir, pois este é contraditório com sua justificativa anterior, qual seja, de que a terceirização das atividades-meio possibilitaria que a empresa concentrasse seus esforços na prestação de seu objeto social. Antunes bem observa este fato:

“Obtido a terceirização das atividades-meio, o ideário do capital agora propugna a concentração em seu “negócio principal”. Como se pode depreender, a dilapidação dos direitos do trabalho, o rebaixamento salarial e tudo que indicamos anteriormente, são os reais objetivos do capital nesta fase de crise econômica e intensificação da recessão, de modo a uma vez mais, fazer com que a classe trabalhadora pague o ônus maior da crise¹²⁷.”

Logo, observa-se que a questão da distinção entre as atividades “meio” e “fim”, atualmente, a despeito de sua fragilidade científica e da imprecisão de seus conceitos, é a principal trincheira de contenção da expansão da terceirização.

1.1.5. A forma “externa” e “interna”: novas roupagens para velhos problemas

A terceirização, ainda, pode se dar na forma externa e interna. Na esfera laboral, portanto, acaba se revestindo de diversos sentidos, conforme leciona Márcio Túlio Viana:

“...na terceirização interna, a empresa realmente *internaliza* trabalhadores alheios – como acontece no trabalho temporário, nas empresas de asseio e conservação e, de um modo geral, nas que exercem a atividade meio de suas contratadas. Assim, a empresa A quer se dedicar só à fabricação de parafusos, livrando-se de seu pessoal de escritório, e então contrata a empresa B, que lhe fornece esse mesmo pessoal.

¹²⁶ DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Idem**. p. 74.

¹²⁷ ANTUNES, Ricardo. **A sociedade da terceirização total**. In: Revista eletrônica da ABET. v. 14. n. 1. Janeiro/Junho 2015. p. 12. Disponível em: <http://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/abet/article/view/25698/13874>. Acesso em 20.09.2015.

Já na terceirização externa, a empresa quer, de fato, *externalizar* etapas de seu ciclo produtivo – como acontece há muito tempo na indústria de automóveis e hoje é prática cada vez mais disseminada no setor produtivo. Assim, a empresa A, que antes fazia um relógio inteiro, hoje faz só a sua máquina, descartando a pulseira para B e as peças de plástico ou de vidro para C”¹²⁸.

Embora não se trate de conceitos fechados, na terceirização interna, que parece ser mais facilmente identificável, a empresa “especializada” fornece pessoal próprio para execução de atividades em princípio não ligadas diretamente ao objeto da empresa tomadora (exemplos: vigilância, limpeza e conservação), o que se convencionou, como visto acima, chamar de “atividade-meio”, expressão que, ao lado de “atividade-fim”, como também antedito, tende-se a tornar inócua, diante da submissão da matéria ao STF que reconheceu repercussão geral do tema, conforme já exposto na introdução deste trabalho, situação criticada por autores como Giovanni Alves, que a vê como uma disputa política que ocorre hoje na sociedade brasileira¹²⁹.

Para Gabriela Delgado e Helder Amorim, fica evidente o aspecto econômico neste modelo, aqui sob a forma de redução do custo da produção: “O lucro empresarial no setor da prestação terceirizada de atividade interna reside, basicamente, na diferença entre o preço cobrado pelo serviço e o custo estimado de sua produção, especialmente o custo da força de trabalho, que constitui o elemento central do contrato, lógica que pressiona naturalmente ao enxugamento máximo do custo com pessoal, induzindo à redução ou ao inadimplemento de direitos”¹³⁰.

Por sua vez, no exemplo clássico da terceirização externa, a indústria automobilística, vê-se claramente o principal aspecto do modelo toyotista, onde, conforme visto anteriormente, a produção é sob medida (*just in time*) de acordo com a demanda e exigências do consumidor. Nisso resulta que, para tal mister, uma

¹²⁸ VIANA, Márcio Túlio. **O que é a terceirização?** Artigo publicado no blog da Editora Boitempo. Disponível em: <http://blogdaboitempo.com.br/2015/04/01/o-que-e-a-terceirizacao/>. Acesso em 13.07.2015.

¹²⁹ Sobre o tema, ver o artigo intitulado “*Terceirização e barbárie salarial*”, do autor em questão, na obra “**Terceirização no STF: elementos do debate constitucional**” (Bauru: Canal 6, 2015. p. 7-12), onde se destaca o perigo de submeter a discussão do que seria atividade “meio” e atividade “fim” ao Supremo Tribunal Federal. O autor não poupa críticas contundentes a este fato, citando que “*O deslocamento da discussão da terceirização do Congresso Nacional – onde se debatia, por exemplo, o Projeto de Lei 4330 – para o Supremo Tribunal Federal, corte constitucional de feição historicamente liberal-conservadora na discussão trabalhista, é um “golpe político” não apenas contra a Justiça do Trabalho, mas contra a democracia brasileira, tendo em vista tema de tal relevância social deveria ser discutido com a sociedade e com o parlamento brasileiro*”. – p. 11.

¹³⁰ DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Op cit.** p. 110.

empresa contrata a outra, mas o que lhe interessa é o produto final. Por isso só ao final da produção passa a ter propriedade sobre ele¹³¹.

De todo modo, é certo que a própria terceirização externa, modernamente, adquire novas feições para além da desconcentração produtiva, com a atuação de empresas de logística, de controle de qualidade, da própria fornecedora das peças, todas dentro da mesma planta da empresa contratante, sendo que das contratadas muitas delas não só fornecem os insumos como efetuam a montagem, dentro da linha de produção.

Neste sentido, a linha divisória entre o que seria atividade “meio” e “fim” neste modelo de terceirização externa é impossível de ser aferida, diante da complexidade das atividades e tarefas, sendo todas elas convergentes para uma única finalidade. Mais uma vez, pertinentes as observações de Márcio Túlio Viana, no sentido de que: “A atividade é fim quando se relaciona em linha reta não só com o objeto da atividade empresarial, mas com a própria causa que deu origem à empresa”, aqui, no caso, a fabricação de determinado produto.

Grijalbo Coutinho não observa diferença prática entre um e outro modelo, sendo que, para este, “Uma e outra são faces de uma mesma moeda. Retratam o mesmo fenômeno (...), da transformação do trabalhador em não-empregado – ou empregado pela metade”¹³².

O modelo que interessa ao presente estudo é o da terceirização interna, em especial porque é neste que, em regra, o trabalhador se encontra inserido no seio produtivo do tomador, e acaba por sofrer, mais diretamente, os impactos e consequências em várias esferas, como, sobretudo, os sentimentos de pertencimento, a noção de igualdade e na dinâmica do reconhecimento.

1.2. TERCEIRIZAÇÃO: CONSEQUÊNCIAS E IMPACTOS

1.2.1. O antigo debate permanece. Precarização ou modernidade?

Impõe-se ressaltar, com base no que restou exposto até aqui, o caráter deletério da terceirização, sob a tendência à crescente ampliação desta. Mesmo diante da constante mutabilidade do capital, o que altera também as demandas e

¹³¹ VIANA, Márcio Túlio. **A terceirização...** p. 143.

¹³² COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **Terceirização bancária no Brasil: direitos humanos violados pelo Banco Central**. São Paulo: LTr, 2011. p. 110.

justificativas de seus detentores para estas, pode-se afirmar que este caráter precarizante, bem como seus efeitos, não perde sua essência; pelo contrário, torna-se cada vez mais visível e gritante. Conforme afirma Souto Maior,

“Era por demais evidente que, sobretudo diante da própria fragilidade do critério diferenciador entre “terceirização lícita” e “terceirização ilícita”, pautada pela natureza da atividade exercida pelo trabalhador, se atividade-meio ou atividade-fim, cedo ou tarde adviria uma reivindicação empresarial pela ampliação da terceirização. Os argumentos “ponderados”, pautados, inclusive pelas lógicas do “mal menor” e da inevitabilidade, que dominaram o Judiciário e mesmo o movimento sindical, o qual, inclusive, chegou a visualizar a terceirização como uma forma de auferir maiores ganhos para os trabalhadores “efetivos” (não terceirizados), recusaram qualquer posição de resistência à terceirização, acusando-a de “radical” ou de “inexequível”¹³³.

A despeito dos textos legais, jurisprudenciais e dos conceitos de atividade “meio” e “fim”, é certo que, sob um aspecto jurídico, tal modelo não se sustenta, como observa Grijalbo Coutinho:

“...são empregadores os sujeitos que se utilizam de determinada força de trabalho para o desenvolvimento ou concretização de suas atividades empresariais. Os donos desta força de trabalho logicamente são os seus empregados. A figura do intermediário, espécie moderna de despachante de mão de obra, não tem espaço na relação de emprego marcadamente bilateral e protecionista do empregado (...)”¹³⁴.

Em outro estudo sobre o real impacto da terceirização no mundo do trabalho, Giovanni Alves denota que:

“...o que se observa é que, no Brasil, um país capitalista de inserção hipertardia no mercado mundial, a terceirização se dá à custa da intensidade maior do trabalho e da manutenção da estrutura de poder, com poucas mudanças na hierarquia (mantendo, portanto, o padrão fordista-taylorista). O seu verdadeiro significado para o capital é a precarização do mercado e das condições de trabalho. Vista sob as cores do capitalismo hipertardio, a terceirização no Brasil só pode assumir, em seus contornos gerais, uma manifestação perversa. O tipo espúrio de terceirização passa, então, a ser a norma (e não a exceção)”¹³⁵.

¹³³ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Terceirização: desabafo, desmascaramento e enfrentamento**. Artigo publicado no blog da Editora Boitempo. Disponível em: <http://blogdaboitempo.com.br/tag/dossie-terceirizacao/>. Acesso em 20.09.2015.

¹³⁴ COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **Terceirização: máquina de moer...** p. 83.

¹³⁵ ALVES, Giovanni. *Nova ofensiva...* p. 144-145.

Segundo este entendimento, a partir do momento em que a exceção passa a ser a regra, com o único intuito de se aferir mais lucro, a terceirização é “... uma via aberta, em última análise, à exploração do trabalho humano, no fundo considerado como mercadoria, ao gosto dos economistas puros, como os “neoliberalistas”, adeptos da máxima liberalização de um mercado auto-regulado”¹³⁶, sendo nefastas suas consequências, sob todos os aspectos. E, como lembra Ermida Uriarte, “o receituário neoliberal em matéria de trabalho é muito preciso: individualização das relações de trabalho até o limite do politicamente possível”¹³⁷.

De acordo com Rodrigo Goldschmidt, há que se ter cautela na análise deste tema, mormente se considerarmos que os mais basilares direitos do trabalhador não podem ser desrespeitados sob o pretexto de que a livre iniciativa é ampla e irrestrita. Não obstante os defensores de uma abertura maior da terceirização se apeguem, via de regra, ao texto do artigo 170 da Constituição Federal e a tentativa de estabelecer um nexo desta modalidade com a função social do trabalho, em contrapartida, referido dispositivo legal, como bem ressaltado por este autor, “...limita a ordem econômica e a livre iniciativa, determinando, expressamente, que elas devem não só respeitar, como também promover a dignidade da pessoa humana”¹³⁸.

Desta forma, conclui que “a flexibilização dos direitos trabalhistas não pode seguir curso livre, pois sua validade e eficácia estão condicionadas à preservação daqueles direitos mínimos necessários à manutenção e à promoção da dignidade da pessoa humana, preconizados, basicamente, na Constituição”¹³⁹.

Ressalte-se, contudo, que não somente os economistas “puros”, como também juristas e sociólogos do trabalho, passam a defender a flexibilização e a desregulamentação dos direitos trabalhistas, como um caminho inevitável para o “futuro” do trabalho. Ives Gandra a vê como uma “necessidade”, “...tanto nos períodos de crise na economia como em decorrência do progresso tecnológico, que torna supérflua parte da mão de obra empregada”¹⁴⁰. Prossegue referido autor, afirmando que, nesses períodos,

¹³⁶ CATHARINO, José Martins. **Op. cit.** p. 71.

¹³⁷ ERMIDA URIARTE, Oscar. **Op. cit.** p. 19.

¹³⁸ GOLDSCHMIDT, Rodrigo. **Op. cit.** p. 14.

¹³⁹ GOLDSCHMIDT, Rodrigo. **Idem.** p. 15.

¹⁴⁰ MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual de direito e processo do trabalho.** 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 55.

“...verifica-se a impossibilidade prática de as empresas arcarem com todos os ônus trabalhistas, sob pena de perderem competitividade no mercado internacional, numa economia globalizada, sendo que a *rigidez* do Direito do Trabalho, como elemento protetivo do polo mais fraco na relação laboral, pode conduzir à desagregação dos fatores produtivos: a falência da empresa acarreta prejuízo não somente ao empresário, mas também ao trabalhador, que perde sua fonte de sustento”¹⁴¹.

Outro argumento sustentado pelos defensores da flexibilização dos direitos trabalhistas, em especial da terceirização, é o da especialidade das atividades. Para José Pastore, por exemplo, “o principal objetivo da terceirização é a busca da especialidade e do melhor preço – e não simplesmente do menor preço”¹⁴².

1.2.2. Terceirização e aspectos econômicos. O que o resto do mundo nos diz?

Como se vê, em um momento da história em que cada vez mais se propugna a competitividade, justifica-se que a flexibilização (pouco importando a que custo e a que condições para os trabalhadores esta ocorra) é uma das poucas – senão a única – maneira de se manter empregos, ou, dito de outro modo, evitar o “fantasma” do desemprego e alavancar a economia.

Tal justificativa, contudo, não se sustenta, pelo simples fato de não existirem elementos comprobatórios de que a retirada/flexibilização de direitos, por si só, esteja diretamente ligada ao crescimento da economia. Conforme observa Souto Maior, “embora direito do trabalho e economia tenham ligação, o desmantelamento do direito do trabalho não é apto a apresentar sucesso econômico para as empresas”¹⁴³. Não há, segundo este autor, “...uma razão de ordem lógica, do ponto de vista econômico, para se pensar em desregulação do direito do trabalho, como forma de proporcional avanço econômico”¹⁴⁴.

Conforme demonstra Márcio Pochmann, esta relação proporcionalmente inversa de fato não possui elementos aptos a se comprovar. Em estudo publicado no final da década de noventa, citando a experiência de países que adotaram a redução do custo do trabalho, como Inglaterra, Espanha e Argentina, “seja por meio da redução do poder de compra do salário mínimo, diferenciando seus valores entre trabalhadores

¹⁴¹ MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. *Idem*. p. 55.

¹⁴² PASTORE, José. **As mudanças no mundo do trabalho: leituras de sociologia do trabalho**. São Paulo: LTr, 2006. p. 63.

¹⁴³ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **O direito do trabalho como instrumento....** p. 158.

¹⁴⁴ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. *Idem*. p. 158.

adultos e jovens, do corte dos encargos sociais ou da queda de barreiras à demissão da mão-de-obra (flexibilização das relações de trabalho)¹⁴⁵, o que se verificou, em verdade, foi um aumento dos níveis de pobreza, relacionadas ao movimento do capitalismo contemporâneo. Segundo referido autor,

“Ao contrário do que se imagina, os países que mais avançaram na introdução das medidas de alteração nos contratos e nos custos do trabalho não se tornaram exemplos de economias com menor desemprego e maior formalização da mão-de-obra. Na realidade, a pressão pela redução do custo do trabalho, travestida por contratos de trabalho atípicos e pela flexibilização dos direitos social e trabalhista, tende à precarização das relações e das condições de trabalho. Em outras palavras, estimula o aumento da heterogeneidade do mercado de trabalho, que tende a funcionar cada vez mais por meio de mecanismos raros e enfraquecidos de proteção trabalhista e maior expansão dos segmentos ocupacionais no setor não-organizado da economia”¹⁴⁶.

Critica ainda este autor o que se convencionou denominar de “nova economia”, atribuindo este conceito muito mais ao comportamento da economia norte-americana, sendo que esta “...tenderia a tratar mais do gerenciamento e da informação, o que possibilitaria a expansão da organização da produção através de redes globais de capitais, sustentando extraordinários lucros financeiros e especulativos (...)”¹⁴⁷.

Não se pode concluir, contudo, que o crescimento econômico esteja diretamente correlacionado com o fortalecimento dos níveis de emprego. No caso do Brasil, o que se viu ao longo da experiência neoliberal, onde mais se propugnou uma difusão da flexibilização dos empregos, foi um “processo de enxugamento, ao mesmo tempo em que se registrou transformações significativas na composição ocupacional (...)”¹⁴⁸.

Ramos Filho também analisa a experiência europeia com as reformas trabalhistas implantadas em vários países daquele continente, na era neoliberal, demonstrando que os resultados não poderiam ser outros, que não aqueles já esperados.

No caso da Grã-Bretanha, verificou-se “aumento da pobreza e das diferenças remuneratórias dentro da mesma empresa, com o estabelecimento de estatutos

¹⁴⁵ POCHMANN, Márcio. **O trabalho sob fogo cruzado: exclusão, desemprego e precarização no final do século**. São Paulo: Contexto, 1999. p. 47.

¹⁴⁶ POCHMANN, Márcio. **Idem**. p. 154.

¹⁴⁷ POCHMANN, Márcio. **A década dos mitos**. São Paulo: Contexto, 2001. p. 61.

¹⁴⁸ POCHMANN, Márcio. **Idem**. p. 68.

jurídicos diferenciados (pela proliferação de subcontratações, da utilização de estagiários e de trabalhadores a tempo parcial (...))¹⁴⁹; na Alemanha pós-reunificação, privilégios dos direitos dos empregadores em desfavor do direitos dos trabalhadores, através de reformas nos padrões normativos de proteção¹⁵⁰; na Itália, “piora nos indicadores sociais, concentração de renda, diminuição das garantias às classes trabalhadoras, estagnação econômica, diminuição da capacidade de consumo interno (...)”¹⁵¹; na França, a implantação “dos métodos pós-fordistas e pós-tayloristas, (...) ampliando as possibilidades de ocorrência de estatutos de direitos diferenciados e, enquanto tal, discriminatórios”¹⁵²; e, por fim, na Espanha, onde se assistiu a um “processo de redução da massa salarial que acarreta diminuição no consumo da população que vive do trabalho assalariado, gerando crise no comércio que demanda menos produtos da indústria, causando novas despedidas e ampliando o desemprego”¹⁵³.

Da mesma forma, outras pesquisas e estudos efetuados por diversos órgãos como a OIT¹⁵⁴ e a ONU, através do Alto Comissariado para os Direitos Humanos (sigla em inglês OHCHR)¹⁵⁵, concluem neste mesmo sentido, qual seja, de que não há comprovação de que a desregulamentação ou a flexibilização de garantias e direitos trabalhistas tenham, de fato, relação direta com o aumento de níveis de emprego. Pelo contrário, a relação entre estes fatores tem sido inversa.

¹⁴⁹ RAMOS FILHO, Wilson. *As reformas neoliberais....* p. 305.

¹⁵⁰ RAMOS FILHO, Wilson. *Idem.* p. 309.

¹⁵¹ RAMOS FILHO, Wilson. *Ibidem.* p. 312.

¹⁵² RAMOS FILHO, Wilson. *Ibidem.* p. 315.

¹⁵³ RAMOS FILHO, Wilson. *Ibidem.* p. 322.

¹⁵⁴ O estudo realizado ocorreu em vários países onde houve a desregulamentação de diversos direitos, em um período de 10 anos (2003-2013), demonstrando que na maioria deles a relação foi inversamente proporcional entre o aumento da regulamentação e a queda nas taxas de desemprego, e também o contrário, ou seja, diminuição da regulamentação e aumento nas taxas de desemprego: INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **World employment social outlook 2015: The changing nature of jobs.** International Labour Office. – Geneva: ILO, 2015. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_368626.pdf. Acesso em 02.05.2016.

¹⁵⁵ Neste informe, que trata especificamente do direito ao trabalho, também há referência expressa ao fato de que “as políticas que dão lugar à proliferação do trabalho precário não seriam conformes com o direito ao trabalho. (...) os Estados devem assegurar que as medidas para aumentar a flexibilidade do mercado de trabalho não prejudiquem os direitos dos trabalhadores”. Ver: UNITED NATIONS. HUMAN RIGHTS COUNCIL. **Realization of the right to work. Report of the United High Commissioner for Human Rights.** A/HRC/31/32. Disponível em: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G15/288/28/PDF/G1528828.pdf?OpenElement>. Acesso em 02.05.2016.

É certo que inúmeros fatores podem contribuir para um cenário de recessão econômica. Porém, destaque-se que em todos os casos este acaba sendo a justificativa para uma redução de direitos dos trabalhadores, e, ao mesmo tempo, esta, uma das soluções para as saídas da crise, o que, como demonstrado pelos exemplos trazidos pelos autores acima referidos, não se sustenta.

Pelo contrário, para Eros Grau, “o capitalismo falha escandalosamente em sua capacidade de gerar empregos, de oferecer segurança aos que consegue empregar e de alentar os empregados com as perspectivas de melhores salários. Aumentam significativamente as desigualdades, tanto nas sociedades desenvolvidas quanto nas regiões periféricas”¹⁵⁶, o que se viu exatamente nos exemplos trazidos acima.

Em verdade, para Delgado, “o estímulo ou a resignação ao crescimento das práticas terceirizantes traduzem muito mais o império de uma conjuntura de desvalorização do trabalho e emprego – e do trabalhador – evidentemente – do que uma consequência inexorável de algum determinismo econômico”¹⁵⁷, contrapondo, em certa medida, determinados discursos que entendem pela inexorabilidade da terceirização.

Mas é certo, contudo, conforme adverte este autor, que empresas não toleram condições desiguais de concorrência em um mesmo mercado. Se a terceirização passa a ser estimulada, todo o empresariado tem de adotá-la em seus estabelecimentos, a fim de manter as mesmas condições de competitividade¹⁵⁸.

1.2.3. Terceirização e seus efeitos

Graça Druck destaca que a terceirização levaria a uma quádrupla precarização: do trabalho, da saúde dos trabalhadores, do emprego e das ações coletivas¹⁵⁹, além de uma completa individualização do sujeito, que “...leva à quebra do sentimento de pertencimento social, reforçado pela ausência de construção de identidades de interesses, forjadas na experiência coletiva, e que é fundamental para a construção de uma identidade de classe”¹⁶⁰.

¹⁵⁶ GRAU, Eros Roberto. **Op. cit.** p. 51.

¹⁵⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego....** p. 52.

¹⁵⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. **Idem.** p. 52.

¹⁵⁹ DRUCK, Maria da Graça. **Op. cit.** p. 11.

¹⁶⁰ DRUCK, Maria da Graça. **Idem.** p. 230.

Geraldo Augusto Pinto, por sua vez, entende que a reestruturação produtiva e a flexibilização da ação estatal dividem a classe trabalhadora em dois grupos distintos: a dos trabalhadores mais escolarizados, de alto nível de formação, concentrados nas grandes empresas líderes, e os trabalhadores contratados temporariamente ou por tempo parcial, os “terceiros”, os vinculados à economia informal, dentre outras tantas formas “predatórias” de trabalho existentes, o que, implicaria também no atingimento das bases de filiação dos sindicatos¹⁶¹.

Com relação especificamente à questão sindical, não bastasse a reestruturação produtiva ter deixado os sindicatos, nas palavras de Antunes, “aturdidos”, “...exercitando uma prática que raramente foi tão defensiva (...), aderindo ao acrítico sindicalismo de participação e de negociação, que em geral aceita a ordem do capital e do mercado (...)”¹⁶², não é novidade que a terceirização acaba por enfraquecer sobremaneira – senão minar – diversas categorias sindicais. Uma vez que estas - através da subcontratação de trabalhadores para empresas prestadoras de serviço com objeto por demais amplo ou até mesmo indefinido, em total desalinhamento com a norma do artigo 511 - e seus parágrafos - da CLT,¹⁶³ - são pulverizadas para sindicatos menores, desprovidos de qualquer representatividade, certamente desaparece o poder de reivindicação, e, em contrapartida, aumenta o caráter de conformação daqueles para com sua condição.

Neste sentido, há que se lembrar que a vinculação do trabalhador à empresa, segundo Gabriela Delgado e Helder Amorim, “...decorre da noção de categoria profissional sobre o qual repousa o modelo de organização sindical concebido pela Constituição, e que pressupõe um vínculo de solidariedade entre os empregados que laboram em favor de um determinado empreendimento econômico (...)”¹⁶⁴.

¹⁶¹ PINTO, Geraldo Augusto. **Op. cit.** p. 48-49.

¹⁶² ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?...** p. 43.

¹⁶³ “Art. 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.

§ 1º A solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas, constitui o vínculo social básico que se denomina categoria econômica.

§ 2º A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional.

(...)

§ 4º Os limites de identidade, similaridade ou conexidade fixam as dimensões dentro das quais a categoria econômica ou profissional é homogênea e a associação é natural”. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em 06.02.2016.

¹⁶⁴ DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Op cit.** p. 101.

A redução do papel dos sindicatos, desta forma, “representaria, ao fim e ao cabo, uma diminuição das possibilidades concretas de ação dos trabalhadores e implicaria a completa desestruturação do sistema constitucional de proteção à liberdade sindical”¹⁶⁵.

Há que se ressaltar ainda o contexto geográfico nestas situações, pois, em se deslocando a unidade produtiva para outras regiões, se havia ainda alguma capacidade de mobilização de classes neste contexto, esta fica praticamente reduzida, senão nula.

Portanto, não são exageradas as palavras de Antunes, quando afirma o seguinte: “A fragmentação, heterogeneização e complexificação da *classe-que-vive-do-trabalho* questiona na *raiz* o sindicalismo tradicional e dificulta também a organização sindical de outros segmentos que compreendem a classe trabalhadora”¹⁶⁶.

Não bastasse, a terceirização produz ainda uma dualidade sindical no sentido reivindicatório, como observado por Renata Queiroz Dutra:

“...a conjuntura fragmentária dos sindicatos de trabalhadores “centrais” e terceirizados, que a atual interpretação jurídica prevalecente tem fomentado, também é responsável pelo distanciamento das pautas desses dois grupos de trabalhadores, que, assim procedendo, obstam a própria conformação da ideia de classe trabalhadora na vigência do novo modelo de acumulação flexível. A representação sindical dual tende a representar um antagonismo entre esses dois sindicatos, que defendem interesses opostos entre si, numa perspectiva de enfraquecimento da classe trabalhadora”¹⁶⁷.

Nesta mesma esteira, destaca Grijalbo Coutinho que esta dualização acaba por tornar o sindicato dos trabalhadores “centrais” ou “efetivos” pouco - ou nada - sensível à situação daqueles trabalhadores submetidos a contratações precárias:

“...os sindicatos obreiros principais também ignoram os terceirizados em suas reivindicações ou em outros atos políticos efetivos, sem se dar conta porém do fato de que o grupo de “extraterrestres” – exatamente porque são superexplorados invisíveis -, capturados em sua subjetividade e imersos em uma precariedade salarial absoluta, é mão de obra precária, mansa e barata almejada pelos patrões principais. Pela selvageria trabalhista que lhes é imposta, os trabalhadores terceirizados estão frequentemente sendo chamados

¹⁶⁵ GIORGI, Fernanda; LOPES, João Gabriel Pimentel; COZERO, Paula Talita. **Op. cit.** p. 16.

¹⁶⁶ ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?...** p. 70.

¹⁶⁷ DUTRA, Renata Queiroz. **Do outro lado da linha: poder judiciário, regulação e adoecimento dos trabalhadores em Call Centers.** São Paulo: LTr, 2014. p. 59.

para ocupar espaços e departamentos que inicialmente eram intocáveis redutos dos trabalhadores explorados em grau menos elevado”¹⁶⁸.

Esta fragmentação, desta forma, para Gabriela Delgado e Helder Amorim, “constitui o mais perverso mecanismo de desarticulação da organização coletiva do trabalho e, portanto, de esvaziamento da eficácia dos instrumentos coletivos de promoção do valor social do trabalho (...)”¹⁶⁹. Estes autores nominam esta ruptura de *apartheid* sindical, o qual “induz a um grave déficit de efetividade do direito fundamental à liberdade sindical e aos seus mecanismos de luta, assegurados pela Constituição, tais como a negociação coletiva e a greve (Constituição, arts. 8º e 9º), enfraquecendo, por conseguinte, a eficácia de todos os demais direitos fundamentais trabalhistas”¹⁷⁰.

É bem verdade que tais situações, as quais amoldam-se com o espírito “pós-fordista” não é exclusividade da realidade brasileira.

De fato, na norte-americana Caterpillar, apenas para citarmos um de inúmeros exemplos, no início da década de oitenta, após a entrada no mercado americano da concorrente japonesa Komatsu, aproveitando-se da sub-cotação do iene em relação ao dólar, a direção da empresa reestruturou parte da produção, sendo que peças e componentes passaram a ser adquiridos de fornecedores menores, “especificamente constituídos para esta finalidade e estabelecidos em regiões interioranas do sul dos EUA onde os sindicatos não tinham como se organizar”¹⁷¹.

Na década de noventa, com a declaração de greve por parte do sindicato da categoria após o anúncio de que novas contratações somente seriam feitas abaixo do piso sindical, o então presidente da empresa, Donald Fites, enviou todo o contingente de empregados que não aderiram ao movimento, inclusive os temporários, a oficinas de montagem, e, paralelamente, encomendou o máximo possível às sucursais estrangeiras, com êxito. Enquanto os portões da fábrica no Estado de Illinois permaneciam fechados, a empresa incrivelmente conseguiu aumentar a produção¹⁷².

¹⁶⁸ COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **Terceirização: máquina de moer...** p. 149.

¹⁶⁹ DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Op. cit.** p. 102.

¹⁷⁰ DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Idem.** p. 109-110.

¹⁷¹ MARTIN, Hans-Peter; SCHUMANN, Harald. **Op. cit.** p. 162-163.

¹⁷² MARTIN, Hans-Peter; SCHUMANN, Harald. **Idem.** p. 165. Sobre este assunto, ver também artigo do jornal Los Angeles Times: BEARAK, Barry. **LABOR: Caterpillar Strike Ends With a Whimper for Union Movement: The months on the picket line came to naught for thousands of members of the UAW. The surrender leaves workers in a vulnerable position.** Disponível em: http://articles.latimes.com/1995-12-05/news/mn-10475_1_labor-movement. Acesso em 03.01.2016.

Vê-se aí, claramente, um exemplo de como a abertura de mercados internos, característica da economia globalizada, torna-se cenário perfeito para a disseminação de diversas práticas em detrimento dos direitos trabalhistas, como métodos de flexibilização e atos antissindicais, o que acaba, repita-se, por enfraquecer o sentimento coletivo de classe.

Doutra banda, é íntima a relação entre terceirização e acidentes do trabalho, dado o descaso das empresas sub-contratadas, aliada a negligência das empresas contratantes, com normas mínimas protetivas de segurança, podendo considerar-se não só as situações de acidentes típicos, como diuturnamente se observa com mais ênfase na construção civil¹⁷³, como também as doenças equiparadas a acidentes do trabalho, em especial de ordem psíquica, como podemos observar no setor de call-center, em razão da intensa pressão pelo alcance de metas a que são submetidos seus trabalhadores, sendo evidente o nexos estabelecido entre tais enfermidades e o modo como são cobrados pela obtenção de resultados, sobre o que se debruçará mais adiante em capítulo específico.

Em um panorama “globalizado”, há que se ter em conta, ainda, a situação de informalidade de diversos trabalhadores, completamente à margem da terceirização regulada, dita “legalizada”, e que atuam em situações de trabalho análogo à condição de escravo (jornada de trabalho excessiva, servidão por dívida, situações degradantes de higiene), podendo-se citar como exemplo os imigrantes que desenvolvem atividades em oficinas de costura para grandes empresas do ramo de confecções¹⁷⁴,

¹⁷³ Grijalbo COUTINHO, na obra citada nesta pesquisa, chama a atenção, como forma de exemplificar a precariedade das condições de trabalho que intensifica o risco a acidentes, para as mortes de operários ocorridas durante as obras de construção e reforma de estádios para a copa do mundo de futebol realizada no Brasil (ver páginas 207 a 215). Importante destacar, aqui, as seguintes passagens: “Não é mera coincidência o fato de que dos 12 empregados mortos (...), 11 deles eram trabalhadores terceirizados das maiores construtoras do país o que resulta em um percentual acima de 90%, alcançando vítimas fatais entre os terceirizados” (p. 214), e “A execução do plano adotado por empresas construtoras e por seus consórcios cuida de garantir intensa redução dos custos com o trabalho. A terceirização cumpre essa função primordial radicalizando na política de precarização das condições de trabalho, sendo extremamente útil também para receber o labor nas áreas de risco com a finalidade de esconder a face, sob variadas perspectivas políticas, jurídicas e econômicas, do verdadeiro dono do negócio causador das mortes e mutilações relacionadas ao trabalho”.

¹⁷⁴ Neste ponto, interessante mencionar - porque notório, mas sem deixar de destacar o caráter meramente exemplificativo, diante do universo de situações desta natureza – o caso da grife Zara, de propriedade do grupo espanhol Inditex, que foi autuada pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), por manter imigrantes bolivianos e peruanos em condições análogas a de escravo trabalhando em oficinas de costura subcontratadas na cidade de São Paulo. Sobre o assunto ver notícia do site da EBC Brasil: MACIEL, Camila. **Zara é autuada por não cumprir acordo para acabar com trabalho escravo**. Disponível em: <http://www.ebc.com.br/cidadania/2015/05/zara-e-autuada-por-nao-cumprir-acordo-para-acabar-com-trabalho-escravo>. Acesso em 06.02.2016.

bem como, dos nacionais de países de capitalismo periférico (Bangladesh, Paquistão, Indonésia), que trabalham na produção de peças de conhecidas marcas esportivas como a Nike e a Adidas¹⁷⁵ - inclusive com a utilização de mão de obra infantil -, recebendo valores ínfimos atrelados ao número de peças produzidas, e todos eles sujeitos aos mais diversos tipos de infortúnio, eis que desamparados não só de um meio ambiente ao menos próximo do tolerável como também de qualquer medida protetiva de sua saúde.

Em artigo sobre o tema, Luciana Itikawa traz um preocupante diagnóstico: “O trabalho da ONG Repórter Brasil tem mostrado o extremo do lado da terceirização, através das formas contemporâneas de escravidão no campo e na cidade. Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego, entre 2010 e 2014, cerca de 90% dos trabalhadores resgatados nos dez maiores flagrantes de trabalho escravo contemporâneo eram terceirizados”¹⁷⁶.

Ramos Filho acrescenta ainda entre estas práticas neoescravistas no meio urbano os trabalhos de natureza sexual sem o consentimento válido e aqueles prestados em atividades ilegais (tráfico de drogas), salientando o fato de que todas estas “...têm em comum a circunstância de não se ampararem em contratos de trabalho considerados válidos (daí porque muitas vezes as vítimas se sentem ao desabrigo do Estado, temerosas de serem expulsas do país ou processadas criminalmente em face de suas atividades) e, diante disso, submetem-se à prestação de trabalho em situações precárias, algumas vezes associadas a restrições de liberdade com riscos à sua integridade física”¹⁷⁷.

Importante destacar, ainda, que diversos órgãos de classe ingressaram na condição de *amicus curiae* na ação em que foi reconhecida a repercussão geral da matéria perante o STF. A ANPT – Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho -, demonstrando o árduo e incessante trabalho que o MPT – Ministério Público do Trabalho – tem realizado no combate a terceirização – em especial sob suas formas mais degradantes - em seu pedido de intervenção, dentre muitas outras

¹⁷⁵ Sobre o assunto, ver artigo traduzido publicado no site do The Wall Street Journal: BANJO, Shelly. **Nike ainda busca equilíbrio entre segurança nas fábricas e custos baixos**. Disponível em: <http://br.wsj.com/articles/SB10001424052702303380004579520232824324174>. Acesso em 06.02.2016.

¹⁷⁶ ITIKAWA, Luciana. **Terceirização e o rapto do território do trabalho**. Artigo publicado no blog da Editora Boitempo. Disponível em: <http://blogdaboitempo.com.br/2015/04/01/terceirizacao-e-o-rapto-do-territorio-do-trabalho/>. Acesso em 20.09.2015.

¹⁷⁷ RAMOS FILHO, Wilson. **Direito capitalista**.... p. 393.

características deletérias daquela modalidade, apontou, com base em levantamento feito pelo DIEESE - Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - e a CUT - Central Única dos Trabalhadores – na Petrobrás, o imenso desequilíbrio econômico no quadro comparativo entre os trabalhadores “diretos”, “efetivos”, e os terceirizados¹⁷⁸:

Direitos	Trabalhadores diretos	Trabalhadores terceiros
Formação acadêmica	Superior completo	Superior completo
Exigências da função	Prestou concurso para nível médio	Nível médio
Salário médio	R\$ 2.800,00	R\$ 1.300,00
Auxílio-refeição	R\$ 600,00	R\$ 291,00
PLR	R\$ 17.000,00	Não recebe
Horas extras	100-150%	Segue a lei (50%-100%)
Transporte funcionário	Paga 6% (recebe antecipado)	Funcionário paga 6% (recebe atrasado)
Auxílio educação	Dependentes e após 28 anos se for solteiro	Não tem

Nesta mesma petição, a ANPT destaca, também tendo como campo de estudo a mesma empresa estatal, a rotatividade de trabalhadores neste modelo de contratação. Entre estes, há um tempo médio de permanência no trabalho de 2,6 anos, enquanto os trabalhadores diretos ficam, em média, 5,8 anos no mesmo posto¹⁷⁹.

Outra entidade que se manifestou fortemente nestes autos foi a ANAMATRA – Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho – que alerta, sem medir palavras, do iminente perigo de uma abertura indiscriminada da terceirização, a qual, conforme consta de sua petição,

“...se mostra profundamente prejudicial aos trabalhadores que, atropelados por uma lógica liberal, ou neoliberal, sofrerão com aumento dos índices de desemprego; com políticas de achatamento salarial e conseqüente concentração de renda; com a precarização do

¹⁷⁸ BRASIL. *Petição de pedido de ingresso da Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT) como Amicus Curiae*. In: RAMOS FILHO, Wilson; (org). **Terceirização no STF: elementos do debate constitucional**. Bauru: Canal 6, 2015. p. 51.

¹⁷⁹ BRASIL. *Idem*. p. 50.

meio ambiente de trabalho e a desproteção à saúde e à própria vida; com a captura de sua subjetividade, ausência de representação sindical efetiva; com a ausência de perspectiva de construção de uma história profissional e de pertencimento ao coletivo de trabalho em que coabita; com a sujeição a uma condição de desigualdade e discriminação em relação aos empregados contratados diretamente pela tomadora de serviços, enfim, com um retrocesso social abominável, que põe em risco não só os seus interesses juridicamente protegidos, mas o Direito do Trabalho, os direitos sociais, enquanto Direitos Fundamentais, e, por conseguinte o próprio Estado Social”¹⁸⁰.

Podem-se ainda citar outros efeitos que se irradiam para diversos segmentos, como lembra Luciana Itikawa: “...a terceirização abre espaço para relações promíscuas entre instituições públicas e empresas privadas que disputarão os contratos de prestação de serviços, agravando, conseqüentemente, a corrupção”¹⁸¹.

Ressalte-se ainda o fato de que a terceirização não se resume, tão somente, ao contrato intermediado por uma prestadora de serviços, em caráter temporário ou indeterminado, as chamadas terceirizações “legais”. Há diversas outras maneiras de se mascarar a relação empregatícia, por meio de outras modalidades aparentemente lícitas, mas que em verdade, não raras vezes, se desnuda uma verdadeira relação típica de trabalho, como mencionam Gabriela Delgado e Helder Amorim: contratos civis (representantes comerciais, prestadores de serviço), cooperativas intermediadoras de mão-de-obra, constituição de pessoas jurídicas (a chamada “pejotização”), inclusão no contrato social da empresa (“socialização”), estágio profissional, entre outros¹⁸².

Referidos autores destacam, neste sentido, a existência de um regime paralelo de emprego *rarefeito* (onde se enquadraria também a terceirização), assim entendido “aquele que, apesar da roupagem formal, mediante registro e observância esquemática de direitos trabalhistas, padece de *déficit* de efetividade normativa, por uma intensidade e por uma qualidade protetiva muito inferior ao padrão constitucionalmente assegurado às relações de emprego diretas (...)”¹⁸³.

Não faltam, desta forma, argumentos em desfavor da terceirização, que ressaltam o caráter deletério desta sobre o trabalho, seja sob um contexto social, tais

¹⁸⁰ BRASIL. *Petição de pedido de ingresso da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA) como Amicus Curiae*. In: RAMOS FILHO, Wilson; (org). et al. **Terceirização no STF: elementos do debate constitucional**. Bauru: Canal 6, 2015. p. 128.

¹⁸¹ ITIKAWA, Luciana. **Op. cit.** Acesso em 20.09.2015.

¹⁸² DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Op. cit.** p. 35-37.

¹⁸³ DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Idem.** p. 106.

como: lesão de direitos e garantias trabalhistas, informalidade, precariedade salarial, fragmentação das classes laborais, seja no tocante aos efeitos diretamente na pessoa do trabalhador, entre eles: degradação das condições de trabalho, discriminação, invisibilidade, aumento dos riscos a adoecimentos e acidentes, entre outros.

De uma maneira concisa, tendo em conta esta abordagem histórica e conceitual, podemos definir a terceirização como um dos modelos que guardam estreita relação com o fenômeno da “flexibilização”, os quais não só abriram o caminho para esta, “mas também potencializaram e foram potencializados por esta”¹⁸⁴, constituindo-se seu mais poderoso instrumento, pois “invadindo a esfera central de competências da empresa, termina por expulsar o trabalhador da vida do empreendimento econômico (...)”¹⁸⁵, sendo que seu verdadeiro intuito não poderia ser mais claro, qual seja, “um componente da flexibilização produtiva voltada para a racionalização de custos”¹⁸⁶, com efeitos deletérios no âmbito da coletividade e na pessoa do trabalhador.

Em síntese, podemos apontar como consequências da terceirização não só aspectos mais gerais, como também individuais, tais como: *(i)* a divisão entre níveis sociais (ex: “efetivos” e “terceiros”, “escolarizados” e “sub-escolarizados”); *(ii)* fragmentação e pulverização de categorias sindicais; *(iii)* enfraquecimento do sentimento de coletividade, gerando ausência de solidariedade; *(iv)* diferenças no pagamento de remuneração e benefícios; *(v)* aumento dos níveis de precariedade, podendo chegar à situações degradantes; *(vi)* aumento do risco de envolvimento em acidentes e exposição à doenças; *(vii)* aumento da rotatividade de trabalhadores; *(viii)* aumento de fraudes contratuais; *(ix)* quebra ou redução da noção de pertencimento do trabalhador.

A partir daí, nos próximos itens estudaremos a relação desta modalidade, assim como seus efeitos, com o princípio protetivo que permeia o direito do trabalho, estabelecendo, mais adiante, como tais consequências influem na relação do trabalho com a dignidade humana, e, de que forma estes aspectos podem dialogar com os conceitos trazidos pela PDT.

¹⁸⁴ GOLDSCHMIDT, Rodrigo. **Op. cit.** p. 117.

¹⁸⁵ DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Op. cit.** p. 78.

¹⁸⁶ ALVES, Giovanni. **O novo (e precário)...** p. 157.

1.3. A TERCEIRIZAÇÃO E O PRINCÍPIO PROTETIVO DO DIREITO DO TRABALHO

1.3.1. A proteção como essência do direito do trabalho

No princípio protetivo está a própria razão de ser do Direito do Trabalho, conforme Américo Plá Rodriguez. Segundo suas lições,

“(...) este, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador.

Enquanto no direito comum uma constante preocupação parece assegurar a igualdade jurídica entre os contratantes, no Direito do Trabalho a preocupação central parece ser a de proteger uma das partes com o objetivo de, mediante essa proteção, alcançar-se uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes”¹⁸⁷.

De fato, a condição prévia de desigualdade entre as partes contratantes é o que vem a nortear o direito do trabalho. Sayonara Silva e Luiz Eduardo Figueira trazem um panorama sobre antiga discussão doutrinária em relação a tal caráter do direito laboral, para defenderem, mais adiante, que este ramo do direito, da mesma forma, “...reconhece a desigualdade e seu surgimento como ramo que afirma sua autonomia por oposição à igualdade fundamental do direito civil. Ou seja, o sentido do princípio de proteção é a igualação”¹⁸⁸.

Neste mesmo sentido, tal princípio, para Daniela Muradas Reis, “...grava a originalidade do direito do trabalho, enunciando o seu sentido teleológico. Com lastro na dignidade da pessoa humana e no valor ínsito ao trabalho humano, o princípio tutelar enuncia ser a missão deste ramo jurídico a proteção do trabalhador, com a retificação jurídica da desigualdade econômica inerente à relação entre capital e trabalho”¹⁸⁹. Para esta autora, “são consectários lógicos do princípio da proteção, o princípio da norma mais favorável e o princípio da progressividade dos direitos sociais”¹⁹⁰.

¹⁸⁷ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000. p. 83.

¹⁸⁸ SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da; FIGUEIRA, Luiz Eduardo. **A proteção na cultura jurídica trabalhista: revisão conceitual**. Artigo publicado na Revista Eletrônica Direitos Fundamentais & Democracia. v. 12, n. 12 (2012). p. 308. Disponível em: <http://revistaeletronicardfd.unibrasil.com.br/index.php/rdfd/article/view/302/287>. Acesso em 28.03.2015.

¹⁸⁹ REIS, Daniela Muradas. **O princípio da vedação do retrocesso no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2010. p. 20.

¹⁹⁰ REIS, Daniela Muradas. *Idem*. p. 20.

Dallegre Neto sustenta que “...só se pode falar em equidade material do contrato de trabalho, se a hipossuficiência econômica do empregado for compensada com a proteção jurídica”¹⁹¹.

Souto Maior vê a proteção do empregado como *fundamento* do direito do trabalho, mas adverte que este objetivo “...poderá não se concretizar em razão do apego a construções doutrinárias de natureza civil, que tinham, no entanto, o escopo de limitar responsabilidades”¹⁹².

Por sua vez, Aldacy Rachid Coutinho, ao tratar desta relação entre as partes contratantes, ressalta uma “incoerência insuperável” entre o fato de o pacto laboral supostamente estar calcado em um acordo de vontades, mas, necessariamente, exigir do Estado uma proteção à parte mais frágil, no caso, o empregado:

“Edificando um sistema regido pelo princípio unificador da proteção do empregado hipossuficiente, a partir da recusa da igualdade formal, reconhece o contrato individual de trabalho, a desigualdade substancial de fato entre os sujeitos a ser superada pela atuação concreta e positiva do Estado, em benefício da parte mais frágil da relação. A atuação estatal para estabelecer uma desigualdade no tratamento a favor do empregado traz a tona o princípio da irrenunciabilidade dos direitos dos trabalhadores e a primazia da realidade, dentro de uma estrutura de tipicidade contratual inafastável”¹⁹³.

Uma leitura deste princípio sob o viés constitucional permite concluir, conforme Gabriela Delgado e Helder Amorim, que “A constituição de 1988 proclama o caráter fundamental de clássicas garantias trabalhistas conquistadas ao longo do processo histórico de afirmação dos direitos sociais, consolidando um amplo sistema normativo de proteção à relação de emprego”¹⁹⁴. Esta relação, por sua vez, “constitui conceito protetivo universalizado pelo Direito do Trabalho, como modelo hegemônico de inserção do trabalhador no modo de produção capitalista (...)”¹⁹⁵.

Assim, nesta esteira, podemos considerar o paradigma da proteção também como pressuposto normativo, tendo o papel, segundo Camila Borba, de “...regra

¹⁹¹ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Inovações na legislação trabalhista: reforma trabalhista ponto a ponto**. São Paulo: LTr, 2002. p. 39.

¹⁹² SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **O direito do trabalho como instrumento....** p. 320.

¹⁹³ COUTINHO, Aldacy Rachid. *Função social do contrato individual de trabalho*. In: DALLEGRAVE NETTO, José Affonso (coord.) et al. **Transformações do direito do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2000. p. 32-33.

¹⁹⁴ DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Op. cit.** p. 92.

¹⁹⁵ DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Idem.** p. 93.

hermenêutica prévia, com força normativa autônoma e influenciadora, inclusive, da elaboração de leis”¹⁹⁶.

Mauricio Delgado dá um passo adiante e trata o direito do trabalho como um *instrumento de civilização*, consistindo este

“...no mais abrangente e eficaz mecanismo de integração dos seres humanos ao sistema econômico, ainda que considerados todos os problemas e diferenciações das pessoas e vida social. *Respeitados os marcos do sistema capitalista, trata-se do mais generalizante e consistente instrumento assecuratório de efetiva cidadania, no plano socioeconômico, e de efetiva dignidade, no plano individual.* Está-se diante, pois, de um *potente e articulado sistema garantidor de significativo patamar de democracia social*”¹⁹⁷.

Neste sentido, a flexibilização, e suas constantes – e muitas vezes exitosas – tentativas de ampliação - confronta com os próprios ditames constitucionais, calcados na proteção social.

1.3.2. O caráter ambivalente do direito do trabalho

Considerando momentos de instabilidade política e econômica do país, em que não só as demandas do empresariado se sobressaem com maior força, mas, também, onde se procura diminuir os efeitos das tensões nascidas das relações reguladas pelo capital, é que o Direito do Trabalho será sempre, nas palavras de Ramos Filho, “...um direito tutelar, no sentido de que tutelar e garantirá direitos tanto aos empregadores – dentre os quais o principal obviamente é o direito a subordinar os empregados – como também aos trabalhadores, diminuindo as tensões sociais e, com isso, criando um ambiente propício à acumulação do capital e à produção”¹⁹⁸.

Giovanni Alves chama a atenção para o fato de que:

“No nosso tempo histórico, as condições de combate contra a terceirização são bastante adversas: por um lado, temos uma sociedade política hegemônica pelos interesses empresariais; e por outro lado, uma sociedade civil manipulada midiaticamente e hegemônica pelos princípios liberais da livre iniciativa, mantendo-se, deste modo, apática e alienada do desmonte da cidadania salarial

¹⁹⁶ BORBA, Camila Sailer Rafanhim de. **A (in)disponibilidade individual de direitos trabalhistas na execução da tutela coletiva de direitos individuais homogêneos: a superação do dogma da autonomia da vontade do trabalhador e a efetividade da tutela coletiva**. 2015. 179 folhas. Dissertação de Mestrado em Direitos Fundamentais e Democracia. Centro Universitário Autônomo do Brasil (UNIBRASIL). Curitiba, 2015. p. 52.

¹⁹⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego**.... p. 134.

¹⁹⁸ RAMOS FILHO, Wilson. **Direito capitalista**.... p. 95.

decorrente da legalização da terceirização como estratégia de flexibilização das relações de trabalho no Brasil”¹⁹⁹.

Há que se ressaltar, contudo, lembrando Wandelli, que é da demanda do capital por força de trabalho que decorre “a necessidade de se assegurarem as condições de reprodução das pessoas que vivem do trabalho”²⁰⁰. Citando Karl Polanyi, complementa este autor que “...o desenvolvimento do princípio autorregulativo do mercado capitalista leva a que ele tenda a destruir o trabalho – assim como os recursos naturais e a própria moeda. Por isso, depende de que se lhe imponham limites regulativos que contenham a sua tendência autodestrutiva”²⁰¹.

Neste ponto, destaca então o caráter ambivalente deste ramo do direito, com base na tese de Antoine Jeammaud, “no sentido de que o direito do trabalho, ao limitar a exploração da força de trabalho, tornando-a mais aceitável, ao mesmo tempo organiza e legitima essa exploração. Tem-se, contudo, que essa ambivalência, justamente para que corresponda à referida função de legitimação, precisa ser lida em uma dupla chave: não só do ponto de vista do conflito de interesses, mas do ponto de vista normativo”²⁰².

Isto implica em dizer que o direito do trabalho, como forma de legitimar-se como um instrumento de pacificação social, promove também a adesão zelosa e cooperativa dos trabalhadores, fomentando as suas expectativas de reconhecimento. Para isso, é necessário que a ordem social corresponda, em alguma medida parcial, a essas expectativas, ainda que seja impossível o seu completo acolhimento²⁰³.

De todo modo, novamente no que se refere à questão da terceirização, é certo que a justificativa da flexibilização como forma de manter os postos de emprego, como já visto anteriormente, não possui argumento concreto a embasá-la. Conforme ressalta Livia Miraglia, “não se pode permitir a redução dos direitos trabalhistas baseada na ideologia, hoje dominante, do “terror do desemprego”, que prega ser melhor precarizar do que ficar sem emprego. Isso equivaleria dizer que se pode escravizar, pois se evita o suposto “mal maior” da morte por inanição”²⁰⁴; mesmo porque, reduzir o desemprego, conforme estudo já mencionado neste texto, não

¹⁹⁹ ALVES, Giovanni. *Terceirização e barbárie* p. 10.

²⁰⁰ WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano e fundamental**.... p. 191.

²⁰¹ WANDELLI, Leonardo Vieira. **Idem**. p. 191-192.

²⁰² WANDELLI, Leonardo Vieira. **Ibidem**. p. 192.

²⁰³ WANDELLI, Leonardo Vieira. **Ibidem**. p. 192.

²⁰⁴ MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **Op. cit.**. p. 104.

implica necessariamente em criação de postos de trabalho dignos. E nem sempre, da mesma forma, se alcança a efetividade do direito ao trabalho, tendo em vista que as políticas devem cumprir os requisitos qualitativos relativos às condições equitativas e satisfatórias, bem como o conteúdo do trabalho²⁰⁵.

Tampouco há que se dar guarida à tese de ausência de proibição expressa, na lei, à terceirização, em especial nas atividades-fim. Sob uma perspectiva hermenêutica, como bem lembram Gabriela Delgado e Helder Amorim, “a legalidade do comportamento decorre de sua compatibilidade com o sistema normativo, e não necessariamente da ausência de uma disposição legal que lhe imponha uma literal proibição”²⁰⁶. Exigir uma vedação expressa, complementam estes autores, “...como premissa de sua incompatibilidade com o sistema jurídico equivale, para o pensamento positivista, a afirmar a legalidade por omissão legislativa ou a conferir eficácia à lacuna normativa, o que implica negar a plenitude ao próprio sistema”²⁰⁷. Para uma leitura com base no princípio protetor, por ser o norteador do direito do trabalho, torna-se prescindível, portanto, uma vedação ou proibição expressa.

1.3.3. A tentativa de ampliação do instituto. Uma preocupante perspectiva

Com a repercussão geral do tema reconhecida pelo STF, como antedito, notável o esforço do empresariado, representada por uma fatia considerável do Congresso Nacional, de exaltar um suposto “reconhecimento de direitos” aos trabalhadores terceirizados; argumentos, contudo, que acabam por não se validar, diante da fragilidade destes. Ora, se é tão imperiosa a igualação de direitos com os empregados “efetivos”, qual então a necessidade de se adotar esta prática? Por que, então, todos não podem ser “efetivos”?

Neste sentido, bem pondera Souto Maior, já com base na proposição a ser objeto de análise no Senado Federal:

“Mesmo com responsabilidade solidária, caução financeira, requisitos estatutários para a constituição de empresas prestadora de serviços,

²⁰⁵ UNITED NATIONS. HUMAN RIGHTS COUNCIL. **Realization of the right to work. Report of the United High Commissioner for Human Rights**. A/HRC/31/32. Disponível em: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G15/288/28/PDF/G1528828.pdf?OpenElement>. Acesso em 02.05.2016.

²⁰⁶ DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Op. cit.** p. 77.

²⁰⁷ DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Idem.** p. 77.

a terceirização destrói os vínculos básicos de categoria e de socialização pelo trabalho e seu efeito concreto, se isso fosse juridicamente possível, é o rebaixamento total dos direitos dos trabalhadores, que se veem, inclusive, impossibilitados de formular práticas coletivas de resistências, conduzidos a uma lógica individualista e atomizada, sendo bastante evidente, aliás, a consciência do próprio setor econômico em torno desses efeitos, tanto que entrega garantias aos terceirizados em troca da ampliação do modelo, sem perderem, por certo, a projeção do aumento de lucros.

Além disso, se uma empresa pode empreender sem ter empregados, contratando serviços de outras empresas, a contratante não é uma empresa, não é empreendedora de nada, sendo mera contratante de empresas contratadas, que, por sua vez, adotando o mesmo instrumento jurídico, poderão não ter empregados, valendo-se de outras contratadas. O resultado é que só se chegará uma relação de emprego ou por opção da empresa ou quando nas subcontratações formalizadas as empresas que se situarem no final da rede não tiverem mais condições econômicas de contratarem outras empresas”.

De qualquer maneira, alguns autores apontam medidas que podem, em parte, coibir uma ampliação do instituto de forma indiscriminada, como por exemplo Márcio Túlio Viana, Gabriela Delgado e Helder Amorim, mencionando, dentre outras, a substituição do critério da responsabilidade subsidiária pelo da responsabilidade solidária, o que, aliás, já ocorre em outros países, tais como França, Uruguai, Argentina, Chile, entre outros²⁰⁸, como bem como evitar a redução dos conceitos de subordinação e pessoalidade, para concluir se a terceirização é lícita ou não, ou, ainda, adicionar o critério da precarização das condições de trabalho e/ou salário, para que, mesmo em atividades-meio, a relação, se assim fosse verificado, formar-se-ia com o tomador; no caso de dúvida, como já mencionado, poderia ser aplicado o princípio da norma mais favorável (*in dubio pro operario*)²⁰⁹.

Destaca-se, ainda, antes mesmo do pedido de ingresso na ação junto ao STF na condição de *amicus curiae* pela ANAMATRA, o esforço de Magistrados de primeiro grau da Justiça do Trabalho através das Jornadas de Direito Material e Processual, cujas “proposições então aprovadas contêm elementos críticos em relação à ética do terceiro capitalismo (...)”²¹⁰, mesmo porque “...a Carta Constitucional também revigora a tese da compreensão da Justiça do Trabalho enquanto instrumento de justiça social;

²⁰⁸ DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Op. cit.** p. 24-27.

²⁰⁹ VIANA, Márcio Túlio. **A terceirização...** p. 147-148.

²¹⁰ RAMOS FILHO, Wilson. *A terceirização...* p. 348-349.

instrumento de desmercantilização do trabalho e de democratização das relações trabalhistas no Brasil”²¹¹.

Nesse contexto, somente a permissão legal à terceirização em atividades auxiliares, de apoio administrativo, se legitimaria democraticamente, sendo compatível com o sistema constitucional, desde que civilizada por uma legislação protetiva para esta modalidade de contratação²¹². Assim, “a negativa de validade à contratação de serviços na atividade-fim, prevista no item I da Súmula n. 331 do TST, decorre de uma interpretação sistemática do ordenamento jurídico-trabalhista, orientada pela missão institucional de conferir máxima eficácia ao seu sistema de proteção social”²¹³, a qual seria fruto “de uma evolução argumentativa coerente com a ordem de princípios constitucionais protetivos do trabalho, às quais à Justiça do Trabalho deve obediência, conferindo segurança jurídica ao jurisdicionado”²¹⁴.

De qualquer maneira, sem embargo das proposições acima, um trabalhador terceirizado – e isto é fato – jamais será visto nas mesmas condições de igualdade com um trabalhador “efetivo”. Por mais medidas que se adotem – seja no aspecto legislativo, seja no âmbito do judiciário, a precariedade existencial do trabalhador – elemento que será abordado mais adiante – continuará sendo afetada.

²¹¹ DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *O papel da Justiça do Trabalho no Brasil*. In: RAMOS FILHO, Wilson; (coord). et al. **Jurisprudência crítica e crítica da jurisprudência: trabalho e regulação no Estado Constitucional**. São Paulo: LTr, 2013. p. 101.

²¹² DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Op. cit.** p. 76.

²¹³ DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Idem**. p. 76.

²¹⁴ DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Ibidem**. p. 81.

2. A TERCEIRIZAÇÃO E O TRABALHADOR ENQUANTO TITULAR DE DIREITOS FUNDAMENTAIS

2.1. A DIGNIDADE HUMANA E O TRABALHO

2.1.1. A dignidade da pessoa humana como fundamento da ordem constitucional

Antes de definir de forma mais precisa o conceito de dignidade humana, faz-se necessário, primeiramente, esclarecer que este fundamenta-se na ordem de um Estado social de Direito, o qual, segundo Paulo Ricardo Schier, "...pressupõe, por definição, a preservação dos valores que, independentemente da circunstância histórica, individualizam o ideal do Estado de Direito, implicando não só a eleição da garantia dos direitos fundamentais como fim basilar do Estado, como também a exigência da racionalização de toda a sua atividade em função daquele objetivo"²¹⁵.

Tal concepção de Estado nasceu, conforme este mesmo autor, a partir do levante anticapitalista iniciado na França através de um movimento intelectual de esquerda, mas desenvolvido com mais ênfase na Alemanha a partir das publicações de Karl Marx e Friedrich Engels, legitimando "... a escolha do núcleo axiológico (...) da ação estatal (...) na busca da efetivação da dignidade humana, que ocupa o centro material da dimensão social do Estado"²¹⁶.

Embora a doutrina dos direitos do Homem viesse se construindo gradativamente ao longo do tempo, foi com a Revolução Francesa, conforme leciona com propriedade Antonio Manuel Hespanha, que "...a Europa foi progressivamente aceitando que o direito é a manifestação de vontade do povo, expressa pelos seus representantes (princípio democrático, soberania nacional), escolhidos estes pela forma que o próprio povo estabeleceria nas constituições dos Estados"²¹⁷.

Foi a partir do segundo pós-guerra que o direito constitucional passou por uma profunda transformação, acompanhando, desta forma, a ideologia inspirada nos direitos fundamentais do homem. Não obstante as constituições do México e de Weimar, já no início do século, tenham sido emblemáticas e pioneiras em um reconhecimento no campo dos direitos sociais, o mundo ainda esperaria algumas

²¹⁵ SCHIER, Paulo Ricardo. **Direito constitucional – Anotações nucleares**. Curitiba: Juruá, 2009. p. 42.

²¹⁶ SCHIER, Paulo Ricardo. **Idem**. p. 42.

²¹⁷ HESPANHA, Antônio Manuel. **Pluralismo jurídico e direito democrático**. São Paulo: Annablume, 2013. p. 41.

décadas para assistir uma guinada nas ordens constitucionais calcada em um vasto conteúdo axiológico e uma promoção, sobretudo, de princípios como o da dignidade humana, da igualdade, entre outros, certamente sob a influência da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 proclamada pela ONU – Organização das Nações Unidas, conforme ressalta Flávia Piovesan:

“A Declaração Universal de 1948 objetiva delinear uma ordem pública mundial fundada no respeito à dignidade humana, ao consagrar valores básicos universais. Desde seu preâmbulo, é afirmada a dignidade inerente a toda pessoa humana, titular de direitos iguais e inalienáveis. Vale dizer, para a Declaração Universal a condição de pessoa é o requisito único e exclusivo para a titularidade de direitos. A universalidade dos direitos humanos traduz a absoluta ruptura com o legado nazista, que condicionava a titularidade de direitos à pertinência à determinada raça (a raça pura ariana). A dignidade humana como fundamento dos direitos humanos e valor intrínseco à condição humana é concepção que, posteriormente, viria a ser incorporada por todos os tratados e declarações de direitos humanos, que passaram a integrar o chamado Direito Internacional dos Direitos Humanos”²¹⁸.

Esse reconhecimento dos direitos do homem, no âmbito internacional, passou não só a compor os textos constitucionais como servir de vetor para a interpretação das leis.

A constitucionalização do direito, assim, teve como intuito e sentido “...soprar para dentro do direito positivo a alma da ética e dos valores, protegendo o homem das arbitrariedades e da tirania realizadas sob o manto da legalidade distorcida e instrumentalizada para fins egoístas e escusos”²¹⁹.

Tratando da dignidade da pessoa humana em sua dimensão jurídica, podemos conceituá-la, segundo as lições de Ingo Sarlet, como:

“...a qualidade intrínseca e distintiva em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos”²²⁰.

²¹⁸ PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. p.196.

²¹⁹ GOLDSCHMIDT, Rodrigo. **Op. cit.** p. 64.

²²⁰ SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais**. 3. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004. p. 59-60.

Importante, contudo, ressaltar que o conceito da dignidade não pode partir da concepção individual, da autonomia do próprio sujeito, mas “...pensada a partir de nossa sociedade, de nosso direito, de nossa constituição e de nossos valores”²²¹.

No mundo do trabalho, a conexão entre este e a dignidade parece muito clara, conforme ressalta Leonardo Wandelli, para quem “...não há como como se pensar, normativamente falando, a dignidade da pessoa humana, vista como fundamento de todas a ordem constitucional conforme o art. 1º, III, de forma desconectada do trabalho, como dimensão essencial para uma vida digna”²²².

Mauricio Delgado destaca, ainda, os princípios da valorização sociojurídica do trabalho, da subordinação da propriedade privada à sua função social, da justiça social como facho orientador das ações estatais e da sociedade civil, mencionando, neste sentido, as Constituições da França, Itália e Alemanha, promulgadas logo após o final da segunda guerra²²³.

Daniela Muradas Reis faz uma ilação ao Tratado de Versalhes, quando afirma que este “...positivou o imperativo ético-jurídico do trabalho não ser simples mercadoria ou artigo de comércio, reconhecendo, pois, a dignidade própria da pessoa humana e o valor ínsito ao trabalho”²²⁴.

Referida opinião é compartilhada por Rodrigo Goldschmidt, quando afirma que, a despeito de o conceito de “dignidade humana” não estar inserido textualmente neste tratado, “em verdade dela se ocupou e protegeu ao proclamar que “o trabalho não será considerado mercadoria ou artigo de comércio”, adotando a concepção kantiana que, ao tratar da dignidade humana, veda que o homem seja instrumentalizado para qualquer fim”²²⁵.

Afirma ainda referido autor, nesta mesma linha do raciocínio, que “...reconhecendo a normatividade do princípio da dignidade humana e dando-lhe o correto tratamento hermenêutico, é possível resgatar, de forma eficaz, a centralidade do homem no sistema jurídico. Com efeito, o trabalho é indissociável do homem. Logo,

²²¹ SCHIER, Paulo Ricardo. **Novos desafios da filtragem constitucional no momento do neoconstitucionalismo**. Artigo publicado em Mundo Jurídico. p. 22. Disponível em: <<http://www.mundojuridico.adv.br/cgi-bin/upload/texto937.pdf>>. Acesso em 16.10.2014.

²²² WANDELLI, Leonardo Vieira. WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano e fundamental ao trabalho: fundamentação e exigibilidade**. São Paulo: LTr, 2012. p. 36.

²²³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. p. 71-72.

²²⁴ REIS, Daniela Muradas. **Op. cit.** p. 51.

²²⁵ GOLDSCHMIDT, Rodrigo. **Op. cit.** p. 142.

o trabalhador não pode ser tratado como um objeto, um mero fator de produção ou, ainda, como uma engrenagem da linha produtiva”²²⁶.

Neste mesmo sentido, a Declaração da Filadélfia, de 1944, que preceitua como um de seus princípios fundamentais não ser o trabalho uma mercadoria²²⁷, bem como, a Declaração Sobre Justiça Social para uma Globalização Justa, de 2008, que reafirma o compromisso de desenvolvimento da sociedade através do trabalho²²⁸, ambas da OIT. Necessário mencionar, igualmente, o já citado estudo do Alto Comissariado para os Direitos Humanos, da ONU, especificamente voltado ao direito ao trabalho, afirmando, expressamente, em seu artigo 6 que “O trabalho, enquanto direito humano, não só é essencial para alcançar e desfrutar de outros direitos humanos, como constitui uma parte inseparável e inerente à dignidade humana”²²⁹.

O fato de a realidade demonstrar muitas vezes situação exatamente oposta, ou seja, não só a mercantilização do trabalho como também a execução deste em detrimento da dignidade da pessoa humana, isso não torna tais argumentos letra morta, como bem pontua Wandelli: “Normas jurídicas, diferentemente das leis da física, não perdem validade ao não se confirmarem na realidade. Ao contrário, são manifestações da luta social que criam espaços de reivindicação pelo seu cumprimento”²³⁰.

Da mesma forma, Ingo Sarlet destaca que, para a garantia destas condições justas e adequadas de vida para o indivíduo e sua família, assumem especial relevo os direitos sociais ao trabalho e a um sistema efetivo de seguridade social²³¹. Sendo um princípio fundamental estruturante, não impõe apenas um dever de abstenção

²²⁶ GOLDSCHMIDT, Rodrigo. *Idem*. p. 107.

²²⁷ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho e seu anexo (Declaração de Filadélfia)**. Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf. Acesso em 02.05.2016.

²²⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT sobre justiça social para uma globalização justa**. Disponível em: http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/resolucao_justicasocial.pdf. Acesso em 02.05.2016.

²²⁹ UNITED NATIONS. HUMAN RIGHTS COUNCIL. **Realization of the right to work. Report of the United High Commissioner for Human Rights**. A/HRC/31/32. Disponível em: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G15/288/28/PDF/G1528828.pdf?OpenElement>. Acesso em 02.05.2016.

²³⁰ WANDELLI, Leonardo Vieira. **Da psicodinâmica do trabalho ao direito fundamental ao conteúdo do próprio trabalho e ao meio ambiente organizacional saudável**. Artigo publicado na Revista Eletrônica de Direito da UFSM. v. 10, n. 1 / 2015. p. 194. Disponível em: <http://cascavel.ufsm.br/revistas/ojs-2.2.2/index.php/revistadireito/article/view/19239/pdf#.VyVsdlrLIU>. Acesso em 30.04.2016.

²³¹ SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011. p. 104.

(respeito), mas também condutas positivas tendentes a efetivar e proteger a dignidade do indivíduo²³².

Tendo como pressuposto básico o fato de que o direito é um produto de uma determinada ordem de relações sociais, segundo as lições de Joaquín Herrera Flores, consideramos que os direitos resguardados à classe trabalhadora, por meio das normas internacionais, dispositivos constitucionais trabalhistas e a legislação ordinária pertinente à matéria, revestem-se de especial conotação, no sentido não só social como um meio de realização, no aspecto material e moral. Obviamente, há a necessidade de se dar efetividade ao cumprimento destas normas, o que se dará por intermédio de grupos sociais e as relações deles nascidas²³³.

Por sua vez, Souto Maior afirma que o direito reflete os vários antagonismos existentes na sociedade: "...não existe uma correlação exata entre exigência social e resposta do direito, até porque a exigência social pode resultar de interesses camuflados. O direito apresenta-se como uma estrutura que reflete os vários antagonismos sociais. Será um fator de ajuste social na medida em que for suficientemente apto a resguardar o maior número desses interesses"²³⁴.

De fato, Delgado destaca, entre outros diversos fatores para o processo de formação e consolidação do direito do trabalho, o caráter *político*, mencionando "...as ações gestadas e desenvolvidas no plano da sociedade civil e do Estado, no sentido de fixar preceitos objetivos para a contratação e gerenciamento da forma de trabalho componente do sistema produtivo e então estruturado"²³⁵.

Considerando que, do ponto de vista do processo capitalista de produção, no qual a exploração do trabalho alheio constitui fonte de riqueza, e onde o trabalho significa mero fator de sobrevivência²³⁶, e, da mesma forma, que a outorga de direitos aos trabalhadores pelos governantes e legisladores, como uma benesse, não passa de um mito, é certo que, conforme Herrera Flores, a criação contínua de condições para tais direitos se desenvolvam, e, sobretudo, com ênfase no princípio da dignidade humana, vem a ser condição essencial para esta efetividade:

²³² SARLET, Ingo Wolfgang. **Idem**. p. 106.

²³³ HERRERA FLORES, Joaquín. *16 Premisas de una teoría crítica del derecho*. In: PRONER, Carol; CORREAS, Oscar (Coord.). **Teoria crítica dos direitos humanos: in memoriam Joaquín Herrera Flores**. Belo Horizonte: Fórum, 2011. *passim*.

²³⁴ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **O direito do trabalho como instrumento....** p. 161.

²³⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. p. 84-85.

²³⁶ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Curso de direito do trabalho**. p. 39.

“Las plurales y diferenciadas luchas por la dignidade humana constituyen la razón y la consecuencia de la lucha por la democracia y por la justicia. No estamos ante privilegios, meras declaraciones de buenas intenciones o postulados metafísicos de una naturaleza humana aislada de las situaciones vitales. Por el contrario, el derecho, visto de los presupuestos de la “crítica jurídica” debe constituirse en la afirmación de la lucha del ser humano por ver cumplimentados sus deseos y necesidades en los contextos vitales em que está situado”²³⁷.

O princípio da dignidade humana passa, então, a permear a nova ordem constitucional, e, mais especificamente no direito do trabalho, vem a compor seu primeiro plano de diretrizes, dele irradiando-se outros princípios, como o da *não-discriminação*, da *justiça social* e da *equidade*²³⁸.

Sendo indene de dúvidas, desta forma, que o trabalhador é titular da dignidade humana, no caso da Constituição brasileira vigente, servimo-nos das lições de Sayonara Silva, para quem

“...o reconhecimento dos direitos dos trabalhadores como direitos fundamentais denota uma expansão da dimensão pública das relações laborais. No caso brasileiro, mais que um deslocamento topográfico, a subtração da regulação do trabalho do Capítulo da ordem econômica promovida pelo constituinte de 1988 e seu deslocamento para o Título II, significaria o reconhecimento de que o local de trabalho, no que concerne ao exercício dos direitos fundamentais dos trabalhadores, é um espaço público por excelência”²³⁹.

Também neste mesmo sentido, fazemos uso – mais uma vez - das palavras de Souto Maior, que, com habitual propriedade, adverte que mesmo nos dias atuais tal preocupação torna-se latente, diante de um cenário em que direitos e garantias veem-se cada vez mais ameaçadas pela “necessária revitalização” de normas, direitos e garantias:

“O que parece incontestável é que o trabalho representa, por si, um valor fundamental para o ser humano, mas o trabalho inserido em relações capitalistas, servindo à reprodução do capital e ao mesmo tempo ao sentimento de pertencimento a esta mesma sociedade por parte do trabalhador, que perde, assim, a noção de sua exploração ou a aceita como forma de gratidão à oportunidade oferecida, tende a transformar o trabalho em mercadoria e o homem na coisa, a máquina motriz, que o expelle. Valorizar socialmente o trabalho não é fixar o

²³⁷ HERRERA FLORES, Joaquín. **Op. cit.** p. 14-15.

²³⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho.** p. 73.

²³⁹ SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. *Direitos fundamentais, garantismo e direito do trabalho.* In: RAMOS FILHO, Wilson; (coord). et al. **Jurisprudência crítica e crítica da jurisprudência: trabalho e regulação no Estado Constitucional.** São Paulo: LTr, 2013. p. 144.

valor que o trabalho possui nas relações de troca que se estabelecem no regime capitalista, mas estabelecer um padrão de análise que priorize o ser humano em detrimento do interesse econômico, ainda que para tanto o próprio interesse do homem, mercantilizado, seja contrariado. Equivale a reafirmar o pressuposto de que o trabalho humano não é mercadoria de comércio que se desvincule do ser que o exerce. O trabalho é um valor relevante na justa medida –em quantidade e qualidade – em que sirva à preservação à elevação da condição humana e não como fator de destruição da dignidade”²⁴⁰.

O maior desafio do direito do trabalho, atualmente, talvez seja o de fazer essa dignidade ser reconhecida, para que a força de trabalho, ainda que sob a égide do sistema capitalista, não seja “coisificada”, tratada como mera mercadoria, em detrimento dos mais basilares preceitos inerentes à pessoa do trabalhador.

2.1.2. A dignidade humana “versus” o princípio da livre iniciativa

Na questão da terceirização, não só a dignidade humana, como o valor social do trabalho, se vê às voltas com um recorrente “embate” com a livre iniciativa, a qual encontra-se igualmente amparada como fundamento do Estado Democrático de Direito, conforme artigo 1º, da Constituição Federal²⁴¹, e sob a qual também está fundada a ordem econômica, conforme artigo 170, *caput*, da Carta Magna²⁴².

Eros Grau afirma que a interpretação de *valor social* se estende também à livre iniciativa, que não pode ser tomada em um contexto individual; portanto, estamos tratando de ambos, trabalho e livre iniciativa, como instrumentos de valor social²⁴³.

Quando se trata especificamente do artigo 170, conquanto concorde com doutrinadores constitucionalistas como José Afonso da Silva, no sentido de que “a ordem econômica dá prioridade aos valores do trabalho humano sobre todos os demais valores da economia de mercado”²⁴⁴, Grau faz uma importante ressalva de que a livre iniciativa também não pode ser tomada meramente no sentido econômico,

²⁴⁰ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Curso de direito do trabalho**. p. 39.

²⁴¹ “Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

I - a soberania;

II - a cidadania

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

V - o pluralismo político. (...)”

²⁴² “Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social (...)”

²⁴³ GRAU, Eros Roberto. **Op. cit.** p. 202.

²⁴⁴ GRAU, Eros Roberto. **Idem.** p. 202.

como uma liberdade de empresa. Não se pode visualizar no princípio tão-somente uma afirmação do capitalismo²⁴⁵:

“Importa deixar bem vincado que a *livre iniciativa* é expressão de liberdade titulada não apenas pela empresa, mas também pelo trabalho. A Constituição, ao contemplar a livre iniciativa, a ela só opõe, ainda que não a exclua, a “iniciativa do Estado”; não a privilegia, assim, como bem pertinente apenas à empresa.

É que a *livre iniciativa* é um modo de expressão do trabalho e, por isso mesmo, corolária da valorização do trabalho, do trabalho livre (...).

Daí porque o art. 1º, IV do texto constitucional – de um lado – enuncia como fundamento da República Federativa do Brasil o valor social e não as virtualidades individuais da livre iniciativa e – de outro – o seu art. 170, caput coloca lado a lado trabalho humano e livre iniciativa, curando contudo no sentido de que o primeiro seja valorizado”²⁴⁶.

Nesta mesma esteira, para Gabriela Delgado e Helder Amorim, portanto, esta leitura deve ser relativizada, pois a livre iniciativa não pode ter seu significado deturpado, como forma de justificativa de uma ampliação do processo de precarização laboral:

“A leitura interpretativa que coloca em confronto a livre-iniciativa com todo o conjunto humanístico e social da Constituição não tem qualquer correspondência técnica, objetiva e finalística com a Constituição de 1988. A exacerbação do valor da livre-iniciativa – em ilógico desrespeito ao princípio constitucional da proporcionalidade – levaria à justificativa do trabalho escravagista, do trabalho degradante, do trabalho informal, da exploração de crianças e adolescentes, da terceirização sem limites, uma vez que todas essas modalidades de utilização do trabalho, sob a perspectiva efetivamente econômica, seriam mais favoráveis e rentáveis para a iniciativa privada. Contudo, em uma sociedade civilizada, em um Estado Democrático de Direito, em uma dinâmica social e econômica regida por uma constituição como a de 1988, tais interpretações seriam um manifesto contrassenso”²⁴⁷.

Referido entendimento também é compartilhado por Wandelli, que ressalta, primeiramente, ser “uma característica das constituições democráticas dos assim denominados estados constitucionais contemporâneos o abrigar de princípios e

²⁴⁵ GRAU, Eros Roberto. **Ibidem**. p. 204.

²⁴⁶ GRAU, Eros Roberto. **Ibidem**. p. 207-208.

²⁴⁷ DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Op. cit.** p. 91.

valores contrapostos”²⁴⁸, mas, a despeito disso, o próprio princípio de valorização do trabalho conforma o sentido constitucional de livre iniciativa, uma vez que é o trabalho quem a fomenta. Em contrapartida, também a livre iniciativa contribui para conformar o sentido do princípio de valorização do trabalho, “pois é diante da tendência corrosiva decorrente de sujeitar o trabalho humano – as formas de vida do povo comum – ao enfrentamento das forças de mercado que ganha sentido o esforço constitucional para tentar conter a precarização das condições de trabalho”²⁴⁹.

Nos parece correta, desta forma, uma leitura no sentido de que todos os demais princípios orbitam em torno da dignidade humana, logo, a interpretação mais correta daqueles é no sentido de que devem convergir para uma ampla realização desta, o mesmo ocorrendo com a livre iniciativa.

Esta, para autores como Grijalbo Coutinho, “não é um fim em si mesmo, especialmente do ponto de vista constitucional. O seu exercício demanda estrito cumprimento dos princípios e normas constitucionais protetores do valor trabalho humano, sob pena de flagrante inconstitucionalidade”²⁵⁰.

Logo, referidos princípios coexistem no texto constitucional, mas isso não justifica a preferência da livre iniciativa sobre a dignidade humana (mesmo porque, a tentativa de se dar uma outra conotação àquela não encontra respaldo no Estado Democrático de Direito e seu vasto conteúdo axiológico), concluindo Wandelli que, “qualquer que seja o modelo de articulação entre o valor social do trabalho e a livre-iniciativa, é inconsistente com a ordem constitucional subordinar a dignidade do trabalho à reprodução de um específico modelo econômico ou aos interesses do sistema de relações sociais do capital”²⁵¹.

Estabelecendo um nexos com as partes seguintes do presente estudo, importante salientar ainda a contribuição que a Psicodinâmica do Trabalho pode trazer para a compreensão da dignidade humana no trabalho, pois, sendo passível de gerar o pior, como também o melhor, o trabalho acaba se tornando condição de possibilidade para que isso ocorra. Para a tese da centralidade antropológica do trabalho, este, como pontua este mesmo autor, “como conjunto de atividades e

²⁴⁸ WANDELLI, Leonardo Vieira. *Valor social do trabalho e dignidade na Constituição*. In: CLÈVE, Clèmerson Merlin (coord.). **Direito constitucional brasileiro: volume I: teoria da constituição e direitos fundamentais**. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014. p. 257.

²⁴⁹ WANDELLI, Leonardo Vieira. *Idem*. p. 259.

²⁵⁰ COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **Terceirização: máquina de moer....** p. 223.

²⁵¹ WANDELLI, Leonardo Vieira. *Valor social do trabalho....* p. 260-261.

relações, constitui-se em uma mediação essencial para autorrealização humana em termos de autonomia, saúde, ética e política. (...) percebe-se que, à luz da noção jurídica de dignidade humana, a essa centralidade antropológica deve corresponder uma centralidade jurídica do trabalho”²⁵², conceitos que também serão abordados a seguir.

2.2. A CENTRALIDADE DO TRABALHO PARA O HOMEM

2.2.1. A centralidade no campo social

De essencial importância para o objeto do presente estudo, é, primeiramente, compreender o papel exercido pelo trabalho ao longo da história, sendo certo que

“...o trabalho não apenas se manteve, como se mantém até hoje, como a base da sobrevivência humana, o ato primário e pressuposto de toda a nossa história. Assumindo novos papéis, não apenas na apropriação da natureza e no desenvolvimento de uma concepção racional sobre ela, o trabalho consolidou a estrutura dos povos e a diferenciação política interna de suas comunidades, assumindo, por fim, no âmbito da sociedade atual, o papel central na constituição das classes sociais que a compõe, sendo que, no interior destas, está a base da formação da identidade de seus indivíduos”²⁵³.

Graça Druck compartilha desta mesma linha de raciocínio, ao aduzir que “...é a partir *ainda* da categoria trabalho que se trava o debate acerca das bases de convivência social que sustentam a sociedade neste novo contexto mundial”²⁵⁴.

As diversas transformações pela qual passou o trabalho ao longo dos séculos, impulsionadas pelas diversas facetas do capital, não extinguiu sua centralidade seja no campo social, seja para o próprio homem, enquanto integrante da *classe-que-vive-do trabalho*, conforme Antunes:

“...Essa heterogeneização, complexificação e fragmentação da *classe-que-vive-do-trabalho* não caminha no sentido da sua extinção; ao contrário de um *adeus ao trabalho ou à classe trabalhadora*, a discussão que nos parece pertinente é aquela que reconhece, de um lado, a *possibilidade* da emancipação *do e pelo* trabalho, como um *ponto de partida* decisivo para a busca da omnilateralidade humana”²⁵⁵.

²⁵² WANDELLI, Leonardo Vieira. **Da psicodinâmica do trabalho**.... p. 198.

²⁵³ PINTO, Geraldo Augusto. **Op. cit.** p. 09.

²⁵⁴ DRUCK, Maria da Graça. **Op. cit.** p. 39.

²⁵⁵ ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?**.... p. 96.

O homem tem o trabalho como um de seus principais (senão o principal) modo de vida, onde, ao mesmo tempo em que tem a oportunidade de exercer um ofício e praticar suas habilidades, não só como meio de subsistência, mas na condição de integrante de uma coletividade, deve ter seus direitos, suas garantias fundamentais e, sobretudo, sua dignidade plenamente resguardados, independente da modalidade de contratação, mesmo porque, conforme Christophe Dejours, se o trabalho pode gerar o pior, pode também gerar o melhor:

“...graças à sua relação com o trabalho, numerosos seres humanos conseguem realizar-se, mesmo emancipar-se. E, com efeito, é graças ao trabalho que as mulheres conquistaram novos direitos e podem se emancipar da dominação dos homens (dominação de gênero). Pode-se mostrar assim que, sob certas condições, é na relação com o trabalho coletivo, em particular na construção da cooperação, que os seres humanos podem aprender, in *statu nascendi*, a se implicar em um exercício de democracia”²⁵⁶.

Laerte Sznelwar e Seiji Uchida destacam a necessidade de se fazer uma inversão no sentido deste termo: “...para olhar o trabalho como indutor de saúde, de desenvolvimento profissional, de construtor de relações coletivas, de civilidade e como fomentador da cultura é preciso ter claro que esta atividade humana é central na vida e para o desenvolvimento das sociedades”²⁵⁷. Trata-se da centralidade no *campo social*. Nas palavras, novamente, de Antunes,

“A história da realização do ser social, muitos já o disseram, objetiva-se através da produção e reprodução da sua existência, ato social que se efetiva pelo trabalho. Este, por sua vez, desenvolve-se pelos laços de cooperação social existentes no processo de produção material. Em outras palavras, o ato de produção e reprodução da vida humana realiza-se pelo trabalho. É a partir do trabalho, em sua cotidianidade, que o homem torna-se ser social, distinguindo-se de todas as formas não humanas”²⁵⁸.

Delgado destaca, igualmente, a matiz social da centralidade, compreendendo “a essencialidade da conduta laborativa como um dos instrumentos mais relevantes

²⁵⁶ DEJOURS, Christophe. *Prefácio*. In: WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano e fundamental**.... p. 14.

²⁵⁷ SZNELWAR, Laerte Idal; UCHIDA, Seiji. *Saúde do trabalhador bancário – uma reflexão com base na ergonomia da atividade e na psicodinâmica do trabalho*. In: ALLAN, Nasser Ahmad. (org.) et al. **Assédio moral organizacional: as vítimas dos métodos de gestão nos bancos**. Bauru: Canal 6, 2015. p. 156.

²⁵⁸ ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?**.... p. 123.

de afirmação do ser humano, quer no plano de sua própria individualidade, quer no plano de sua inserção familiar, social e econômica”²⁵⁹.

2.2.2. A centralidade no campo subjetivo

A centralidade, contudo, se dá também – e é de suma importância tal entendimento para que se possa prosseguir no objeto da presente pesquisa - no aspecto *subjetivo* do trabalhador, o que implica em dizer que, não obstante precise trabalhar para prover sua subsistência e de sua família - não raro em condições precárias -, o homem trabalhador se realiza, se reconhece, se valoriza.

Mais do que isso. Há uma parte do trabalho – defende a PDT – que não é visível, justamente naquilo que, para o homem, é essencial²⁶⁰. Trata da relação da subjetividade com o trabalho, intermediada pela sexualidade:

“Ora, sabe-se que, em psicanálise, o que está no centro da subjetividade não é o trabalho, mas o sexual (ou a sexualidade). Todavia, já mencionamos a importância do encontro entre o corpo e o real do mundo, assim como ele se concretiza na experiência do trabalho, diante do desenvolvimento da subjetividade. A psicodinâmica do trabalho defende a hipótese segundo a qual o trabalho não é redutível a uma atividade de produção no mundo objetivo. O trabalho sempre coloca à prova a subjetividade, da qual esta última sai acrescentada, enaltecida, ou ao contrário, diminuída, mortificada. Trabalhar constitui, para a subjetividade, uma provação que a transforma. Trabalhar não é somente produzir; é, também, transformar a si mesmo e, no melhor dos casos, é uma ocasião oferecida à subjetividade para se testar, até mesmo para se realizar”²⁶¹.

O prazer retirado do fato de conseguir levar a cabo um trabalho é uma experiência emocional que, para a PDT, está ligado à expansão da subjetividade, pois trabalhar não é somente produzirmos, mas também nos transformarmos. Seria a experiência do corpo, não no sentido físico, mas erógeno, o que consistiria no primeiro nível da sublimação, aspecto que será tratado em tópico específico²⁶².

²⁵⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego...** p. 31.

²⁶⁰ DEJOURS, Christophe. **Subjetividade, trabalho e ação.** Artigo publicado em: Revista Produção. São Paulo. v. 14, n. 3, p. 30, Dez. 2004. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-65132004000300004. Acesso em 11.05.2016.

²⁶¹ DEJOURS, Christophe. **Idem.** p. 30.

²⁶² DEJOURS, Christophe. **A sublimação, entre sofrimento e prazer no trabalho.** Revista Portuguesa de Psicanálise, 33 [2]: p. 14. Disponível em: <http://sppsicanalise.pt/wp-content/uploads/2014/04/SUBLIMA%C3%87%C3%83O-ENTRE-SOFRIMENTO-E-PRAZER-NO-TRABALHO.pdf>. Acesso em 12.03.2016.

Portanto, temos que o trabalho está direta e intrinsecamente ligado a esta subjetividade, o que se compreende por centralidade do trabalho, sob tal viés. “Ser privado de trabalho é não ter mais a possibilidade de aportar uma contribuição à construção da sociedade. E, por via de consequência, é ser privado de todo reconhecimento social”²⁶³.

2.2.3. A dinâmica do reconhecimento

Esta luta pelo reconhecimento, o qual se externa perante terceiros, em especial a comunidade onde vive, existirá mesmo sob uma concepção marxista clássica, muito embora Marx jamais tenha se afastado da concepção hegeliana – a despeito de diversas objeções a esta - da essencialidade da relação humana com o trabalho; porém, enquanto subsumido ao capital, a característica é de exterioridade do trabalho em relação ao homem, dado seu aspecto alienante²⁶⁴.

Wandelli, neste aspecto, bem esclarece a questão, no sentido de que: “...as expectativas de reconhecimento não só viabilizam a produção. Também do ponto de vista dos trabalhadores, o reconhecimento expressa necessidades do sujeito para a constituição adequada de uma autorrelação consigo e com a comunidade”²⁶⁵.

Nesta mesma toada, Axel Honneth, em alusão a Hegel, afirma: “...pertence às próprias condições morais da organização capitalista que as realizações do trabalho do indivíduo não sejam remuneradas apenas com um salário capaz de assegurar a subsistência, mas que também em sua estrutura mantenham uma forma que permite reconhece-lo como contribuição para o bem geral fundada em habilidades”²⁶⁶.

Logo, o reconhecimento se apresenta não só no aspecto social (perante uma coletividade) e material (com a devida remuneração pelo trabalho prestado), como também pelo sentimento interno, de contribuição a realização de uma tarefa. Muito apropriadas, sob este aspecto, as palavras de Aldacy Rachid Coutinho:

²⁶³ DEJOURS, Christophe. *Prefácio*. In: WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano e fundamental....** p. 15.

²⁶⁴ Maiores fundamentações acerca do sentido de alienação no trabalho podem ser vistas na grande maioria das obras de Marx, sendo que utilizamos, no presente estudo, o emblemático **Manuscritos Econômicos-Filosóficos** (São Paulo: Martin Claret, 2011. *passim*).

²⁶⁵ WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano e fundamental....** p. 165-166.

²⁶⁶ HONNETH, Axel. **Trabalho e reconhecimento. Tentativa de uma redefinição**. Artigo publicado na Revista de Ciências Sociais – Civitas – PUC/RS. v. 8. n. 1. jan-abr.2008. p. 57. Disponível em: <http://revistaseletronicas.pucrs.br/fo/ojs/index.php/civitas/article/view/4321/6867>. Acesso em 28.03.2015.

“Convivem hoje num único corpo uma Constituição econômica e uma social; no primeiro plano a liberdade de iniciativa e o direito de propriedade sobre o capital e o lucro; num plano diverso, o trabalho, como direito social, com a garantia de uma remuneração que atenda às necessidades do trabalhador como retribuição, indicada idealmente como justa, o reconhecimento do direito ao trabalho, o respeito e dignidade ao trabalhador”²⁶⁷.

O reconhecimento, neste sentido, tem outro importante papel, o da construção da própria identidade, conforme pontua Wandelli:

“Dependemos do olhar do outro para construirmos a nossa identidade, autoconfiança, autoestima, autorrespeito. Se nós nos empenhamos em persistir frente ao sofrimento no trabalho e em assumir graves riscos em relação à própria saúde e autonomia, com custos para outras relações pessoais a fim de fazer um bom trabalho, isso se dá na expectativa de uma gratificação subjetiva em termos de fortalecimento da identidade por meio do reconhecimento de nosso fazer no trabalho”²⁶⁸.

Do mesmo modo, igualmente importante para a questão do reconhecimento é manter uma organização do trabalho que favoreça a cooperação mútua e as práticas deliberativas, o que será estudado mais adiante.

É neste sentido que Dejours acaba por concluir: “Tendo-se em conta essa “centralidade do trabalho” que confere ao trabalho uma dimensão antropológica (o que é dizer que o trabalho é indissociável da condição humana), então o direito do trabalho não pode mais ser considerado como um direito especializado. O direito do trabalho toca um direito fundamental”²⁶⁹.

É exatamente aí, que reside, para o trabalhador submetido a condições precárias, como no caso dos terceirizados, a questão que se pretende abordar nos próximos itens deste estudo: partindo-se do pressuposto que o trabalho é indissociável da condição humana, em que medida a supressão de direitos, ou, em outras palavras, a impossibilidade de usufruir de diversos direitos, ao menos em tese destinados a trabalhadores de outras categorias, pode afetar seu sentimento de autorrealização (para si e perante uma coletividade)? Temos aqui, também, sob este aspecto, a violação a um direito fundamental, e sob qual perspectiva?

²⁶⁷ COUTINHO, Aldacy Rachid. **Poder punitivo trabalhista**. São Paulo: LTr, 1999. p. 61.

²⁶⁸ WANDELLI, Leonardo Vieira. **Da psicodinâmica do trabalho**.... p. 199.

²⁶⁹ DEJOURS, Christophe. *Prefácio*. p. 15.

2.3. O DIREITO AO TRABALHO COMO DIREITO FUNDAMENTAL

2.3.1. Aspectos históricos e conceituais do direito ao trabalho

Norberto Bobbio destaca que o direito ao trabalho surgiu de forma acanhada no título I da Constituição Francesa de 1791, para os “pobres válidos que não puderem consegui-lo”, sendo “reafirmados solenemente nos artigos 21 e 22 da Declaração dos Direitos de junho de 1793”²⁷⁰. Foi nos trabalhos da Assembleia Constituinte Francesa de 1848, contudo, que o debate pela efetivação deste direito se intensificou²⁷¹.

Com a encíclica “*Rerum novarum*”, de 1891, é possível, ainda segundo Bobbio, perceber uma ênfase ao reconhecimento de diversos direitos sociais de “tradição socialista”, donde “...dá-se destaque especial ao direito ao trabalho, que para ser protegido em seus vários aspectos – o direito a um salário justo, o direito ao devido descanso, à proteção das mulheres e das crianças – invoca a contribuição do Estado”²⁷², a quem, lembra Sussekind, “compete velar para que as relações de trabalho sejam reguladas segundo a justiça e a equidade, e para que nos ambientes de trabalho “não seja lesada, nem no corpo nem na alma, a dignidade da pessoa humana”²⁷³.

Wandelli, por sua vez, destaca o caráter de oposição deste direito, frente à exploração do trabalho, o qual “...surge primeiro como pretensão crítica frente aos direitos humanos do individualismo burguês, denunciando as vítimas da nova institucionalidade que substituíra a ordem medieval. Mediante lutas sociais intensas, alcança algum reconhecimento institucional, ainda que de forma subordinada àqueles “primeiros” direitos humanos burgueses”²⁷⁴.

No século XX, e, partindo da premissa do direito ao trabalho também como um ideal de reconhecimento e realização, podemos identificar tais preceitos na Declaração da Filadélfia, de 1944, que, nas palavras de Daniela Muradas Reis, visou “...assegurar à pessoa humana padrões objetivos de reprodução social e permitir a

²⁷⁰ BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004. p. 206.

²⁷¹ Jean MAYER, apud WANDELLI (“**O direito humano e fundamental...**” – p. 38) destaca que “*Tocqueville (...) já advertia, contra Louis Blanc, que uma efetiva garantia do direito ao trabalho somente poderia resultar no comunismo ou no socialismo*”.

²⁷² BOBBIO, Norberto. **Op cit.** p. 207.

²⁷³ SUSSEKIND, Arnaldo (et al.). **Instituições de direito do trabalho**. 16. ed. atual. São Paulo: LTr, 1996. v. 1. p. 96-97.

²⁷⁴ WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano e fundamental....** p. 75.

distribuição equitativa dos frutos do progresso econômico-social”²⁷⁵, bem como na Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948²⁷⁶, em seu artigo, 23, I, dispõe neste mesmo sentido, o mesmo se dizendo da Organização Internacional do Trabalho e sua convenção nº 122, sobre política de emprego²⁷⁷, ratificada pelo Brasil, o contido no protocolo adicional ao Pacto de San José da Costa Rica, o qual consagra definição abrangente do direito ao trabalho, calcados em ideais de dignidade e decoro²⁷⁸, e ainda, o já mencionado – e recente – estudo da ONU, através do Alto Comissariado para os Direitos Humanos, voltado especificamente para o direito ao trabalho.

A própria Constituição Federal brasileira, neste sentido, também estaria abarcando, em diversos artigos e incisos, o direito ao trabalho, concedendo-lhe o tratamento de um direito fundamental. Lembra Wandelli que o texto constitucional “tem um sólido plexo normativo que propicia a mais alta hierarquização axiológica do trabalho, como mediação central da dignidade humana, como princípio normativo fundamental da República, da ordem econômica e da ordem social, ao passo que positiva grande número de dispositivos que, em maior ou menor medida, contemplam aspectos do direito ao trabalho, concretizando-o em normas específicas ou fortalecendo seu âmbito geral”²⁷⁹.

²⁷⁵ REIS, Daniela Muradas. **Op. cit.** p. 58.

²⁷⁶ “Todo o homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego (...)”. Disponível em: <http://www.dudh.org.br/wp-content/uploads/2014/12/dudh.pdf>. Acesso em 04.04.2015.

²⁷⁷ Na exposição de seus motivos, referida Convenção declara que “... nos termos da Declaração de Filadélfia cabe à Organização Internacional do Trabalho examinar e considerar as repercussões das políticas econômicas e financeiras sobre política de emprego à luz do objetivo fundamental, segundo o qual todos os seres humanos, qualquer que seja sua raça, credo ou sexo, tem o direito de assegurar o seu bem-estar material e o seu desenvolvimento espiritual dentro da liberdade e da dignidade, da tranquilidade econômica e com as mesmas possibilidades”, acrescentando, em seu artigo 2º, “c”, que a política visando promover o pleno emprego procurará garantir “que haja livre escolha de emprego e que cada trabalhador tenha todas as possibilidades de adquirir as qualificações necessárias para ocupar um emprego que lhe convier e de utilizar, neste emprego, suas qualificações, assim como seus dons, qualquer que seja sua raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social”. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/479>. Acesso em 10.05.2015.

²⁷⁸ O artigo 6º do Protocolo adicional dispõe no item 1 que: “Toda pessoa tem direito ao trabalho, o que inclui a oportunidade de obter os meios para levar uma vida digna e decorosa por meio do desempenho de uma atividade lícita, livremente escolhida ou aceita”, e em seu item 2: “Os Estados-Partes comprometem-se a adotar medidas que garantam plena efetividade do direito ao trabalho, especialmente às referentes à consecução do pleno emprego, à orientação vocacional e ao desenvolvimento de projetos de treinamento técnico-profissional, particularmente os destinados aos deficientes. Os Estados-Partes comprometem-se também a executar e a fortalecer programas que coadjuvem um adequado atendimento da família, a fim de que a mulher tenha real possibilidade de exercer o direito ao trabalho”. Referido protocolo foi ratificado pelo Brasil através do Decreto Legislativo n. 56, de 19.04.1995. Íntegra do documento disponível em: <http://www.oas.org/juridico/portuguese/treaties/A-52.htm>. Acesso em 04.04.2015.

²⁷⁹ WANDELLI, Leonardo Vieira. *Valor social do trabalho*.... p. 253-254.

Conforme este mesmo autor, o direito ao trabalho, “institucionalmente considerado”²⁸⁰, o qual “constitui o conteúdo normativo que veicula, no interior do sistema jurídico, na forma de um direito fundamental, os comandos jurídicos que afirmam esse potencial do trabalho em termos de realização das necessidades e de reconhecimento...”²⁸¹ está intrinsecamente ligado à dignidade da pessoa humana, um princípio fundamental do homem, do que se depreende que este direito goza, portanto, deste mesmo *status*.

Neste contexto, partindo do princípio da dignidade da pessoa humana passando pelo próprio reconhecimento de diversos direitos sociais – além do próprio direito ao trabalho - como fundamentais, este mesmo autor destaca: “...não há como conceber a dignidade da pessoa humana, como fundamento nuclear de todo o ordenamento jurídico, de modo tal que não contemple a intensa vinculação como o trabalho enquanto dimensão essencial dessa dignidade”, sendo “explícito, pois, o vínculo direto entre dignidade e direito ao trabalho”²⁸².

2.3.2. A compreensão do direito ao trabalho a partir do trabalho vivo

Há que se partir do pressuposto de que o direito ao trabalho vai muito além de um direito a um posto de trabalho, desdobrando-se em diversos prismas. Sua vinculação com a dignidade humana é evidente; mas, também, pelo que se depreende do que foi antes visto, sua interligação com a centralidade do trabalho para o homem é inquestionável.

O maior desafio hoje proposto, contudo – e isto é reconhecido por aqueles que se debruçam sobre esta temática, cabendo aqui referência a Wandelli - é no sentido de que há uma imobilidade dogmática em relação a este direito fundamental, a qual deve ser superada, recuperando, desde modo, a centralidade do trabalho como bem diretamente satisfatório de necessidades humanas. Não podemos, contudo, tomar como premissa a singela ideia de um direito a um posto de trabalho, pois isto poderia implicar, não raras vezes, segundo este mesmo autor,

“...ao direito a um trabalho assalariado estruturalmente escasso e que, nas condições atuais, mesmo naqueles ainda mais reduzidos casos em que propicia a reprodução do trabalhador enquanto força de

²⁸⁰ WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano e fundamental...** p. 73.

²⁸¹ WANDELLI, Leonardo Vieira. **Idem.** p. 73.

²⁸² WANDELLI, Leonardo Vieira. *Valor social do trabalho...* p. 255.

trabalho viva, nem sempre guarda similitude com alguma visão aceitável de vida digna.

Com efeito, a marca do trabalho assalariado é a de uma relação social na qual, por diversos mecanismos estruturais de violência e poder, a maioria das pessoas é compelida a vender a sua força de trabalho como única alternativa para reproduzir-se. A reprodução do capital torna-se a condição de possibilidade da reprodução do trabalhador”²⁸³.

Assim, para esta compreensão, “é necessário procurar pensar o conteúdo do direito ao trabalho para além do reducionismo moderno que levou esse direito a um beco sem saída”²⁸⁴. E, para tanto, deve-se trabalhar com o conceito de *trabalho vivo* como “o ponto de apoio necessário para alavancar o direito ao trabalho”²⁸⁵.

Distingue-se, portanto, o trabalho vivo do trabalho objetivado. Com base nas interpretações de Enrique Dussel e Emanuel Lévinas, através da concepção clássica de Marx, Wandelli ressalta a relação de alteridade entre trabalho vivo e capital:

“No primeiro caso, trabalho é já subsumido pelo capital, ou seja, é capital enquanto trabalho objetivado. Sua existência é a existência do capital, dela dependendo inteiramente. No segundo caso, a subjetividade corporal do trabalhador, ainda não subsumida pelo capital, é o outro absoluto do capital. Ou seja, enquanto trabalho vivo, sua existência de nenhuma forma é uma determinação do capital. Essa transcendentalidade da subjetividade frente ao processo de subsunção pelo sistema do capital, como trabalho objetivado, se mantém em algum grau, guardando sempre antes, durante e depois da subsunção uma certa exterioridade. Reside aí a diferença entre trabalho vivo e trabalho objetivado, subsumido, alienado”²⁸⁶.

Sempre haverá, desta forma, uma parte do trabalho que não será subsumida ao capital, donde reside a capacidade criadora, inovadora, da corporalidade humana. Esta seria a principal razão, segundo este mesmo autor, para se compreender o direito ao trabalho como algo além do direito à subsistência, sob o capital²⁸⁷.

E é a partir da irredutibilidade do trabalho vivo que deve se ter em conta um duplo papel do direito ao trabalho, “enquanto direito humano institucionalizado e falível que deve tensionar a transformação dos momentos da prática institucional que levam à sua negação e o direito ao trabalho enquanto dimensão crítica radical frente à

²⁸³ WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano e fundamental...** p. 43.

²⁸⁴ WANDELLI, Leonardo Vieira. **Idem.** p. 46.

²⁸⁵ WANDELLI, Leonardo Vieira. **Ibidem.** p. 50.

²⁸⁶ WANDELLI, Leonardo Vieira. **Ibidem.** p. 51.

²⁸⁷ WANDELLI, Leonardo Vieira. **Ibidem.** p. 51.

institucionalidade do capital que subsume o trabalho humano invertendo a relação sujeito-instituição”²⁸⁸.

2.3.3. As várias dimensões do direito ao trabalho

A partir deste ponto, revela-se também o sentido emancipador do direito ao trabalho, primeiramente com a conotação de *liberdade*, “enquanto atividade intencional de transformação do real no curso da qual se dá a descoberta e o desenvolvimento das potencialidades humanas”²⁸⁹, ainda que este seja ocultado, desvalorizado, pela lógica capitalista.

Sob este aspecto, assiste razão a Giovanni Alves quando afirma que “A “captura” da subjetividade do homem-que-trabalha pelos valores-fetichismo-do-capital no capitalismo global é um aspecto da corrosão da capacidade subjetiva do homem flexível que se dobra às injunções da ordem do capital”²⁹⁰, mas, a despeito disso, como defende Wandelli, é justamente nesta contradição, ou, neste paradoxo, que reside o aspecto mais relevante da reivindicação do trabalho como um direito nesta sociedade²⁹¹.

Explica este autor que não só o texto constitucional brasileiro como as normas internacionais que tratam do direito ao trabalho, ou de seu valor social, juntamente com a livre iniciativa, a propriedade privada e a compra e venda da força de trabalho, estão na verdade a ressaltar esta contradição, “tensionando e contra-arrestando essa tendência negadora advinda da maximização da rentabilidade e reafirmando, mesmo parcial e limitadamente, a dimensão da liberdade do trabalho”²⁹².

A dimensão com a qual se trata a liberdade, aqui, portanto, é distinta de sua concepção clássica, e parte muito mais de um princípio de emancipação do próprio homem para consigo mesmo.

Aqui, nos parece que a questão da alegada incompatibilidade do direito ao trabalho na sociedade capitalista resta, portanto, resolvida. Não há óbice para o reconhecimento deste direito, ou ao menos de sua legitimidade reivindicatória. O ponto crucial é compreender o trabalho como uma necessidade *radical*, devendo se

²⁸⁸ WANDELLI, Leonardo Vieira. **Ibidem**. p. 51.

²⁸⁹ WANDELLI, Leonardo Vieira. **Ibidem**. p. 59.

²⁹⁰ ALVES, Giovanni. **Dimensões da precarização...** p. 117.

²⁹¹ WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano e fundamental...** p. 59.

²⁹² WANDELLI, Leonardo Vieira. **Idem**. p. 61-62.

admitir que há um duplo déficit na fundamentação deste direito, como afirma Wandelli, o qual se reflete na perda de sua força normativa, interpelando pela transformação da institucionalidade vigente, mas que aponta para uma série de aspectos a serem concretizados. Assim esclarece este autor:

“Perdeu, o direito, a conexão com as necessidades, devorado pelos dois extremos, do relativismo dos valores e do minimalismo da subsistência, ao passo que o trabalho é esvaziado de sua riqueza de sentidos estabelecidas em suas múltiplas conexões com as necessidades da corporalidade. (...)”

Daí o esforço que se empreendeu para encontrar parâmetros normativos também em outras perspectivas teóricas, mais voltadas para este tempo intermédio, que é o tempo inteiro da vida concreta de muitas gerações. Entre outras coisas, a identificação de parâmetros objetivos, embora historicamente situados, para o reconhecimento de necessidades com força de critério normativo²⁹³”.

Outra conotação, dentro do sentido emancipador do direito ao trabalho tem a ver com a *autorrealização* da subjetividade, donde nos valem, neste ponto, de alguns conceitos da psicodinâmica a fim de estabelecer este nexos. Ainda que a contribuição desta ciência para a temática proposta possa ser melhor elucidada mais adiante, é importante traçar aqui alguns aspectos relevantes neste recorte específico.

De início, menciona Wandelli, com base nos estudos de Christophe Dejours, que “...o trabalho é o mediador privilegiado da estruturação da subjetividade e do aprendizado da convivência. Por isso, não basta proteger as pessoas dos efeitos deletérios do trabalho. É preciso assegurar as condições pelas quais o trabalho pode desempenhar seu papel constitutivo para o sujeito”²⁹⁴. E este trabalho, “por mais intelectualizado que seja, jamais se aparta da corporalidade única do sujeito”²⁹⁵, quando este mobiliza sua inteligência, habilidades e inventividades para o trabalho, no sentido desafiador, que vencer o trabalho prescrito em confronto com o real²⁹⁶, o que será abordado com maior ênfase oportunamente.

Assim, em linhas gerais, este empenho, o esforço empreendido na execução de uma tarefa, acaba por gerar um sentido de realização para o trabalhador, contribuindo assim para o caráter emancipador que o trabalho pode proporcionar.

²⁹³ WANDELLI, Leonardo Vieira. **Ibidem**. p. 145.

²⁹⁴ WANDELLI, Leonardo Vieira. **Ibidem**. p. 64.

²⁹⁵ WANDELLI, Leonardo Vieira. **Ibidem**. p. 65.

²⁹⁶ WANDELLI, Leonardo Vieira. **Ibidem**. p. 64.

Neste sentido, pela importância do trabalho para a subjetividade humana, já se verifica o amplo conteúdo do mesmo, a fim de se defender não só uma efetiva proteção do direito ao trabalho, como, de forma mais ampla, de sua concepção como direito fundamental, face à sua intrínseca ligação com a dignidade humana.

Wandelli identifica ainda, com base em estudos de autores como Herrera Flores, Agnes Heller e Christophe Dejours, dentre várias relações entre trabalho e necessidades, este primeiro como um *valor de uso*, no sentido de um *satisfator de necessidades*, não só no aspecto corporal e da saúde, mas,

“...especialmente, de conteúdo concreto e organização coletiva capazes de favorecer a autonomia dos trabalhadores individual e coletivamente considerados, pela possibilidade de autorrealização e desenvolvimento da personalidade, de manter vínculos de cooperação, pela possibilidade de participação no controle do conteúdo dos processos de trabalho, pelo aprendizado privilegiado do viver junto, e pelo fortalecimento da identidade e autoestima, mediante a oportunidade de reconhecimento da contribuição singular apontada para o trabalho”²⁹⁷.

Neste aspecto, é importante também ressaltar que:

“O direito ao trabalho (...) apresenta-se como o direito mais proximamente vinculado à produção, reprodução, e desenvolvimento da vida digna dos sujeitos em comunidade, nas diversas formas em que se relaciona com as necessidades. Uma sociedade que não assegura em alto grau hierárquico o direito ao trabalho e não desenvolve instrumentos para sua efetividade, como vêm reiterando diversas declarações internacionais (...), é uma sociedade que denega qualquer pretensão sincera de busca de uma vida digna”²⁹⁸.

O direito ao trabalho sob um aspecto multidimensional compreenderia, desta forma, em seu núcleo, *o direito fundamental ao conteúdo do próprio trabalho*, assim compreendido, sob uma dimensão positiva, em conteúdos necessários à atividade, aos processos e à organização do trabalho, para que este seja capaz de permitir o desenvolver das capacidades humanas, em termos de conteúdo significativo, potencialidade para o desenvolvimento das próprias capacidades de dons, bem como para possibilitar a dinâmica do reconhecimento (próprio e de terceiros)²⁹⁹. Neste sentido, esclarece Wandelli que este direito, “como atividade do indivíduo que é

²⁹⁷ WANDELLI, Leonardo Vieira. **Ibidem**. p. 152.

²⁹⁸ WANDELLI, Leonardo Vieira. **Ibidem**. p. 153.

²⁹⁹ WANDELLI, Leonardo Vieira. **Ibidem**. p. 294.

necessariamente relacional, deve, assim, pautar também as políticas públicas inerentes ao direito ao trabalho, não só negativamente, mas positivamente”³⁰⁰.

Neste sentido, este direito englobaria tanto limites negativos ao seu conteúdo, como também uma dimensão positiva, exigindo políticas públicas para o exercício deste direito fundamental.

Da mesma forma, o direito ao trabalho contém ainda o *direito a um padrão de trabalho juridicamente protegido*, que se desenvolve através de deveres do Estado e de particulares, tanto em posições jurídicas objetivas como subjetivas: “É aquele que diz respeito a um conjunto de direitos e deveres de proteção atribuídos ao trabalho assalariado e que, atualmente, se define como o padrão jurídico do emprego. Não se trata, aqui de padrões mínimos, mas do padrão de cidadania, de participação coletiva em condições de igualdade entre todos os cidadãos e que se assegura ao trabalho”³⁰¹.

Pelo que se depreende deste conceito, cabe ao Estado obrigações de mecanismos de proteção de garantias à valorização do trabalho digno, gerando também, aos particulares, obrigações de respeito a estas normas.

Por fim, estaria compreendido ainda, dentro deste caráter multidimensional do direito ao trabalho, o *direito à igualdade de tratamento nas oportunidades de trabalho*, é anterior à celebração de um novo contrato, estando, segundo Wandelli, associado à liberdade de trabalho, envolvendo tanto deveres objetivos, quanto direitos difusos e individuais³⁰², “sendo nele que se concentram especialmente os esforços de desenvolvimento do direito ao trabalho no âmbito do Comitê de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da ONU, em sua Observação Geral n. 18, que o inclui no núcleo essencial do direito ao trabalho”³⁰³.

Aqui, contudo, adverte este autor sobre o problema de escolher este foco em detrimento dos demais âmbitos que compõem o direito ao trabalho, não se justificando deslocar o foco das políticas de emprego do aumento da demanda do capital por trabalho para o lado da simples igualdade na oferta de trabalho existente, pois, em verdade, o número de vagas de trabalho não aumenta, sendo imprescindível, portanto, verdadeiras políticas de pleno emprego ao lado daquela demanda³⁰⁴.

³⁰⁰ WANDELLI, Leonardo Vieira. **Ibidem**. p. 295.

³⁰¹ WANDELLI, Leonardo Vieira. **Ibidem**. p. 298.

³⁰² WANDELLI, Leonardo Vieira. **Ibidem**. p. 304-305.

³⁰³ WANDELLI, Leonardo Vieira. **Ibidem**. p. 305.

³⁰⁴ WANDELLI, Leonardo Vieira. **Ibidem**. p. 305.

Assim, se de fato há uma celeuma jurídica acerca da efetividade do direito ao trabalho, não se pode questionar que é plenamente justificável e válida a busca desta efetividade. Não somente os textos constitucionais, como internacionais, não deixam dúvidas a respeito disso. Uma leitura dos diversos elementos que formam o conteúdo do próprio trabalho, como a *liberdade*, a *autorrealização*, a *necessidade* (não apenas no sentido material), bem como, do papel que a centralidade do trabalho representa para a subjetividade do trabalhador, e, sobretudo, de sua vinculação com o princípio da dignidade humana, permite, por si só, reconhecer a importância deste para a construção e desenvolvimento de sua personalidade.

2.4. A TERCEIRIZAÇÃO COMO INSTRUMENTO DE VIOLAÇÃO AO DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO

Neste ponto, o estudo pretende aprofundar o nexos entre a terceirização como instrumento de precarização das condições de trabalho, e o direito fundamental ao trabalho, a partir dos conceitos até aqui trazidos, e, em especial, sob o direito ao conteúdo do próprio trabalho, a um padrão de trabalho juridicamente protegido e à igualdade de tratamento nas oportunidades de trabalho³⁰⁵.

Iniciemos por este último aspecto. No caso do trabalhador terceirizado, certamente, não há como se afirmar que estes estão em condições de igualdade com os demais (considerados aqueles contratados “diretamente” pelo empregador). Sem embargo, repita-se, do aspecto econômico que em verdade é o principal fator que leva o empregador a promover esta modalidade de contratação, o trabalhador já inicia a prestação de serviços rotulado como alguém “de fora”, que não faz parte da hierarquia funcional da empresa.

Neste sentido, de antemão, a própria noção de pertencimento, bem como da participação na atividade deontica restam comprometidos, além do reconhecimento pelo resultado do seu trabalho, aspectos que serão abordados mais adiante.

É justamente na empresa, aliás, concebida como “...o espaço no qual o indivíduo, exercendo funções específicas, dentro de uma estrutura hierárquica de poder e divisão do trabalho, deve constituir-se enquanto sujeito, dando-lhe sustentação, em um lugar de prova do seu corpo, além dos limites”³⁰⁶, que o

³⁰⁵ WANDELLI, Leonardo Vieira. *Ibidem. passim*.

³⁰⁶ COUTINHO, Aldacy Rachid. *Poder punitivo....* p. 67.

trabalhador tem a possibilidade de demonstrar suas virtudes, seus conhecimentos, suas práticas.

Independente, contudo, de - não raras vezes – laborar executando suas atividades como se verdadeiro empregado fosse, estando subordinado ao mesmo superior hierárquico dos “contratados”, e diretamente em prol da “atividade-fim” do empregador, é geralmente rotulado como o “terceirizado”, o “terceiro”, o que implica em ferimento à dinâmica do reconhecimento, ao desenvolvimento de sua subjetividade e aos princípios contidos nas declarações anteriormente elencadas.

Souto Maior, na mesma linha argumentativa, afirma que “nesta “técnica moderna de produção” há o impedimento de uma vinculação social do trabalhador com o meio ambiente de trabalho, onde passa a maior parte de seu dia”³⁰⁷.

Prossegue referido autor:

“Na verdade, o único aspecto irreversível da terceirização é o rebaixamento da condição humana. Não há, concretamente, como criar um modelo jurídico que ao mesmo tempo legitime a terceirização e preserve a eficácia dos direitos dos trabalhadores, vez que sua lógica é a do mascaramento da relação entre o capital e o trabalho e somente se pode falar em eficácia do modelo de Estado de Direito Social a partir da responsabilização social do capital em sua relação com o trabalho”³⁰⁸.

Da mesma forma, Danielle Pamplona estabelece a pronta conexão da precarização do trabalho com os direitos basilares dos trabalhadores:

“Qualquer restrição aos direitos dos trabalhadores passa pela justificativa de que as empresas são bastante oneradas e há que se encontrarem meios de manter ou aumentar seus faturamentos. Todavia, entre as possibilidades existentes para desonerar os proprietários dos meios de produção, parece que atingir direitos dos trabalhadores é a pior entre elas, e ainda que não deva ser prontamente descartada, só deve ser aventada diante da falência de qualquer outra possibilidade”³⁰⁹.

Outro ponto que merece destaque é o próprio efeito devastador que a terceirização causa em determinados segmentos de trabalhadores. Na ânsia de conseguir uma vaga “efetiva” ou na condição de “contratado”, isto “...leva a cada um

³⁰⁷ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Curso de direito do trabalho**. p. 651.

³⁰⁸ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Idem**. p. 669.

³⁰⁹ PAMPLONA, Danielle Anne. **A flexibilização das regras sociais protetivas do trabalhador no estado democrático: uma alternativa**. In: Revista Direitos Fundamentais & Democracia. v. 1. n. 1. Janeiro/Junho 2007. p. 13. Disponível em: <http://revistaeletronicardfd.unibrasil.com.br/index.php/rdfd/article/view/4/4>. Acesso em 12.07.2015.

a ambicionar ou a temer o destino do outro”³¹⁰, conforme novamente ressalta Viana: “Por tabela, a terceirização pressiona para baixo as condições de trabalho não só dos terceirizados, mas dos empregados da tomadora e – em sentido mais amplo – do mercado de trabalho em geral”³¹¹.

Neste mesmo sentido, Estevão Riegel alerta que a terceirização “...objetiva provocar um desvio do eixo fundamental do conflito que deixa de vincular o trabalhador com o capitalista para se instaurar entre dois trabalhadores que se enfrentarão no plano concorrencial, por serem lançados no mercado como fornecedores de mão-de-obra, recompondo-se o eixo subjetivo do conflito, que colocará frente a frente o trabalhador desempregado e o trabalhador empregado, disputando um mesmo posto de trabalho”³¹².

Rodrigo Carelli vai ainda mais longe, concluindo pela “impossibilidade de se pensar conjuntamente a intermediação de mão-de-obra com a dignidade do trabalhador, pois são ideias totalmente incompatíveis e inconciliáveis”³¹³.

A despeito disso, sob a contundente lógica do capital, importante destacar que os trabalhadores terceirizados acabam por aceitar, conscientemente, e de antemão, o fato de que desenvolverão suas atividades em situações precárias e, com desafios maiores a superar, na falta de melhores condições de oferta, sendo que esta condição de proletariedade é, segundo Giovanni Alves, o “elemento fundante do trabalho estranhado (assalariado)”, visto que “...só há *trabalho estranhado* ou trabalho assalariado porque há *proletários* ou homens e mulheres imersas numa condição histórico-existencial de proletariedade, obrigados, pela necessidade de *sobrevivência*, a se submeterem às condições da exploração capitalista”³¹⁴.

O capitalismo necessita, aliás, não só do desemprego, como possui como um de seus principais aliados o exército de reserva. Conforme demonstra Braverman,

“Nas condições do capitalismo, o desemprego não é uma aberração, mas uma parte necessária do mecanismo de trabalho do modo capitalista de produção. É continuamente produzido e absorvido pela

³¹⁰ VIANA, Márcio Túlio. **A terceirização....** p. 144.

³¹¹ VIANA, Márcio Túlio. **Idem.** p. 144.

³¹² RIEGEL, Estevão. *Globalização, neoliberalismo e flexibilização: direitos e garantias*. In: ARRUDA JUNIOR, Edmundo Lima de; RAMOS, Alexandre Luiz. **Globalização, neoliberalismo e o mundo do trabalho**. Curitiba: IBEJ, 1998. p. 142.

³¹³ CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *As ações coletivas e o combate às terceirizações ilícitas*. In: RIBEIRO JUNIOR, José Hortêncio (org.). et al. **Ação coletiva na visão de juízes e procuradores do trabalho**. São Paulo: LTr, 2006. p. 208.

³¹⁴ ALVES, Giovanni. **Dimensões da precarização....** p. 63.

energia do próprio processo de acumulação. E o desemprego é apenas a parte contada oficialmente do excedente relativo da população trabalhadora necessária para a acumulação do capital e que por sua vez é produzida por ele”³¹⁵.

Assim, diante da necessidade de subsistência material, é que o trabalhador se submete a condições precárias de labor, pois “...se lhe surge a oportunidade de trabalho, não lhe é dada a opção de dizer “não aceito esta ou aquela condição”³¹⁶. Segundo Ramos Filho, “...a existência do exército industrial de reserva funciona como poderoso instrumento de indução da subordinação dos trabalhadores à tirania empresarial. Essa enorme massa de desempregados funciona como regulador salarial, como moderador de reivindicações e como promotor da sujeição operária, pelo medo do desemprego”³¹⁷.

Mas, sobretudo, o temor do desemprego também vai além da esfera material; o sentimento do desemprego afeta diretamente a autoestima do homem, como bem destaca Jeremy Rifkin: “O emprego é muito mais do que uma medida de renda: para muitos é a medida essencial de automerrecimento. Estar desempregado é sentir-se improdutivo e cada vez mais imprestável”³¹⁸.

Tais aspectos acima ressaltados desnudam, sobremaneira, a posição de desigualdade do trabalhador terceirizado perante os demais trabalhadores.

Já no que se refere ao conteúdo do próprio trabalho, Wandelli esclarece que se deve ir além da dimensão negativa deste direito fundamental, qual seja, “no sentido de excluir das condições de trabalho aspectos claramente nocivos ao trabalhador (...)”³¹⁹, atentando-se para uma dimensão positiva deste,

“no sentido de incluir parâmetros de conteúdo necessários à **atividade**, aos **processos** e à **organização** do trabalho, para que este seja capaz de permitir o desenvolver das capacidades humanas, em termos de conteúdo significativo, potencialidade para o desenvolvimento das próprias capacidades e dons (art. 1º da Convenção n. 122 da OIT), bem como para que seja possível reconhecer-se e ser reconhecido pelo trabalho bem feito ou, em uma síntese precisa, “ocupação plena e produtiva, em condições que

³¹⁵ BRAVERMAN, Harry. **Op. cit.** p. 326.

³¹⁶ BARACAT, Eduardo Milléo. **A boa-fé no direito individual do trabalho**. São Paulo: LTr, 2003. p. 114.

³¹⁷ RAMOS FILHO, Wilson. **Direito capitalista....** p. 296.

³¹⁸ RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho**. São Paulo: Makron Books, 1995. p. 215.

³¹⁹ WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano e fundamental....** p. 294.

garantam as liberdades políticas e econômicas fundamentais da pessoa humana” (art. 6º do PIDESC)³²⁰.

Esta dimensão positiva não implica em se dizer que a legislação deva ampliar ou criar novos direitos a uma determinada categoria. Mais do que isso. Não se está aqui a tratar unicamente das condições de trabalho, mas, sim, do que este *trabalho*, ou, dito de outro modo, do que o *trabalhar* proporciona à subjetividade e à personalidade do trabalhador, como antes visto.

Assim sendo, complementa este autor que

“O direito ao conteúdo do próprio trabalho refere-se a uma ocupação efetiva qualificada que expressa o direito a que o trabalho concretamente realizado seja uma via possível de desenvolvimento da personalidade do trabalhador, na qual possa aplicar suas aptidões físicas e mentais em condições que, não só, excluam fatores nocivos de segurança, salubridade e desgaste excessivo, mas também que incluam elementos de conteúdo significativo da atividade e dos processos de trabalho, bem como condições do ambiente organizacional necessárias a que se possam desenvolver os processos deliberativos e de colaboração, reconhecer-se e ver reconhecida sua contribuição singular para a coletividade por meio do trabalho bem feito e da participação na obra comum”³²¹.

Pois bem. Com relação às condições externas, ligadas ao ambiente para desenvolvimento de suas atividades, pelo que restou demonstrado no estudo dos efeitos deletérios sobre os trabalhadores terceirizados, percebe-se claramente que estes estão muito mais expostos à fatores nocivos, insalubres, de risco, do que os demais trabalhadores.

E no tocante ao conteúdo significativo da atividade e dos processos de trabalho, se considerarmos diversos outros fatores que permeiam esta categoria, como a alta rotatividade, a diferenciação salarial, o sentimento de invisibilidade, torna-se tarefa muito mais árdua para um terceirizado este desenvolvimento de um sentimento de colaboração, e mesmo o reconhecimento do resultado do seu trabalho perante terceiros, aqui não somente seus pares, mas sobretudo a seus superiores. E o que dizer quando tudo isto ocorre, na prática, em um ambiente físico que muitas vezes não é o seu, onde não há esta identificação? Logo, trata-se aqui de um refreamento ao desenvolvimento deste próprio direito fundamental.

³²⁰ WANDELLI, Leonardo Vieira. *Idem*. p. 294.

³²¹ WANDELLI, Leonardo Vieira. *Ibidem*. p. 296.

Fazendo-se uma leitura à luz da relação da livre-iniciativa com os valores sociais do trabalho, Wandelli cita decisão do TST na qual é afirmado expressamente que a terceirização em atividade-fim implicaria violação do direito ao trabalho³²², cujos fundamentos remetem à uma interpretação garantista, que impõe ao Estado um dever de uma proteção jurídica do emprego.

Uma proteção que se justifica sob os mais variados aspectos, como lembra Grijalbo Coutinho, quando afirma que “A ordem econômica prestigiada pela garantia do exercício da livre iniciativa (...) encontra-se umbilicalmente vinculada ao desenvolvimento dos pressupostos de respeito à classe trabalhadora como segmento social a merecer proteção do poder público contra a voracidade do sistema capitalista”³²³.

Bem ponderam, neste ponto, Gabriela Delgado e Helder Amorim: “...a liberdade constitucional de contratação, na iniciativa privada, relativamente à terceirização, é fortemente restringida pelas regras constitucionais que proclamam a relação de emprego com integração do trabalhador ao empreendimento principal e com pretensão de continuidade do vínculo de emprego (...)”³²⁴.

Portanto, mesmo naqueles casos em que há legislação específica, como algumas modalidades de terceirização, para Wandelli, não é sequer o caso de uma simples resolução pelo conflito de normas; a questão vai mais além do que isto:

“A norma legal que estabelece exclusões em relação ao padrão de configuração da relação de emprego estabelecido pelo direito do trabalho colide com o caráter materialmente constitucional dessa definição, da qual decorre a incidência de inúmeros direitos fundamentais, assim como também se atrita com o direito fundamental ao trabalho que tem como uma de suas dimensões a garantia de um

³²² RECURSO DE REVISTA. CONCESSIONÁRIA DE SERVIÇOS PÚBLICOS. TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS COMPREENDIDOS ATIVIDADE-FIM. ILEGALIDADE. A interpretação teleológica do disposto no art. 25, § 1º, da Lei n. 8.987/1995 – para efeito de incidência da norma às relações de trabalho e sob os influxos dos princípios constitucionais da valorização do trabalho e da dignidade humana – conduz à conclusão de que a contratação de terceiros por empresa concessionária de energia elétrica não pode atingir o objeto central do serviço público concedido. Somente pode ser contratada parcela acessória ou não essencial ao contrato, ou seja, as atividades-meio. Se o legislador tivesse a intenção de permitir a terceirização de atividades essenciais do setor elétrico, não teria adotado a expressão atividades – inerentes –, mas o diria de forma expressa. Portanto, a norma apresenta conceito aberto, permitindo que o intérprete, ao aplicá-la, concilie os valores democráticos da livre-iniciativa e do direito ao trabalho. Incidente a diretriz da Súmula n. 331, I, desta Corte Superior, que disciplina as hipóteses de terceirização nas relações de trabalho, à falta de lei específica. Precedente da SBDI-1 do TST. RR N. 27500-89.2005.5.10.0801, Relator Min. Waldir Oliveira da Costa, 1ª Turma, DEJT 18.6.2010. In: WANDELLI, Leonardo Vieira. *Ibidem*. p. 300-301.

³²³ COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **Terceirização: máquina de moer...** p. 222.

³²⁴ DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. *Op. cit.* p. 124.

padrão de trabalho juridicamente protegido que, na sociedade atual, corresponde ao plexo de direitos associados ao assalariamento³²⁵.

É neste sentido que, retomando conceitos anteriormente aqui trazidos, a partir do momento em que, ao arrepio dos padrões mínimos traçados pela legislação no tocante à definição de emprego, se estabelece uma relação trilateral em detrimento de garantias basilares do trabalhador, é inconcebível que esta venha a ser aceita, pois excluída do âmbito protetivo.

³²⁵ WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano e fundamental....** p. 304.

3. A TERCEIRIZAÇÃO VISTA SOB A ÓTICA DA PSICODINÂMICA DO TRABALHO

3.1. NOÇÕES INICIAIS DE PSICODINÂMICA DO TRABALHO

3.1.1. Conceituação da PDT

Compreende-se a psicodinâmica do trabalho, “herdeira dos trabalhos pioneiros da psicopatologia do trabalho e da ergonomia desenvolvidos na França na segunda metade do século XX”³²⁶, como a disciplina que aborda as questões “... que dizem respeito à organização do trabalho e seus impactos sobre a saúde mental do trabalhador”³²⁷, tendo como seu maior expoente o psiquiatra e psicanalista francês, Dr. Christophe Dejours, cujos estudos despertaram o interesse de diversos profissionais não só na área médica e psiquiátrica, como também, no meio jurídico, entre aqueles que buscam aprofundar a relação direta entre o trabalho e as condições não só físicas, como psíquicas, do trabalhador.

Diferentemente da psicopatologia, cujas pesquisas iniciais “foram dedicadas ao estudo das perturbações psíquicas ocasionadas pelo trabalho”³²⁸, a PDT vai adiante, podendo extrair como desafio desta, de uma maneira abrangente, compreender como a organização do trabalho não se reduz simplesmente à ordem prescrita. De todo modo, é certo que esta foi gerada a partir dos estudos daquela, quando se detectou que esta organização possuía papel relevante nas relações que os trabalhadores estabelecem entre si no próprio local de trabalho³²⁹.

A ergonomia, saliente-se, já cuidava de delinear certos aspectos do “trabalhar”, no sentido de que este não se trata de um aspecto puramente mecânico, conforme lecionam com propriedade Laerte Sznelwar e Seiji Uchida, quando afirmam que:

“A atividade humana no trabalho é muito mais do que as posturas que adotamos, os movimentos que realizamos ou os tempos em que

³²⁶ ARAÚJO, Clara de; ROLO, Duarte. **Apresentação do Dossier Temático: Psicodinâmica e Psicopatologia do trabalho**. Laboreal, 7, (1) - 2011, p. 10. Disponível em: <http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=48u56oTV6582235338944745462>. Acesso em 07.09.2015.

³²⁷ DEJOURS, Christophe; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994. p. 11.

³²⁸ DEJOURS, Christophe. *Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações*. In: TORRES, Ofélia de Lanna Sette (org.). **O indivíduo na organização: dimensões esquecidas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1996. p. 151.

³²⁹ DEJOURS, Christophe. *Idem*. p. 153.

estamos inseridos. Há sempre que se colocar em evidência que aquilo que fazemos diz respeito a como nos engajamos para realizar algo (...). Isto coloca em evidência os erros do passado, frutos de uma divisão do trabalho baseada em pressupostos falsos, onde haveria aqueles que pensam e os outros que executam”³³⁰.

Todavia, estes autores ressaltam que, não obstante a relevância da contribuição da ergonomia, esta área do conhecimento não tratou do aspecto psíquico do trabalho. Houve a necessidade de uma investigação mais profunda, no que tange à relação subjetiva do trabalhador com a sua atividade³³¹. O que se busca, “é trazer à tona as vivências e experiências dos sujeitos para que, a partir de grupos de expressão e de reflexão, possam-se compartilhar questões fundamentais do trabalho vivo e se propiciem condições para que os protagonistas do trabalho se tornem agentes efetivos de transformação”³³².

O campo da psicodinâmica, nas palavras do próprio Dejours, “alargou-se então para além do estudo das doenças mentais relacionadas com o trabalho, passando a incluir também a investigação dos recursos psíquicos mobilizados por aqueles que conseguem resistir aos efeitos nocivos provocados pelos constrangimentos laborais, conseguindo assim permanecer na normalidade”³³³.

3.1.2. Objeto de estudo da PDT

A PDT, desta forma, não pode se preocupar somente com o diagnóstico do problema. Seu objeto é mais abrangente, qual seja, de “propiciar condições para que os sujeitos se apropriem de sua história e recuperem o poder de agir coletivamente para transformar a realidade”³³⁴. Interessante destacar, ainda, a gama de questões referentes ao trabalhar, tais como “...a subjetividade, a confiança, a cooperação, a deliberação, as relações de autoridade e liderança, a relação sofrimento e prazer, as modalidades de ação, as diferenças de gênero, o reconhecimento, a questão da beleza e da utilidade, a realização de si e a identidade”³³⁵.

³³⁰ SZNELWAR, Laerte Idal; UCHIDA, Seiji. *Saúde do trabalhador bancário*.... p. 158-159.

³³¹ SZNELWAR, Laerte Idal; UCHIDA, Seiji. **Idem**. p. 160.

³³² SZNELWAR, Laerte Idal; UCHIDA, Seiji. **Ibidem**. p. 160-161.

³³³ DEJOURS, Christophe. **A sublimação**.... p. 9.

³³⁴ SZNELWAR, Laerte Idal; UCHIDA, Seiji. *Saúde do trabalhador bancário*.... p. 161.

³³⁵ SZNELWAR, Laerte Idal; UCHIDA, Seiji. **Idem**. p. 162.

Esta ciência busca, assim, estudar o *trabalhar* e aspectos menos visíveis e conhecidos das relações de trabalho³³⁶, visto que “...o fundamental de uma ação em psicodinâmica do trabalho é propiciar meios para que os trabalhadores possam se apropriar do sentido do seu trabalho, transformando-o e, sobretudo, criando condições para que se trilhem caminhos visando à emancipação dos sujeitos”³³⁷.

Segundo Dejours, “A psicodinâmica do trabalho é antes uma disciplina clínica que se sustenta na descrição e no conhecimento das relações entre trabalho e saúde mental. É, em seguida, uma disciplina teórica que se esforça por inscrever os resultados da pesquisa clínica da relação com o trabalho em uma teoria do sujeito que observe, a um só tempo, a psicanálise e a teoria social”³³⁸.

Esse desenvolvimento se deu também, pela interlocução com outras disciplinas: “primeiro, com a Ergonomia e a Medicina do Trabalho; em seguida, com a Sociologia (Sociologia da Ética e Sociologia da divisão sexual do trabalho) e a Antropologia; e depois com a Filosofia (nomeadamente a fenomenologia de Michel Henry e a Escola de Frankfurt), com o Direito e, mais recentemente, com a Economia”³³⁹.

A necessidade de se dar um passo adiante, como exposto na introdução deste trabalho, justifica-se diante da inegável contribuição que a psicodinâmica concedeu ao longo das últimas décadas a diversos campos do trabalho, no sentido não só do mesmo meio de realização social, mas também estudando os aspectos negativos na condição do trabalhador enquanto integrante de uma coletividade.

3.2. O CONFRONTO COM O REAL DO TRABALHO

3.2.1. Atividade prescrita e atividade efetiva. Mobilização do zelo

Não obstante alguns autores, como Pietro Barcellona, possam considerar que o trabalho tornou-se “...o reino da impersonalidade, da prestação funcional, privada de criatividade e de contribuições significativas”, reunido hoje como “diversos

³³⁶ UCHIDA, Seiji; SZNELWAR, Laerte Idal; BARROS, Juliana; LANCMAN, Selma. **O trabalhar em serviços de saúde mental: entre o sofrimento e a cooperação**. Laboreal, 7, (1) - 2011, p. 30. Disponível em: http://laboreal.up.pt/files/editions/2011_07/laboreal_2011_07_pt.pdf. Acesso em 20.09.2015.

³³⁷ UCHIDA, Seiji; SZNELWAR, Laerte Idal; BARROS, Juliana; LANCMAN, Selma. **Idem**. p. 39.

³³⁸ DEJOURS, Christophe. **Trabalho vivo, tomo II. Trabalho e emancipação**. Brasília: Paralelo 15, 2012. p. 23.

³³⁹ DEJOURS, Christophe. **A sublimação....**p. 10.

fragmentos (...), que se apresentam sempre mais como prestações impessoais absolutamente funcionais e repetitivas”³⁴⁰, à luz da PDT, não há como se desassociar completamente o fator humano da relação com o trabalho.

Em um aspecto preliminar, contudo, - e trata-se de ponto crucial para compreender os demais conceitos que serão abordados na presente pesquisa -, devemos ter em conta que a psicodinâmica não admite que a escorreita prescrição para atingir os objetivos de uma determinada tarefa possa ser fielmente cumprida pelo sujeito, da forma como foi ditada, ou prevista. Não poderiam ser mais contundentes as palavras de Dejours, neste ponto:

“São conhecidas as situações nas quais os trabalhadores (ou os “operadores”, como se diz em ergonomia) seguem à risca um trabalho de execução. E é uma catástrofe! Se eles respeitam exatamente as ordens, em uma obediência absoluta, a isso se chama “operação padrão”. E nada mais funciona, a produção entra em colapso. Nenhuma empresa, nenhuma organização, nenhuma instituição, nenhum serviço, nenhum ateliê funciona se os operadores são obedientes. Um exército no qual os homens obedecem rigorosamente as ordens é um exército derrotado”³⁴¹.

A prescrição, “o que em ergonomia designa-se como tarefa ou modos operatórios prescritos (...), se não pode ser jamais integralmente respeitada, quando nos esforçamos para alcançar os objetivos da tarefa, é precisamente por causa do real do trabalho. A tarefa, isto é, aquilo que se deseja fazer, jamais pode ser exatamente atendida. É sempre necessário rearranjar os objetivos fixados no início”³⁴².

Logo, não somente em atividades consideradas intelectuais, como também, na relação do trabalhador com a máquina haverá a dimensão humana, “...aquilo que deve ser ajustado, rearranjado, imaginado, inventado, acrescentado pelos homens e pelas mulheres para levar em conta o real do trabalho”³⁴³, o que a psicodinâmica nomina como “zelo”, a mobilização da inteligência subjetiva, que “...não é outra coisa senão trabalho vivo, sem o qual nenhuma organização laboral pode passar”³⁴⁴.

³⁴⁰ BARCELLONA, Pietro. **O egoísmo maduro e a insensatez do capital**. São Paulo: Ícone, 1995. p. 30.

³⁴¹ DEJOURS, Christophe. **Trabalho vivo, tomo I. Sexualidade e trabalho**. Brasília: Paralelo 15, 2012. p. 38.

³⁴² DEJOURS, Christophe. **O fator humano**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 1999. p. 43.

³⁴³ DEJOURS, Christophe. **Idem**. p. 43.

³⁴⁴ DEJOURS, Christophe. **A sublimação....**p. 12.

Desta forma, não há como se desenvolver os estudos da PDT sem ter em conta a premissa básica de que o trabalho sempre supera a mera atividade técnica e coordenada, pois, “...sem essa parte de inovação, sem o engajamento da inteligência humana, a execução mecânica estrita das prescrições conduz ao que é conhecido como greve do zelo e, nessas condições, nenhum processo de trabalho pode funcionar corretamente”³⁴⁵.

Portanto, há um incessante confronto do trabalhador com o “real” do trabalho, apresentado sempre,

“...sob a forma de *fracasso*: o real se deixa conhecer pelo sujeito por sua resistência aos procedimentos, aos saber-fazer, à técnica, ao conhecimento, isto é, pelo fracasso imposto ao domínio sob ele – o real. O mundo real resiste. Ele confronta o sujeito levando-o ao fracasso, provocando a manifestação de um sentimento de impotência, ou de irritação, de raiva ou ainda de decepção ou de desamparo”³⁴⁶.

Este “real”, assim, deve ser enfrentado, e somente com um engajamento da parte humana, do trabalho vivo, não subsumido ao capital, é que essa resistência deve ser vencida. O trabalho assim, significa “...preencher a lacuna existente entre o prescrito e o efetivo. (...) se define como aquilo que o sujeito deve acrescentar às prescrições para atingir os objetivos que lhe são confiados; ou ainda o que ele deve dar de si mesmo para fazer frente ao que não funciona quando ele segue escrupulosamente a execução das prescrições”³⁴⁷.

3.2.2. As diferentes formas do real no trabalho

Uma análise mais profunda do zelo no trabalho, para a PDT, “mostra que a aptidão no trabalho passa por um envolvimento total da subjetividade do trabalhador. Para se tornar competente no seu trabalho, aquele precisa aceitar a experiência do real e do fracasso, suportar o sofrimento até não conseguir dormir de noite, até contaminar as relações no espaço doméstico, até sonhar com isso”³⁴⁸.

Além do fracasso, o real também se apresenta de outra forma, ainda mais típica, para o sujeito: pelo ineditismo. De fato, no trabalho, quando somos

³⁴⁵ DEJOURS, Christophe. **O fator humano**.... p. 43.

³⁴⁶ DEJOURS, Christophe. **Trabalho vivo, tomo II**.... p. 25.

³⁴⁷ DEJOURS, Christophe. **Trabalho vivo, tomo I**.... p. 38.

³⁴⁸ DEJOURS, Christophe. **A sublimação**....p. 12.

confrontados por aquilo que estava inicialmente prescrito, o primeiro sentimento é o de surpresa, que leva, inicialmente, a um sentimento de incompetência. Dejours, quanto a este aspecto, assim esclarece:

“O que caracteriza o real é o que não sei como enfrentar quando experimento o desejo ou sinto-me na obrigação de prosseguir a tarefa que me propus executar.

É na ausência dos procedimentos conhecidos e anteriormente definidos que o sujeito enfrenta o real. É-lhe agora necessário transformar-se em pesquisador, ou mesmo em inventor. Já que a solução não é conhecida, a atividade cognitiva de “solução do problema” não está nos manuais disponíveis. A inteligência que é necessário mobilizar é de uma outra natureza: ela tem por arcabouço a intuição”³⁴⁹.

Interessante destacar aqui, ainda, uma distinção entre o *real do mundo*, ou seja, todas aquelas situações práticas que inevitavelmente e invariavelmente ocorrem na vida do trabalhador, quais sejam: a peça quebrada de uma máquina, um consumidor que entra em contato com a central aos gritos, a ausência de um colega que deverá ser suprida, entre outras situações cotidianas, com o *real do inconsciente*, que consiste na ocorrência do erro, mesmo o sujeito acreditando estar completamente engajado na persecução de determinado objetivo, *a falha humana*. Neste ponto também a PDT vem a deixar claro que tais erros

“...existem incontestavelmente, e nenhum trabalhador pode evitar de passar por uma tal experiência carregada de erros graves em consequências no curso de uma vida de trabalho. Esses erros são uma das formas pelo viés da qual a resistência do inconsciente deixa-se conhecer por aquele que trabalha. Trabalhar é também, *nolens volens*, confrontar-se a si próprio, no modo desagradável da falha, da perda do domínio de si, do erro ou do deslize, ou mesmo do ato falho (...)”³⁵⁰.

Desta forma, também o trabalhador confronta-se com o sentimento de incompetência, sendo que a psicodinâmica reconhece a dificuldade de se distinguir, efetivamente, essas realidades: “não é sempre fácil fazer a distinção entre a resistência que opõe respectivamente à vontade de realização satisfatória de uma tarefa, o real do trabalho e o real do inconsciente; ou, para dizê-lo de outra forma, não

³⁴⁹ DEJOURS, Christophe. **Trabalho vivo**, tomo I.... p. 178.

³⁵⁰ DEJOURS, Christophe. **Idem**. p. 182.

é sempre fácil saber se a resistência ao domínio resulta do fato de a tarefa ser de execução *impossível* ou é o resultado de minha *incapacidade*"³⁵¹.

Destaca-se, portanto, que para a PDT não há como seguir à risca a ordem prescrita; o trabalho é um incessante confronto com o real, envolve diversas mobilizações subjetivas do trabalhador para dar conta daquilo que lhe é apresentado, seja como fracasso, como surpresa ou como incompetência, por fatores cotidianos ou mesmo pelo seu próprio inconsciente.

3.3. COORDENAÇÃO E COOPERAÇÃO

3.3.1. Trabalho e regras

Tendo como premissa, portanto, o fato de que o trabalhar é constantemente confrontar-se com o real, e que não há um trabalho puramente de mera execução, passamos a nos deter em outros conceitos trabalhados à luz da PDT.

A *tarefa*, esclarece Dejours, é aquilo que está prescrito pela organização, enquanto a *atividade* é o que concretamente fazem os trabalhadores³⁵², e que impescinde de uma mobilização subjetiva, como visto acima.

Por sua vez, em um sentido mais geral, a *coordenação* “prescreve a divisão das tarefas, o que está atribuído a quem, as prerrogativas de cada um, as limitações de papéis e de funções. A coordenação é o lugar do exercício do poder e do domínio. Mas aí, novamente, basta limitar-se a obedecer estritamente ao que é prescrito para que o poder se afunde”³⁵³.

Já a *cooperação* “...implica um reajustamento consensual da organização tal como foi prescrita. Para isso, aqueles que se esforçam para trabalhar juntos como um coletivo ou uma equipe precisam reorganizar a divisão das tarefas e dos recursos humanos, criando regras práticas, aceitas e respeitadas por todos”³⁵⁴.

Certamente, na maior parte das profissões, dos ofícios, estes não são executados sozinhos, há a necessidade do trabalho em conjunto, em razão da dependência de determinadas atividades entre si, executadas por pessoas distintas,

³⁵¹ DEJOURS, Christophe. **Ibidem**. p. 183.

³⁵² DEJOURS, Christophe. **A sublimação**....p. 11.

³⁵³ DEJOURS, Christophe. **Idem**.p. 16.

³⁵⁴ DEJOURS, Christophe. **Ibidem**.p. 16.

a despeito de cada um, individualmente, reagir a seu modo, no enfrentamento com o real.

Outro ponto importante é que cada um possui uma maneira peculiar também de mobilizar sua inteligência, possuindo suas técnicas próprias, em um ambiente coletivo em que várias atividades se inter-relacionam em busca de um objetivo comum.

Como conciliar, a partir daí, diferentes técnicas, diferentes subjetividades, diferentes maneiras de reação? Não só isso, há um outro aspecto relevante aqui. Nesta coletividade, há uma relação bem delimitada de hierarquia, de autoridade e poder, que faz parte da organização do trabalho, e é preciso – para o bem ou para o mal – lidar com esse fato, conforme lembra Reginaldo Melhado: “para que a atividade produtiva se realize, é necessária a subordinação de seus atores a uma determinada ordem – isto é, a um conjunto de normas (...)”³⁵⁵.

O trabalho, assim, passa a ser compreendido como uma *relação social*, “pois ele se expande em um mundo humano caracterizado pelas relações de iniquidade, de poder e de dominação. Trabalhar é engajar sua subjetividade em um mundo hierarquizado, ordenado e repleto de constrangimentos, ainda perpassado pela luta de dominação. (...) O real do trabalho não é apenas o mundo real objetivo, é ainda o real do mundo social”³⁵⁶.

Para evitar essa contradição em um emaranhado de subjetividades, essa coordenação deve ser compreendida como uma *coordenação das inteligências*, à qual corresponde, de parte da coletividade dos trabalhadores, à cooperação, sendo que, no mesmo sentido, porém no plano individual, à tarefa prescrita corresponde o zelo empregado na atividade efetiva, conforme se verifica da transcrição abaixo:

“À coordenação (prescrita), os trabalhadores respondem adiantando a cooperação (efetiva). Entre uma e outra se interpõe uma série de iniciativas complexas que, desde que sejam eficientes, levam à formação de “regras de trabalho”, ou mesmo de “regras de ofício”, elaboradas pelos trabalhadores, provenientes de estabilizações de acordos entre membros do coletivo de trabalho sobre as maneiras de trabalhar.

³⁵⁵ MELHADO, Reginaldo. **Poder e sujeição: os fundamentos da relação de poder entre capital e trabalho e o conceito de subordinação**. São Paulo: LTr, 2013.

³⁵⁶ DEJOURS, Christophe. **Trabalho vivo, tomo II...** p. 36.

São compromissos firmados entre os estilos de trabalho, entre as preferências de cada trabalhador, de forma a adequá-los³⁵⁷.

É neste sentido, então, que deve ser interpretado o conceito de coordenação, ou seja, como um alinhamento de ideias, ainda que na forma de regras, porém, não com um sentido hierárquico, de poder, mas de organização.

O trabalhar, então, passa a ter um outro significado, que é também o de *aprender a viver junto*, o que será abordado mais especificamente em outro tópico, mas, de toda forma, é importante se demarcar, aqui, à luz da PDT, que, da coordenação (das inteligências), surge a cooperação, podendo esta ser tomada, explicando o sentido do conceito trazido no início deste tópico, como “um compromisso, que é a um só tempo técnico e social”³⁵⁸, logo, as regras englobam tanto o caráter técnico como ético.

3.3.2. Trabalho e autoridade

De todo modo, é provável que não se chegue a um acordo consensual, quando então haverá uma decisão que “só se torna operante caso seja proferida por alguém que goze de uma autoridade efetiva”³⁵⁹, que toma aqui a função de *árbitro*. Este acordo então passa a ter um caráter normativo, “quer dizer, um acordo que será a partir desse momento a referência para todos. Quando se conseguem agregar vários acordos normativos, consegue-se construir o que se chama um regulamento de trabalho. Quando por fim várias regras são articuladas entre elas, formam um “regulamento profissional”³⁶⁰.

A questão da autoridade, todavia, traz alguns problemas, pois, em regra, a deliberação coletiva não é bem-vinda, ou, é até mesmo temida pelo dirigente, visto que “detém um poder potencial de desestabilização do existente, uma força real de desagregação e de cooperação do coletivo”³⁶¹.

Há a necessidade, assim, de que esta *arbitragem* seja racional, “efetivamente proferida de acordo com a deliberação coletiva”. Complementa Dejours que

“A qualidade de trabalho de um chefe está diretamente vinculada à sua capacidade arbitral. Procede da sua habilidade em assumir, ao

³⁵⁷ DEJOURS, Christophe. **Idem**. p. 37.

³⁵⁸ DEJOURS, Christophe. **Ibidem**. p. 38.

³⁵⁹ DEJOURS, Christophe. **A sublimação**....p. 16.

³⁶⁰ DEJOURS, Christophe. **Idem**.p. 16.

³⁶¹ DEJOURS, Christophe. **Trabalho vivo, tomo II**.... p. 131.

longo do tempo, ante seus subordinados, a responsabilidade de suas decisões e suas consequências. Uma vez que existe uma vontade coletiva de agir junto e de cooperar, são os autores da deliberação e do confronto das opiniões que têm, com maior frequência, necessidade da arbitragem e que a reclamam, de maneira que um termo seja interposto a uma discussão que não tinha mais como se prolongar e tornou-se estéril”³⁶².

De fato, dependendo da forma com que a autoridade é posta a um grupo de trabalhadores, poderá ensejar outros tipos de consequências, como sua exacerbação – típica de situações de assédio moral clássico - e, em contrapartida, traz o risco de se perdê-la, caso, o superior hierárquico, na deliberação coletiva, ao engajar-se com seus subordinados, vir a “nivelar-se por baixo, ou seja, tornar-se apenas uma voz a mais, com o mesmo peso da voz de todos os demais e entrar assim com os seus subordinados em relação de igualdade”³⁶³.

Logo, trata-se de uma questão tênue e delicada que nos traz, em situações corriqueiras, inúmeros exemplos de abuso, intransigência e despreparo, o que fatalmente acaba encaminhando para a violência psíquica.

Conquanto a autoridade pressuponha, de antemão, a noção de *desigualdade*, esta também pode ser

“...o ponto de partida para práticas específicas de correções coletivas e não apenas corrigidas por indenizações por perdas e danos. Ao invés de simplesmente negá-la, pode-se tirar partido. A autoridade seria um desses vieses práticos pelos quais a desigualdade pode tornar-se aceitável, tolerável ou mesmo consentida. A autoridade, de fato, contém a ideia do consentimento, mas não necessariamente a da submissão daqueles sobre os quais é exercida. (...)

A autoridade começa a partir do momento em que um sujeito reconhece que outro sujeito apresenta aptidões ou qualidades superiores às suas para confrontar a resistência do real e que, em virtude de tais qualidades e aptidões, cabe-lhe um direito particular de comandar, decidir, ordenar ou governar os demais sujeitos que concordam”³⁶⁴.

Dejours enfatiza bem questão, afirmando que a autoridade superior, vertical, deve obter apoio e reconhecimento, em especial nos momentos críticos, quando então ela será confirmada ou mesmo ampliada. Contudo, se “em determinados momentos críticos, o reconhecimento do chefe por um número importante de liderados não for

³⁶² DEJOURS, Christophe. **Idem**. p. 132.

³⁶³ DEJOURS, Christophe. **Ibidem**. p. 132.

³⁶⁴ DEJOURS, Christophe. **Ibidem**. p. 135.

reconduzido, a autoridade está arruinada. No ápice de um conflito, sempre há o risco de eclodir a violência, a menos que não desponte a possibilidade de uma alternativa representada por um sucessor”³⁶⁵. Prossegue:

“...quando, assegurada nas contribuições de seus subordinados da organização do trabalho, a autoridade alcança sua validação e seu registro em nível institucional na organização. Ou ainda: quando dá mostras, aos olhos de seus subordinados, de sua capacidade de dar curso à vontade desses últimos e de traduzir a expectativa deles até seu registro em nível institucional.

No sentido inverso (...), a autoridade do chefe repousa também na sua capacidade de levar e de traduzir a doutrina da empresa em termos inteligíveis para seus subordinados e para o departamento que dirige, em seu conjunto.

(...) a autoridade do chefe procede, em grande parte, de seu talento de fazer circular as expectativas tanto de baixo para cima como de cima para baixo; a fazer circular as expectativas não apenas em sua dimensão instrumental em referência à eficiência e à rentabilidade, mas sobretudo em sua dimensão axiológica e deontica”³⁶⁶.

Estas espécies de relações, seja entre pares, seja entre superiores e subordinados, portanto, trazem imperfeições e podem gerar – como invariavelmente ocorre – conflitos e consequências deletérias para os trabalhadores, situação que não é negada – pelo contrário, é enfrentada - pela psicodinâmica, que busca trazer sua contribuição para tal questão, visto que o problema da autoridade não deixa, igualmente, de fazer parte da experiência e do confronto com o real no trabalho.

Importante, assim, em linhas gerais, termos a definição de que trabalhar, além de produzir, de resistir ao real, de conviver junto, é também estabelecer e seguir regras, no sentido de cooperação e coordenação, o que se entende por *atividade deontica*, o que será trabalhado no próximo tópico, em especial sua relação com os trabalhadores terceirizados.

³⁶⁵ DEJOURS, Christophe. **Ibidem**. p. 140.

³⁶⁶ DEJOURS, Christophe. **Ibidem**. p. 141.

3.4. ATIVIDADE DEÔNTICA E OS VALORES DA PROFISSÃO

3.4.1. Trabalho, regras e espaços de deliberação

A *atividade deôntica*, assim, pode ser compreendida como aquela atividade “...de deliberação que conduz à formação de regras de trabalho e que está no princípio mesmo da cooperação”³⁶⁷, ou seja, as chamadas *regras de ofício*, deliberadas entre um determinado grupo que, em um *espaço de deliberação*, onde os trabalhadores “...podem formular e defender suas concepções sobre os modos de trabalhar; e que esses argumentos não poderiam ser de modo exclusivo formulados com base em dados técnicos e científicos”³⁶⁸. Estes espaços podem constituir os ambientes formais (as salas de reunião), como também os informais (os vestiários, a lanchonete)³⁶⁹.

Se consideramos que, em regra, as pessoas passam muito mais tempo no ambiente de trabalho do que em sua própria casa, é natural que dentro da organização do trabalho, no ambiente em que convivem em uma coletividade com determinadas regras, aprendendo e desenvolvendo também o ofício de viver junto, tais espaços constituam núcleos onde se trocam ideias e experiências, mas também, possa ser um espaço de críticas e confronto de opiniões, com um caráter político:

“A referência comum que está no fundamento da deliberação coletiva constituída pelo *real* supõe a formação de um espaço no qual se está autorizado a proferir críticas contra as concepções e as prescrições de enquadramento do trabalho. Críticas que nascem da própria experiência do trabalho e que se aprimoram até à discussão coletiva.

Manter este espaço no seio da organização supõe a formação de uma vontade coletiva. Mas esta última releva inteiramente da política, uma vez que a vontade comum não brota jamais por geração espontânea”³⁷⁰.

Partindo, portanto, da premissa de que o trabalhar não é apenas produzir, mas também viver junto, o que, para Dejours, “não é um pressuposto em si, supõe a mobilização da vontade dos trabalhadores com o objetivo de conjurar a violência no âmbito dos litígios ou das desavenças capazes de produzir desacordos entre as partes, sobre as maneiras de trabalhar”³⁷¹, o trabalho em equipe, em coletividade, seja

³⁶⁷ DEJOURS, Christophe. *Ibidem*. p. 83.

³⁶⁸ DEJOURS, Christophe. *Ibidem*. p. 83.

³⁶⁹ DEJOURS, Christophe. *Ibidem*. p. 84.

³⁷⁰ DEJOURS, Christophe. *Ibidem*. p. 132.

³⁷¹ DEJOURS, Christophe. *Ibidem*. p. 38.

na mobilização de regras próprias de convivência, seja na mobilização de várias inteligências, é também essencial para se entender o objeto da psicodinâmica.

Graças à esta atividade, complementa o psicanalista francês, “a organização real do trabalho evolui e adapta-se, e isso em função da composição do coletivo e da transformação material do processo de trabalho”³⁷², o que implica, por sua vez, em explicar o porquê de autolimitar sua própria subjetividade submetendo-a a uma discussão coletiva: pois, “mobilizar sua inteligência e sua subjetividade, engajar-se no debate de opiniões é uma contribuição essencial em prol da produção”³⁷³, o que implica em se reconhecer a importância dos espaços de deliberação:

“Se fosse necessário recapitular o que implica a tese da *centralidade do trabalho*, poderíamos dizer que toda organização do trabalho faz surgir por seu próprio funcionamento a questão do espaço de deliberação coletiva dedicado à expressão de opiniões (sobre as diferentes maneiras de tratar o real do trabalho). Toda organização do trabalho leva ao tema da pluralidade do trabalho vivo. (...)”

O espaço de deliberação que nasce das dificuldades encontradas diante do real do trabalho tem um valor inestimável e insubstituível”³⁷⁴.

Sob outro viés, a partir do momento em que o trabalhador aceita participar deste coletivo, por meio da cooperação, está aspirando, ou esperando, uma retribuição, complementando Dejours que “o que mobiliza a inteligência não é apenas a retribuição material, o salário, mas uma retribuição *simbólica*, ou mesmo “moral”. Esta retribuição toma uma forma extremamente precisa: o *reconhecimento*”³⁷⁵.

3.4.2. Reconhecimento e julgamentos sobre o trabalho

O reconhecimento não-material, do qual já tratamos rapidamente nesta pesquisa, também tem relevante aspecto no campo da PDT, sob um sentido duplo, de gratidão e reconhecimento da realidade da contribuição do sujeito que trabalha³⁷⁶.

Este reconhecimento *simbólico* passa por julgamentos, que na psicodinâmica subdividem-se em julgamentos de *utilidade*, no sentido econômico, social, técnico, da contribuição própria do trabalhador, ou seja, o desejo de ser útil, e que é proferido pela hierarquia, e julgamentos de *beleza*, o qual se dá sempre em termos estéticos, sobre

³⁷² DEJOURS, Christophe. **Ibidem**. p. 38.

³⁷³ DEJOURS, Christophe. **Ibidem**. p. 39.

³⁷⁴ DEJOURS, Christophe. **Ibidem**. p. 179.

³⁷⁵ DEJOURS, Christophe. **Ibidem**. p. 39.

³⁷⁶ DEJOURS, Christophe. **Ibidem**. p. 39.

o resultado daquele trabalho, daquela obra, daquela palestra, etc., proferido por aqueles que conhecem a fundo o trabalho, os colegas, pares³⁷⁷.

Aqui, contudo, a própria PDT faz uma ressalva que não pode ser deixada de lado, para poder se compreender a dinâmica do sofrimento, que será tratada mais adiante: este reconhecimento, como retribuição simbólica, é feito sobre a *qualidade* do trabalho, e não exatamente sobre a pessoa, como Dejours bem faz questão de frisar:

“A questão do reconhecimento simbólico é considerável, o que é compreensível. Trata-se da identidade que deseja realizar-se. É justamente porque o trabalho pode oferecer gratificações essenciais no registro da identidade que se pode obter a mobilização subjetiva, a inteligência e o zelo dos que trabalham.

Esse ponto é essencial. É ainda por causa deste reconhecimento sobre o *fazer* que se pode respeitar e manter relações de convívio com as pessoas pelas quais não se tem grande empatia, até se sente alguma aversão. O reconhecimento da qualidade das contribuições singulares no registro do fazer desempenha um papel essencial na conjuração da violência entre os seres humanos”³⁷⁸.

É certo que, para a subjetividade do trabalhador, o reconhecimento de natureza simbólica faz-se imprescindível, tão importante quando o reconhecimento material. Não se sentir somente “um número” dentro do processo produtivo, mas poder ter o sentimento de que é útil para a organização do trabalho, o mesmo se dizendo do resultado do seu trabalho, perante o julgamento daqueles que compõe, consigo, uma coletividade.

Talvez aí esteja mais uma razão de que o direito ao trabalho, pensado e trabalhado sob diversas dinâmicas, inclusive pela questão do reconhecimento, com a contribuição de diversos conceitos de outras ciências (como é o caso da PDT), pode ser compatível com o sistema, e que deve ter sua efetividade buscada e defendida, mesmo diante das mazelas da sociedade capitalista.

Ressalta-se, contudo, que a cooperação por si só não representa uma relação de solidariedade perfeita e acabada entre os membros do grupo. Dejours se atenta a esse ponto, quando faz um alerta no sentido de que “...esta solidariedade destinada inicialmente à luta contra as injustiças vindas de cima permite também redistribuir a

³⁷⁷ DEJOURS, Christophe. **Ibidem**. p. 40.

³⁷⁸ DEJOURS, Christophe. **Ibidem**. p. 40-41.

injustiça para baixo. A cooperação, mesmo se ela cultiva o entendimento, não está axiológicamente acima de qualquer suspeição³⁷⁹.

É interessante aqui mencionar que a questão do que a PDT chama de os limites axiológicos da cooperação, passa pela dinâmica do reconhecimento, no sentido de que os trabalhadores aceitam o “risco” de agir no coletivo “em troca da contribuição substantiva que oferecem à organização do trabalho”³⁸⁰, esperando, com isso, uma retribuição, cuja ausência pode levar à solidão, e conseqüentemente, ao sofrimento, como resta esclarecido na seguinte passagem:

“O medo da solidão é aqui o medo de se encontrar privado de reconhecimento. Essa situação é perigosa no plano psicológico para todo ser humano. E não se trata de uma situação excepcional. É o caso de todos aqueles que estão privados de um emprego, dos que são lançados ao ostracismo ou que são discriminados, das vítimas do racismo, da injustiça, da humilhação, do desprezo, é o caso para todos os que se encontram em uma posição de *pária*, os privados precisamente de pertencimento e sobretudo de solidariedade. O medo da solidão é compreensível e justificado. Mas a impossibilidade de lidar com essa solidão e de suportar a privação de reconhecimento é também uma vulnerabilidade que pode tornar o indivíduo um vassalo, um ser submisso e um oportunista prestes a trair o sentido moral e os valores para evitar a desestabilização e o medo”³⁸¹.

Assim, vê-se que a cooperação, dependendo da forma como se apresenta, pode trazer diversas conseqüências para a coletividade mas também à subjetividade de cada trabalhador, em especial os que se veem privados de um reconhecimento.

Para que esta cooperação possa ser efetiva, o sujeito deve “estar capacitado a autolimitar-se, de restringir voluntariamente suas habilidades, de controlar sua inteligência para que cada um possa encontrar o seu espaço por inteiro no coletivo e trazer sua contribuição singular à cooperação”³⁸², logo, é cada um ceder um pouco em suas capacidades, para que este coletivo possa harmonizar-se, o que se entende por *renúncia*, “...convocada de alguma maneira pela coordenação de um coletivo, mas sob a forma de autolimitação de si e de sua inteligência”³⁸³.

³⁷⁹ DEJOURS, Christophe. **Ibidem.** p. 116.

³⁸⁰ DEJOURS, Christophe. **Ibidem.** p. 117.

³⁸¹ DEJOURS, Christophe. **Ibidem.** p. 117.

³⁸² DEJOURS, Christophe. **Ibidem.** p. 125-126.

³⁸³ DEJOURS, Christophe. **Ibidem.** p. 127.

3.5. SOFRIMENTO, SUBLIMAÇÃO E CONSTRUÇÃO DA IDENTIDADE

3.5.1. A dinâmica do sofrimento e a sublimação

Conforme tem se verificado ao longo deste estudo, a PDT trabalha com diversos conceitos, muitos deles com abordagens trazidas da psicanálise, da psiquiatria, e da ergonomia, sempre tratando da relação homem e trabalho, partindo da centralidade deste para com a subjetividade aquele, condição esta ligada ao próprio homem e que independe, portanto, de sua vontade.

O trabalho assim, passa por uma “corporeização”³⁸⁴ do mundo, pelo homem, a qual:

“...supõe que o sujeito seja habitado pelo sofrimento do trabalhar, da resistência e das evasões do mundo ao seu poder e ao seu domínio. Para que se forme esta intimidade com a matéria e os objetos técnicos, é necessário que o sujeito aceite ser habitado pelo trabalhar, mesmo em suas insônias, até mesmo em seus sonhos. É a este preço que ele termina por adquirir essa familiaridade com o objeto do trabalhar que confere à inteligência seu caráter genial, ou seja, seu poder de engenhosidade.

A partir de então, é possível compreender que, em decorrência deste fato, o trabalho não está, como muitas vezes se lhe atribui, limitado ao tempo físico efetivo passado na fábrica ou no escritório. O trabalho transpõe qualquer limite atribuído ao tempo de trabalho, ele mobiliza a personalidade por inteiro³⁸⁵”.

No desenvolvimento da presente pesquisa visando a sua finalidade, há a necessidade de trazer à tona, aprofundar e amoldar tais conceitos para estabelecer, mais adiante, a discussão com o fenômeno da terceirização.

Entender o sofrimento como inerente a qualquer trabalho é um deles. O sofrimento, que é colocado pela PDT no centro da relação psíquica entre o homem e o trabalho³⁸⁶, aliás, se manifesta entre aqueles que trabalham em condições

³⁸⁴ Expressão esta do original francês “*corporeization*” atribuída ao filósofo francês Michel Henry, como lembra Dejours, sendo mencionada na seguinte passagem, a qual citamos para fins ilustrativos - dada a sua originalidade - transcrita na obra **Trabalho vivo, tomo I - p. 195**: “*Transformamos o mundo; a história da humanidade nada mais é do que esta transformação, ao ponto que é impossível contemplar uma paisagem sem nela enxergar o feito de uma certa praxis. Mas a transformação do mundo é tão só o direcionamento e a atualização da corporeização capaz de fazer nós os habitantes da Terra na condição de seus proprietários (...)*”.

³⁸⁵ DEJOURS, Christophe. **Trabalho vivo, tomo II...** p. 31.

³⁸⁶ DEJOURS, Christophe. *Uma nova visão...* p. 158.

inadequadas à saúde, daqueles que enfrentam riscos diários, daqueles que tem não satisfazer, não estar à altura das imposições da organização do trabalho³⁸⁷.

Dejours assim esclarece a questão, no sentido de que o sofrimento é uma parte do processo de enfrentamento do real:

“O real resiste e se manifesta sempre de uma forma que põe em xeque o querer, e é assim, a partir do insucesso, que começa de fato o trabalho propriamente dito. Mas o insucesso é sempre uma experiência pática e afetiva, proporcionando mais ou menos dor, uma experiência em regra irritante, desagradável e desesperadora, que se designa pelo nome de sofrimento.

Ora, este sofrimento, longe de ser apenas a consequência ou o ponto de chegada do encontro com o real, é sobretudo, para o que aqui nos interessa – a subjetividade – um ponto de partida, uma origem. Este sofrimento transforma-se em exigência de superação, em exigência de trabalho para o sujeito, em esperança de superação. Este sofrimento situa-se no ponto de partida da inteligência, esta inteligência que será necessário mobilizar para perseverar na provação afetiva que é imposta ao sujeito quando de sua confrontação com o real”³⁸⁸.

A sublimação, por sua vez, seria uma forma de converter este sofrimento em prazer. “Isso significa que a sublimação tem um papel importante na conquista da identidade. Reconhecimento social e identidade como condição da sublimação conferem a essa última uma função essencial na saúde mental”³⁸⁹.

A “corporeização” seria então um primeiro nível da sublimação, através da intermediação da experiência do trabalho e a exaltação da subjetividade intermediada pela sexualidade, com a conquista de novos registros de sensibilidade, como antes visto, enquanto o binômio reconhecimento-identidade seria um segundo nível daquela³⁹⁰.

Dejours, quanto a este ponto, é enfático no sentido de o trabalho não pode ser neutro no que diz respeito à saúde mental. Ou gera o melhor, podendo oferecer benefícios, em termos de crescimento dos registros de sensibilidade do corpo, da identidade e do amor-próprio, ou então gera o pior, mencionando este autor como

³⁸⁷ DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. 4. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2001. p. 27-28.

³⁸⁸ DEJOURS, Christophe. **Trabalho vivo, tomo I...** p. 177-178.

³⁸⁹ DEJOURS, Christophe. *Uma nova visão* p. 158.

³⁹⁰ DEJOURS, Christophe. **A sublimação**....p. 26.

organizações do trabalho que impedem a sublimação, o Taylorismo ou a avaliação individualizada de desempenho, que são nocivas para a saúde mental³⁹¹.

De fato, tendo como pressuposto a condição de que o trabalho está completamente enraizado na subjetividade humana, por certo que as consequências do sofrimento no trabalho fatalmente implicarão em descompassos e em enfermidades de ordem psíquica, o que, contudo, acaba não tendo o devido tratamento pela organização do trabalho. Neste sentido também complementam Laerte Sznelwar e Seiji Uchida:

“...o potencial deletério de certas modalidades de organização do trabalho é bastante significativo para a saúde mental, até porque o que mudou nas últimas décadas nas profissões, em que há uma grande incidência de distúrbios psíquicos, refere-se às modalidades de avaliação de desempenho, à exacerbação da competição entre pares (dada a disseminação de ideias que preconizam a individualização das relações de trabalho), à perda do sentido do coletivo do trabalho e ao enfraquecimento dos mecanismos de cooperação e de solidariedade. (...)

A tendência é a de manter velada a realidade ligada ao sofrimento patogênico relacionado ao trabalho, uma vez que o seu reconhecimento implicaria consequências para diferentes atores sociais e que poderiam tanto ser responsabilizados como experimentar prejuízos financeiros, como os custos para as empresas e para o sistema previdenciário. Isso explica, em parte, porque há tantas dificuldades para que se aprofundem os estudos neste âmbito e se conheça com mais acurácia a gravidade do problema”³⁹².

3.5.2. Práticas que impedem o atingimento dos níveis de sublimação. A terceirização

É inegável, desta forma, que determinados métodos de gestão, implementados em diversas organizações, cuja evolução, segundo Dejours, “...com a tendência neoliberal, repousa em princípios que sugerem precisamente o sacrifício da subjetividade em nome da rentabilidade e da competitividade”³⁹³, possuem relação direta com o sofrimento no trabalho, da qual este autor destacaria *a avaliação quantitativa e objetiva do trabalho* e a individualização e o *chamamento* à concorrência generalizada entre as pessoas, além da própria *terceirização*, ponto chave do presente estudo, aqui mencionado propositadamente após os dois métodos anteriores por reunir, também, diversos elementos destes.

³⁹¹ DEJOURS, Christophe. **Idem**.p. 16.

³⁹² SZNELWAR, Laerte Idal; UCHIDA, Seiji. *Saúde do trabalhador bancário*.... p. 155.

³⁹³ DEJOURS, Christophe. **Trabalho vivo, tomo II**.... p. 42.

No primeiro caso, pelo fato destas avaliações levarem “a absurdos e a injustiças intoleráveis em relação à contribuição efetiva dos que trabalham”³⁹⁴. De fato, não se sabe o que efetivamente está sendo medido, e em verdade, segundo este autor, tal método acaba servindo como meio de intimidação e dominação³⁹⁵.

No segundo caso, Dejourns exemplifica os contratos por metas, as avaliações individualizadas dos desempenhos, concorrência generalizada entre agentes e a precarização das formas de emprego que “levam ao desenvolvimento de condutas desleais entre pares e à ruína das realizações solidárias”³⁹⁶. Complementa, neste sentido, que:

As consequências destes princípios organizacionais do trabalho é, de um lado, o aumento extraordinário da produtividade e da riqueza; mas de outro, incluímos a erosão do lugar acordado à subjetividade e à vida no trabalho. O resultado é um agravamento das patologias mentais do trabalho em todo o mundo ocidental, o aparecimento de novas patologias, os suicídios perpetrados no próprio local de trabalho, o que não ocorria, em hipótese alguma, antes do domínio neoliberal, bem como o desenvolvimento da violência no trabalho, o agravamento das patologias de sobrecarga, a exposição das patologias ao assédio”³⁹⁷.

A subjetividade do trabalhador, encontra-se, assim, totalmente envolvida por métodos organizacionais com consequências deletérias para sua saúde mental, podendo levar até situações extremas, como o suicídio no trabalho³⁹⁸, cujos casos

³⁹⁴ DEJOURS, Christophe. *Idem*. p. 42.

³⁹⁵ DEJOURS, Christophe. *Ibidem*. p. 42.

³⁹⁶ DEJOURS, Christophe. *Ibidem*. p. 42-43.

³⁹⁷ DEJOURS, Christophe. *Ibidem*. p. 43.

³⁹⁸ Sobre a questão do suicídio, Christophe DEJOURS e Florence BÈGUE (**Suicídio no trabalho: o que fazer?** Brasília: Paralelo 15, 2010, *passim*), fazem interessante abordagem a partir dos casos ocorridos nas montadoras automobilísticas francesas, mas, verificados também em diversos outros setores, havendo correlação destes casos com fatores do ambiente e genéticos, mas, em especial, de aspectos sociais vinculados ao trabalho. Da mesma forma, Helena HIRATA (**Tendências recentes da precarização social e do trabalho: Brasil, França, Japão**. Artigo publicado em Caderno CRH. Salvador: UFBA. v. 24, n. spe. 01, p. 19, 2011. Disponível em: <http://www.cadernocrh.ufba.br/viewarticle.php?id=888&layout=abstract>. Acesso em 19.03.2016.), traça um comparativo de casos ocorridos na França e no Japão. No país oriental, “...estatísticas oficiais do governo japonês da National Police Agency mostraram que o “karojisatsu” (suicídio por excesso de trabalho) se sucedeu ao “karoshi” – morte por excesso de trabalho (cf. *The Daily Yomiuri*, 6/3/2011) –, sendo regulamentado entre as doenças profissionais em 1989. O “karojisatsu” bateu o record dentro de um total de mais de 30.000 suicídios em 2010, décimo terceiro ano desde que se iniciou essa série estatística sobre as causas dos suicídios (*Yomiuri Shinbum*, 4/3/11). Entre elas, as duas mais importantes razões identificadas dos suicídios são os problemas de saúde e os problemas econômicos (“não encontra trabalho”), mas 710 casos são explicitamente relacionados ao excesso de cansaço, 587 às relações nos locais de trabalho e 478 a erros cometidos no trabalho. Ou seja, essas três últimas causas totalizam 1.775 suicídios, quase 150 por mês, número bem superior às estimativas dos suicídios relacionados ao trabalho na França. Mas, no caso do Japão, a população economicamente ativa é menor”. Por fim, no caso do Brasil, embora ainda não haja estudos específicos que tratam dos números

passaram a eclodir - como visto na transcrição acima -, na era neoliberal, em que se desnudou por completo a verdadeira face do capitalismo, o qual não mais necessitava se justificar. Referidos casos tiveram sucessivos aumentos nos últimos anos, o que demonstra não ser mais uma condição excepcional, como se imaginava anteriormente³⁹⁹.

Lembra Wandelli, sob este aspecto, que: “Suicídios e as patologias do assédio no trabalho são apenas as formas mais eloquentes dos sintomas de uma era em que o apagamento da solidariedade, o cinismo, a falta de confiança e a exacerbação da concorrência no mundo do trabalho estão na base da degradação da vivência social e das possibilidades de ação política”⁴⁰⁰.

No caso da *terceirização*, Dejours menciona esta modalidade como método destrutivo, não só pelo rompimento dos laços de solidariedade entre os empregados, como também em razão de sua constante precariedade, apta, portanto, a produzir efeitos deletérios para seus trabalhadores, conforme abaixo:

“...a terceirização em cascata leva por vezes à constituição de uma “reserva” de trabalhadores condenados à precariedade constante, à sub-remuneração e a uma flexibilidade alucinante de emprego, o que os obriga a correr de uma empresa para outra, de um canteiro de obras para outro, instalando-se em locais provisórios, em acampamentos nas imediações da empresa, em *trailers* etc.”⁴⁰¹.

O mesmo pode se dizer do sofrimento, elemento que encontra-se sempre presente no trabalho, mas, que se torna patogênico quando diretamente acompanhado da ausência de reconhecimento, em razão da impossibilidade de sua conversão em prazer.

Como visto anteriormente, o reconhecimento, tal como concebido através dos estudos de psicodinâmica, pode se dar no sentido de *constatação*, “o que significa

vinculados ao suicídio no trabalho, Selma VENCO e Margarida BARRETO (**O sentido social do suicídio no trabalho**. Artigo publicado na Revista Espaço Acadêmico. UEM. v. 9. n. 108, mai-2010. p. 4. Disponível em: <http://www.periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/10032/5583>. Acesso em 19.03.2016.) trazem um preocupante diagnóstico: “Em 2000, foram registradas 6.780 mortes e após sete anos, atingiu-se a cifra de 8.800 suicídios. Ou seja, houve um crescimento de 4,0 para 4,7 mortes por 100 mil habitantes, apesar dos subregistros que cercam este tipo de morte. É consenso entre os pesquisadores brasileiros relacionar a gênese do suicídio aos processos psíquicos, apesar de alguns estudiosos mostrarem um risco maior de suicídio em algumas profissões, como, por exemplo, o médico”.

³⁹⁹ DEJOURS, Christophe. **Le choix**. Montrouge: Bayard Éditions, 2015. p. 23.

⁴⁰⁰ WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano e fundamental**.... p. 63.

⁴⁰¹ DEJOURS, Christophe. **A banalização**.... p. 92.

dizer reconhecimento da realidade que constitui a contribuição do sujeito à organização do trabalho⁴⁰², e no sentido de *gratidão*, pela contribuição dos trabalhadores à organização do trabalho⁴⁰³. O reconhecimento não é uma reivindicação secundária dos que trabalham. Muito pelo contrário, mostra-se decisivo na dinâmica da mobilização subjetiva da inteligência e da personalidade no trabalho (“motivação no trabalho”)⁴⁰⁴.

3.5.3. A construção da identidade no trabalho

Mas o trabalho, como já foi dito, pode gerar também o melhor. Para a PDT, ressalta Wandelli, “o trabalho é o mediador privilegiado da estruturação da subjetividade e do aprendizado da convivência. Por isso, não basta proteger as pessoas dos possíveis efeitos deletérios do trabalho. É preciso assegurar as condições pelas quais o trabalho pode desempenhar seu papel constitutivo para o sujeito”⁴⁰⁵. Completa este mesmo autor, com relação à construção de uma identidade:

“É pela possibilidade de aportar uma contribuição efetiva por meio do seu trabalho e de ver-se reconhecido, mediante eu fazer, como pessoa útil à coletividade de trabalho com a qual estabelece um vínculo de pertencimento e compartilhamento de saberes, mas na qual imprime a marca da sua contribuição singular, que o trabalhador recebe aquilo que o permite transformar o sofrimento, inerente a todo trabalho, em prazer: por meio de uma gratificação no registro da identidade, pelo mecanismo da sublimação que advém do reconhecimento do seu fazer”⁴⁰⁶.

E, neste sentido, para os estudos da PDT, o reconhecimento “tem um impacto considerável sobre a identidade. É graças ao reconhecimento que uma parte essencial do sofrimento é transformada em prazer no trabalho”⁴⁰⁷.

O trabalhar, neste sentido, perpassa a mera execução de atos técnicos, restando clara a importância do reconhecimento neste processo: “...é também fazer funcionar o tecido social e as dinâmicas intersubjetivas indispensáveis à psicodinâmica do reconhecimento, que (...) é o caráter necessário em vista da

⁴⁰² DEJOURS, Christophe. **Trabalho vivo, tomo II**.... p. 105.

⁴⁰³ DEJOURS, Christophe. **Idem**. p. 106.

⁴⁰⁴ DEJOURS, Christophe. **A banalização**.... p. 34.

⁴⁰⁵ WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano e fundamental**.... p. 64.

⁴⁰⁶ WANDELLI, Leonardo Vieira. *O combate às condutas discriminatórias no direito do trabalho*. In: Ramos Filho, Wilson (coord.) et al. **Trabalho e direito: Estudos contra a discriminação e patriarcalismo**. Bauru: Canal 6, 2013. p. 167.

⁴⁰⁷ DEJOURS, Christophe. **A sublimação**....p. 19.

mobilização subjetiva da personalidade e da inteligência”⁴⁰⁸, lembrando, contudo, que essa dinâmica é antecedida por uma espécie de aceitação de agir em conjunto, assumindo riscos, esperando, assim, uma retribuição, que reveste uma forma cardeal do reconhecimento⁴⁰⁹.

Para a concretização da sublimação, há, contudo, segundo Dejours, um terceiro nível, merecendo, portanto, idêntico destaque, e que implicaria, principalmente, “a relação com a *pólis*, a cultura, a civilização, entre a *Kulturarbeit* e a realização de si mesmo e da sua idiossincrasia”⁴¹⁰.

Este trabalho da cultura, na acepção freudiana, utilizada aqui pelo psicanalista francês, não significa necessariamente a produção de uma obra cultural, artística, mas “o que nas obras humanas se acumula ao longo do tempo para honrar a vida”⁴¹¹, ou seja, a sublimação pelo fazer e pelo resultado de um trabalho. Neste sentido:

“A produção das obras culturais passa também pelas relações de cooperação e de transmissão, e implica por vezes a participação de um grande número de indivíduos, quer se trate de construir pirâmides ou pontes suspensas, de fundar cidades ou instituições, restaurar monumentos históricos ou encenar uma ópera. (...)”

E de fato o trabalho não é neutro face ao viver em conjunto. Ou o trabalho, via a atividade deontica, funciona como meio poderoso para criar, para transmitir laços sociais de cooperação, ou destrói esses laços sociais e faz surgir a desolação”⁴¹².

Estamos aqui, portanto, a tratar do que os estudos da psicodinâmica nominaram como “honrar a vida pelo trabalho”, que consiste “em pensar e em sustentar a questão do trabalho vivo, ou seja, do trabalho bem feito e da qualidade no seio da qual a vida se manifesta com toda a sua força. (...) honrar a vida trabalhando seria a busca da qualidade do fazer não mais na esperança de obter que ele seja reconhecido pelos outros, mas para submeter o produto à sua própria apreciação”⁴¹³.

Dejours esclarece que o conceito da sublimação compreendida em níveis pode, assim, ser explicado:

⁴⁰⁸ DEJOURS, Christophe. **O fator humano**. p. 58.

⁴⁰⁹ DEJOURS, Christophe. **Trabalho vivo, tomo II....** p. 117.

⁴¹⁰ DEJOURS, Christophe. **A sublimação....**p. 27.

⁴¹¹ DEJOURS, Christophe. **Idem**.p. 24.

⁴¹² DEJOURS, Christophe. **Idem**.p. 25.

⁴¹³ DEJOURS, Christophe. **Trabalho vivo, tomo II....** p. 154.

“A sublimação, limitada aos dois primeiros níveis, o da corporeização do mundo, e o do reconhecimento pelo outro, constitui a “sublimação comum”. Tendo uma influência poderosa sobre a identidade e a saúde mental, pode apesar de tudo ser atingida mesmo que o esforço seja posto ao serviço do pior (fabricar armas de destruição massivas, por exemplo, conduzir os comboios para transportar o rebanho humano para os fornos crematórios...). Pelo contrário, quando a sublimação é deliberadamente orientada no sentido de honrar a vida e assume as exigências da *Kulturarbeit*, surge a sublimação no sentido mais clássico do termo, que poderíamos designar de “sublimação extraordinária”⁴¹⁴.

Deste modo, é através da sublimação que se converte – ou busca converter – o sofrimento em prazer, e, desta forma, toda modalidade de trabalho que busca impingir um óbice à subjetividade do trabalhador, está afetando, diretamente, essa possibilidade de sublimação, pelo que, o trabalho se constituirá em mero fardo a ser carregado, quando não, levará ao descompasso psíquico, às consequências deletérias, enfim, ao que este pode trazer de *pior*.

3.6. MEDO E ESTRATÉGIAS DE DEFESA

3.6.1. Estratégias defensivas e a percepção da realidade

Outro aspecto relevante da PDT é a questão afeta às estratégias de defesa, utilizadas frente ao sofrimento, tendo em vista que, “na medida em que se trabalha, não se trata apenas de produzir, mas também de proteger-se contra os riscos no trabalho⁴¹⁵”.

No entanto, tal conceito passa, antes, pela dinâmica do medo, a fim de tornar possível a compreensão de como se apresentam tais estratégias, no ambiente laboral.

O medo é um sentimento que se encontra presente “em todos os tipos de ocupações profissionais, inclusive nas tarefas repetitivas e nos trabalhos de escritório⁴¹⁶, e que pode se dar em uma situação de risco, como, por exemplo, para aqueles trabalhadores que laboram sujeitos a acidentes diários e à contaminação por agentes químicos, ou em situações de estresse e ansiedade, em que os trabalhadores ficam habitualmente tensos⁴¹⁷”.

⁴¹⁴ DEJOURS, Christophe. **A sublimação**.... p. 27.

⁴¹⁵ DEJOURS, Christophe. **Trabalho vivo, tomo II**.... p. 61.

⁴¹⁶ DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez-Oboré, 1987. p. 63.

⁴¹⁷ DEJOURS, Christophe. **Idem**. p. 66-68.

No contexto desta pesquisa, o medo encontra-se, portanto, relacionado aos trabalhos cujo risco podem ensejar constrangimentos deletérios para a saúde física e mental⁴¹⁸, fazendo com que os empregados adotem estas estratégias, que podem ser *individuais e coletivas*.

Estas, contudo, também podem ser utilizadas como mecanismo de defesa em situações de desigualdade, sendo estes atingidos pela ausência de reconhecimento e conseqüentemente, pelo lidar constante com o sofrimento diário.

No aspecto individual, pode-se citar o exemplo, conforme explica Dejours, da linha de montagem, quando o trabalhador é confrontado com “a angústia de se sentir transformado em um verdadeiro robô (...) (ou seja, de sentir sua capacidade de pensar não apenas congelada, mas progressivamente deteriorada), contra o medo de não conseguir segurar a cadência da linha”⁴¹⁹.

De fato, não há como deixar de citarmos o exemplo clássico da organização taylorista, da mecanização das atividades e das operações, como já demonstrado anteriormente nesta pesquisa. A padronização e repetição do *modus operandi*, pelo trabalhador, tende certamente, a leva-lo a uma *robotização*:

“Com efeito, para o operário-artesão pré-tayloriano, tudo se passava como se o trabalho físico, isto é, a atividade motora, fosse regulada, modulada, repartida e equilibrada em função das aptidões e do cansaço do trabalhador por intermédio da programação intelectual espontânea do trabalho. Neste edifício hierarquizado, *o corpo* obedecia ao *pensamento*, que por sua vez era controlado pelo *aparelho psíquico*, lugar do desejo e do prazer, da imaginação e dos afetos. O sistema Taylor age, de alguma maneira, por subtração do estágio intermediário, lugar da atividade cognitiva e intelectual”⁴²⁰.

Há que se fazer a ressalva de que tal situação não é, certamente, característica exclusiva do operador da linha de produção, visto que toda atividade, até mesmo a intelectual, se elaborada de maneira rotineira, possui esta tendência.

Para Dejours, nesta situação, “A ansiedade responde então aos ritmos de trabalho, de produção, à velocidade e, através destes aspectos, ao salário, aos prêmios, às bonificações. A situação de trabalho por produção é completamente impregnada pelo risco de não acompanhar o ritmo imposto e de “perder o trem””⁴²¹.

⁴¹⁸ DEJOURS, Christophe. **Trabalho vivo, tomo II...** p. 59.

⁴¹⁹ DEJOURS, Christophe. **Idem.** p. 61.

⁴²⁰ DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho...** p. 43.

⁴²¹ DEJOURS, Christophe. **Idem.** p. 73.

A ansiedade encontra-se também presente, conforme ilustra este autor:

“Nos serviços de contabilidade, nas grandes administrações, nos bancos, nos serviços, sempre que o trabalho não é organizado de maneira taylorista, podemos observar uma técnica específica de comando, mais particularmente de técnicas de discriminação. A avaliação do chefe influencia os pontos que são dados para o cálculo do salário, de avaliação de tarefas, do atraso autorizado ou punido etc. Falsas esperanças, sobretudo sobre promoções, são habitualmente mantidas”⁴²².

Nos casos da atividade repetitiva, poderia se adotar como estratégia de defesa individual o desvio do pensamento, para “um objeto substitutivo mobilizador de investimento afetivo”⁴²³, o que se admite ser tarefa extremamente difícil, quase impossível, “porque a atividade repetitiva sob o constrangimento do tempo bloqueia de fato o livre curso do pensamento que busca livrar-se da situação”⁴²⁴.

Outra estratégia “consiste em apoiar sobre a atividade repetitiva prescrita e acelerada o maior desempenho possível. É então necessário concentrar toda a sua atenção tão só na cadência. Esta estratégia toma geralmente a forma de autoaceleração”⁴²⁵, salientando-se, também aqui, que há consequências negativas para o trabalhador, em especial sem sua vida privada. Salieta Dejours:

“A falta de flexibilidade psíquica e afetiva, a intolerância, e a inaptidão para a fantasia podem pesar na economia das relações amorosas e eróticas com incidências sérias sobre o desenvolvimento psicoafetiva das crianças (devido à pobreza da comunicação que estas esperam estabelecer com o adulto que, de seu lado, se esforça em não se deixar levar pela criança ao afastamento de seus comportamentos defensivos”⁴²⁶.

As estratégias coletivas de defesa, por sua vez, “reúnem os esforços de todos para a proteção dos efeitos desestabilizadores, para cada um, do confronto com os riscos que são, em uma primeira abordagem, os mesmos para todos os membros do coletivo do trabalho”⁴²⁷. Em geral, estas

“...associam (...) condutas paradoxais sobre como assumir os riscos, uma indisciplina em relação às medidas de prevenção e de segurança,

⁴²² DEJOURS, Christophe. **Ibidem**. p. 75.

⁴²³ DEJOURS, Christophe. **Trabalho vivo, tomo II...** p. 62.

⁴²⁴ DEJOURS, Christophe. **Idem**. p. 62.

⁴²⁵ DEJOURS, Christophe. **Ibidem**. p. 62.

⁴²⁶ DEJOURS, Christophe. **Ibidem**. p. 63.

⁴²⁷ DEJOURS, Christophe. **Ibidem**. p. 64.

a não manifestação pública de expressão do medo ao sofrimento e a obrigação de participar de demonstrações ostentatórias de desprezo e enfrentamento quanto ao risco, bem como exibição dos sinais exteriores da coragem, da resistência ao sofrimento, da força, da invulnerabilidade e da virilidade.

A estrutura de uma estratégia coletiva de defesa é complexa e exige para sua coerência interna, a participação de todos⁴²⁸.

Duarte Rolo ressalta que, conforme demonstram os estudos em clínica do trabalho, “não há trabalho suportável sem o estabelecimento de estratégias de defesa”⁴²⁹, as quais “podem definir-se como mecanismos pelos quais o trabalhador busca modificar, transformar e minimizar a percepção da realidade que o faz sofrer”⁴³⁰.

Neste caso, os trabalhadores mobilizam-se em uma espécie de servidão voluntária, como estratégia psíquica de defesa.

Contudo, em algumas situações as estratégias de defesa não bastam, pois, por vezes é necessário protegê-las contra ameaças. “Não se fala mais então em estratégias de defesa, mas em ideologias defensivas para qualificar aqui a derrocada do pensamento sob o império do medo”⁴³¹.

Uma das principais características desta ideologia defensiva é o fato de ter por objetivo “mascarar, conter e ocultar uma ansiedade particularmente grave”⁴³², que pode ser, inclusive, a própria ameaça de precarização dos direitos, como, por exemplo, a flexibilização dos contratos de trabalho.

O coletivo de defesa, assim, passa a ser ameaçado, fazendo “com que cada um seja mais frágil frente à luta contra o medo. (...) Nesse estágio, custe o que custar, as defesas devem ser protegidas. É em suma necessário defender as defesas”⁴³³.

Tais ideologias constituiriam, assim, na formação de uma *massa organizada*, quando “o princípio organizador penderia para as deliberações de cunho racional, os acordos normativos e a ética (...)”⁴³⁴, e a *massa não-organizada*, quando então “o

⁴²⁸ DEJOURS, Christophe. **Idem**. p. 64.

⁴²⁹ ROLO, Duarte. *Novas perspectivas sobre sofrimento ético no trabalho: o caso da mentira como prescrição*. In: SZNELWAR, Laerte Idal. (org.). **Saúde dos bancários**. São Paulo: Publisher Brasil: Editora Gráfica Atitude Ltda., 2011. p. 97.

⁴³⁰ ROLO, Duarte. *Idem*. p. 97.

⁴³¹ DEJOURS, Christophe. **Trabalho vivo, tomo II...** p. 67.

⁴³² DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho...** p. 35.

⁴³³ DEJOURS, Christophe. **Trabalho vivo, tomo II...** p. 66.

⁴³⁴ DEJOURS, Christophe. **Idem**. p. 72.

princípio de coesão dos indivíduos estaria assegurado pela tentativa de transformar a experiência do medo em sentimento de força invencível, ou mesmo de onipotência”⁴³⁵.

Interessante estudo realizado na França por pesquisadores ligados à área de psicologia e ergonomia do trabalho, na década de noventa, com trabalhadores de uma indústria nuclear, onde cerca de 80% de determinadas atividades era executada por empresas terceirizadas, demonstrou um resultado surpreendente: os trabalhadores terceirizados da área de manutenção, ainda que comprovadamente mais expostos a riscos ocupacionais, turnos intensivos de trabalho, constrangimentos e perturbações, se apoiam em um discurso de que gostavam de seu trabalho, possuíam todos os meios para executá-lo bem, sentindo-se ainda solidários uns com os outros bem como responsáveis pela segurança das pessoas e instalações. O que se mostrou ainda mais curioso é o fato de, na mesma investigação, os trabalhadores efetivos terem fornecido respostas completamente opostas daquelas fornecidas pelos terceirizados, afirmando que não se sentiam motivados no trabalho, sendo este desprovido de qualquer sentido⁴³⁶.

Para a PDT, o que poderia explicar tal fato é, primeiramente, a transformação do sofrimento em prazer pela criação e manutenção de um espaço público, aberto à discussão sobre a experiência vivida no trabalho. Neste caso, a dinâmica de reconhecimento pode funcionar adequadamente, trabalhando para a auto-realização e a conquista da saúde, por aqueles trabalhadores, com a criação de regras técnicas e éticas⁴³⁷.

Além disso, explica este estudo que, tratando-se os terceirizados desta empresa de uma coletividade homogênea, há um cenário propício para a implementação de defesas coletivas, e para a evolução dessas defesas para uma verdadeira ideologia defensiva, que é quando as estratégias defensivas vêm a se tornar uma ação coletiva. Dentre estas, um discurso geral de que tudo “está bem”, de que todos “estão fechados”, chegando ao ponto de exaltarem o árduo da tarefa, nominando a si próprios e aos colegas de “senhores”, “guerreiros”, “samurais”⁴³⁸.

⁴³⁵ DEJOURS, Christophe. *Ibidem*. p. 72.

⁴³⁶ MOLINIER, Pascale; DONIOL-SHAW, Ghislaine; DESSORS, Dominique; HUEZ, Dominique. **Sous-traitance et exclusion sociale**. Editions l'Esprit du Temps. Pratiques Psychologiques, 1996, 1, p. 35-36.

⁴³⁷ MOLINIER, Pascale; DONIOL-SHAW, Ghislaine; DESSORS, Dominique; HUEZ, Dominique. *Idem*. p. 39.

⁴³⁸ MOLINIER, Pascale; DONIOL-SHAW, Ghislaine; DESSORS, Dominique; HUEZ, Dominique. *Ibidem*. p. 41.

As estratégias de defesa estão presentes em todas as categorias de trabalhadores, mas, em essência, se caracterizam justamente por esta modificação da realidade como forma de enfrentamento do sofrimento.

3.6.2. O caso dos operadores de call-center

Ainda neste sentido, outro exemplo se apresenta como emblemático: os operadores de *call-centers*, que geralmente são contratados por meio de empresas interpostas para realizarem efetivamente o que se convencionou chamar de “atividade-fim” das contratantes.

Neste caso, além do alto índice de rotatividade, o sofrimento, que, como já visto, é inerente ao trabalho em quaisquer condições, aqui em específico se acentua justamente pela ausência de possibilidades sublimatórias, principalmente em razão do exercício do controle para o atingimento de metas, onde as ligações daqueles são monitoradas a fim de se verificar não só a qualidade do atendimento como a produtividade dos mesmos.

Tendo como base pesquisa empírica, conclui Dejours que “mais do que uma verdadeira organização do trabalho, o controle das telefonistas aparece como uma tecnologia de poder mediada pelo sofrimento psíquico”⁴³⁹.

Não bastasse, uma peculiaridade desta categoria chama a atenção pelo fato de o perigo destas estratégias ao provocar uma “anestesia da consciência moral e de uma redução da possibilidade de perceber a injustiça e o sofrimento”⁴⁴⁰, podendo se mencionar, neste caso, o fato de determinados trabalhadores utilizarem de “ardis” para vendas de produtos de clientes, omitindo ou falseando fatos relevantes a fim de alcançarem as metas estipuladas, o chamado “trabalho sujo”, que aqui, tem o caráter de proteção do seu próprio sofrimento, acarretando uma tolerância à determinadas práticas injustas⁴⁴¹, lembrando que o atingimento das metas está vinculado à bônus oferecidos pelas empresas e promoções necessárias para a progressão na carreira: “através de sua engenhosidade, alguns vendedores conseguem um desempenho brilhante aos olhos dos colegas, especialmente quando acompanhada de prêmios”⁴⁴².

⁴³⁹ DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**.... p. 103.

⁴⁴⁰ ROLO, Duarte. *Novas perspectivas*.... p. 97.

⁴⁴¹ ROLO, Duarte. *Idem. passim*.

⁴⁴² DEJOURS, Christophe. **Le choix**. p. 51.

Por outro lado, explica Dejours, ainda em pesquisa de campo, que alguns trabalhadores, comprometidos com a ética profissional, relutam em aceitar tais práticas, o que certamente resulta em uma menor contribuição para o desempenho dos negócios da equipe. Isto acaba por gerar sentimento de animosidade por parte dos demais, tornando-se difícil a cooperação. Para estes empregados, enganar o cliente importa em um *sofrimento ético*; ainda assim, muitos acabam cedendo àquelas, gerando um sentimento de traição dos próprios valores⁴⁴³, o que pode ser compreendido, para Laerte Sznelwar e Seiji Uchida,

“Pode-se sempre alegar que a pessoa pode escolher não fazer e assim, não contrariar seus valores e os valores da profissão. Todavia, fica uma questão. Se o adicional de salário e as possibilidades (eventuais) de progressão na carreira correm riscos, as chances para que as pessoas resistam a este tipo de pressão diminuem. O cenário é agravado quando se estabelece uma competição de todos contra todos, pois tanto o ganho extra como a progressão são para o indivíduo – os benefícios não são para o coletivo”⁴⁴⁴.

Também neste sentido, destacam estes mesmos autores, no caso dos trabalhadores de *call-center* (terceirizados) em bancos, além de ser evidente a ausência de discricionariedade no desenvolvimento de suas atividades e a fiel observância aos procedimentos preestabelecidos, a “mentira” ou “distorção comunicacional” trata-se de uma estratégia relacionada “à negação do real do trabalho”⁴⁴⁵.

Assim, evidente que as estratégias de defesa fazem parte de um constante confronto com o medo, e, da mesma forma, da negação do real do trabalho.

3.7. CONSIDERAÇÕES SOBRE A CONTRIBUIÇÃO DA PSICODINÂMICA AO OBJETO DO TRABALHO

Neste ponto, será abordado o impacto da terceirização diretamente na pessoa do trabalhador à luz dos conceitos da Psicodinâmica do Trabalho.

Do que restou exposto nos itens anteriores, podemos mencionar (i) o sofrimento diário no trabalho, não só pela atividade em si mas também pela condição

⁴⁴³ DEJOURS, Christophe. *Idem*. p. 52.

⁴⁴⁴ SZNELWAR, Laerte Idal; UCHIDA, Seiji. *Saúde do trabalhador bancário...* p. 163.

⁴⁴⁵ SZNELWAR, Laerte; UCHIDA, Seiji. *O trabalho bancário e a distorção comunicacional: quando a mentira é parte da tarefa*. In: SZNELWAR, Laerte Idal. (org.). **Saúde dos bancários**. São Paulo: Publisher Brasil: Editora Gráfica Atitude Ltda., 2011. *passim*.

de desigualdade para com os demais (“efetivos”); (ii) a falta de perspectivas e expectativas na carreira, bem como o comprometimento de seu reconhecimento – instrumento imprescindível para o registro de sua identidade enquanto trabalhador; (iii) a impossibilidade de participação plena na atividade deôntica, ainda que possa existir – de forma restrita – a cooperação; (iv) as estratégias coletivas e individuais de defesa;

Neste caso, “as diversas problemáticas apontadas com relação ao modelo pós-fordista para o trabalho têm ocasionado diferentes níveis de sofrimento e de adoecimento da classe trabalhadora”⁴⁴⁶.

Quanto a este último aspecto, a psicodinâmica do trabalho vem a elucidar que, no desenvolvimento de uma enfermidade psíquica de ordem laboral, “O defeito crônico de uma vida mental sem saída mantido pela organização do trabalho, tem provavelmente um efeito que favorece as descompensações psiconeuróticas”⁴⁴⁷, o que denota que o papel de uma organização onde são minadas toda e quaisquer expectativas de reconhecimento pode ser essencial para o surgimento ou agravamento de enfermidades de ordem psíquica na pessoa do trabalhador.

Partindo da premissa de que a dinâmica do sofrimento, para a PDT, está, portanto, relacionada ao trabalho em quaisquer condições, é certo que, no caso dos terceirizados, estes nutrem de antemão um sentimento de leniência para com sua própria situação, pois mesmo aqueles que possuem alguma esperança de galgar melhores posições na estrutura hierárquica empresarial (ou seja, se tornando “efetivos”) se veem, depois de um certo tempo, diante de um cenário desolador:

“É por intermédio do sofrimento no trabalho que se forma o consentimento para participar do sistema. E quando funciona, o sistema gera, por sua vez, um sofrimento crescente entre os que trabalham. O sofrimento aumenta porque os que trabalham vão perdendo gradualmente a esperança de que a condição que hoje lhes é dada possa amanhã melhorar”⁴⁴⁸.

Os empregados terceirizados, em especial aqueles que desenvolvem suas atividades nas dependências da empresa tomadora, estão em uma condição de invisibilidade, o que compromete sobremaneira a construção de uma identidade própria. Se sair daquele emprego, sua vaga será preenchida; o que está em jogo não

⁴⁴⁶ DUTRA, Renata Queiroz. **Op. cit.** p. 61.

⁴⁴⁷ DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho....** p. 122.

⁴⁴⁸ DEJOURS, Christophe. **A banalização....** p. 17.

é o nome da pessoa ou sua condição pessoal, mas aquela função específica, reservada para um “terceiro”, que poderá, desta forma, ser cumprida por qualquer outro.

Mesmo nos casos em que vários trabalhadores terceirizados executam suas atividades coletivamente – como em uma central de cobrança, ou de vendas - seus espaços de deliberação, a fim de manter suas práticas de convivência, caso existam, são próprios, não há uma interação com os trabalhadores “efetivos” daquela empresa, seus lugares estão bem “delimitados”, o que comprova que a cooperação ficará restrita quando muito à sua própria equipe de trabalho; logo, não será plena, tampouco se dará na forma vertical, diante da “linha de corte” hierárquica estipulada pela própria terceirização.

Resta impossibilitada, deste modo, a participação dos terceirizados na atividade deôntica, mesmo seu trabalho estando regulado pelos “efetivos” da empresa tomadora. Como bem aponta Renata Dutra: “A crise das identidades profissionais, portanto, está plenamente vinculada à dificuldade produzida pelo novo modelo produtivo de que se estabeleçam vínculos de solidariedade e identidades coletivas”⁴⁴⁹.

O agravante, nestes casos, é que, quando se trabalha com objetivos vinculados ao atingimento de metas, a concorrência e a competitividade acabam por atrapalhar esta colaboração, gerando uma divisão entre pequenos grupos, estes unidos por afinidade. Diante disso, os elos de convivência dos trabalhadores terceirizados são afetados, portanto, sob um aspecto negativo, dentro de seus espaços formais e informais de deliberação.

Referidos trabalhadores, basicamente pela questão da necessidade material, sujeitam-se a todo e qualquer tipo de trabalho, assumindo tarefas precárias e arriscadas para sua integridade física e sua saúde, ainda que sabedores do que lhe esperam, sendo que a questão da aceitação nos remete ao que referido autor apresenta como “comportamento das vítimas a serviço da racionalização”, com as consequências trazidas pelo “trabalho sujo”.

Isso pode explicar o fato de os contratos firmados com trabalhadores terceirizados terem, em regra, duração mais curta do que aqueles envolvendo empregados contratados diretamente pela empresa a qual prestam serviço⁴⁵⁰. Por

⁴⁴⁹ DUTRA, Renata Queiroz. **Op. cit.** p. 53.

⁴⁵⁰ Levantamento feito em 2013 pela CUT e DIEESE - constatou o seguinte: “O tempo de emprego demonstra uma diferença ainda maior entre trabalhadores diretos e terceiros. Enquanto a permanência

consequência lógica, a rotatividade de empregados contratados sob esta modalidade acaba sendo maior, independente do motivo da dispensa ou da parte que promoveu a iniciativa de pôr fim ao pacto.

Desta forma, é raro ver empregados prestando serviço por longos anos por intermédio de empresas terceirizadas, ao menos para o mesmo tomador. Pelo contrário, alguns podem exercer tais atividades durante anos, contudo, neste tempo, para diversas empresas distintas.

Um ponto que pode reforçar esta questão da rotatividade diz respeito à profissionalidade do terceirizado, pois a empresa terceira, em regra, não tem sequer uma linha de progressão funcional com objetivos de carreira que possam ser almeçados, como forma de construção de uma história profissional.

O que pretende se demonstrar, com tal constatação, é que estes trabalhadores têm diminuída, ou mesmo anulada, a questão do reconhecimento e da construção de sua identidade. Estes têm certeza de sua condição de invisibilidade e que são somente uma cadeira ou uma vaga a mais dentro de um contingente que se apresenta como algo muito maior. Não há a sensação de pertencimento:

“O ganho para a subjetividade que se espera com o empenho contributivo se dá no registro da identidade, pela via do reconhecimento. Quando esta dinâmica é bloqueada, negando-se ou não se reconhecendo a dimensão real do trabalho realizado, pela ausência das condições sociais e organizacionais necessárias para que ocorra, o sofrimento no trabalho não pode mais ser transformado em prazer e torna-se potencialmente patogênico, podendo levar à descompensação psiquiátrica ou somática. (...)”⁴⁵¹.

Têm a consciência, ainda, estes trabalhadores, que o fator principal para uma mudança pode estar em decisões que estes venham a tomar para alterar tal cenário,

no trabalho é de 5,8 anos para os trabalhadores diretos, em média, para os terceiros é de 2,7 anos. Esse fato decorre da alta rotatividade dos terceirizados - 64,4% contra 33% dos diretamente contratados”. Apesar de ter ocorrido uma alta geral da rotatividade - outro fenômeno abusivo do mercado de trabalho nacional - a taxa teve um aumento de 19,5 pontos percentuais entre os terceiros, quando observamos o estudo realizado em 2010 (...). In: Central Única dos Trabalhadores – Secretaria Nacional de Relações de Trabalho; Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha: dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos**. São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014. Disponível em: <http://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-DesenvolvimentoLayout.pdf>. Acesso em 20.03.2016.

⁴⁵¹ WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano e fundamental....** p. 69.

como cursar uma faculdade, se especializar em outra atividade, etc., caso, é claro, venham a reunir condições – principalmente materiais - para isto.

Mas a solução não parece tão simples assim, e o problema, aliás, está em um contexto bem diferente. Para aqueles trabalhadores que laboram em tais condições, sem a possibilidade de um efetivo reconhecimento – aliada a um panorama completamente favorável para o desencadeamento de enfermidades de ordem psíquica – resta impossibilitada a conversão do sofrimento em sublimação, pelo que, o trabalho torna-se um pesado fardo com inúmeras consequências negativas.

Outrossim, a subjetividade dos trabalhadores, neste cenário, resta também comprometida, pois, por mais que o trabalho vivo não seja reduzido a zero, por mais que seja empreendido o zelo na execução de uma tarefa, quanto mais o indivíduo se vê cerceado de poder desenvolver e aplicar suas habilidades no trabalho, quanto maior e mais penoso seja este confronto com o real do trabalho, mais se busca uma estratégia de defesa, seja ela individual ou coletiva, a fim de negar este sofrimento.

Conquanto concordemos com um pressuposto básico da PDT, aqui mencionado por Wandelli, de que “esse encontro com o real do trabalho e consigo mesmo, no sofrimento, não é necessariamente uma experiência infeliz. Ele pode ser o ponto de partida de uma transformação, à medida que ele se transmuta, para a subjetividade, em uma exigência psíquica de superação”⁴⁵², no caso do trabalhador terceirizado, suas condições de superação rumo a uma sublimação ficam por demais restringidas, o que pode ocorrer, por exemplo, em uma empresa que tem determinado segmento totalmente subcontratado, longe dos olhos dos “tomadores” do serviço.

Outro aspecto que vale aqui a ser ressaltado é a questão do medo, ligado ao risco à integridade física, naquelas situações em que algumas categorias de trabalhadores terceirizados estão comprovadamente mais expostas do que os trabalhadores “efetivos” – como já ressaltado na presente pesquisa -, como no caso dos operários na construção civil, de técnicos de manutenção, entre outros.

Por certo que este lidar diário com o sentimento do medo, esta carga de trabalho psíquica inerente a este tipo de atividade, exige, mais ainda, uma vigilância e concentração acurada, seja ela física ou mental, o que muitas vezes, mesmo assim,

⁴⁵² WANDELLI, Leonardo Vieira. *Idem*. p. 68.

acaba não sendo suficiente para evitar o pior. O “risco real”, assim, “gera um estado de medo quase permanente”⁴⁵³.

Questão igualmente relevante com relação ao medo diz respeito a determinados métodos de gestão aplicáveis, as avaliações de desempenho, o assédio moral organizacional que diversos trabalhadores terceirizados – em especial aqueles que prestam serviço em centrais de atendimento, os temporários em campanhas de vendas, etc. – estão sujeitos; e, frise-se, sem sequer uma possibilidade de questionamento para com seu empregador, que se limita a afirmar que ele próprio e seus empregados estão sujeitos às normas impostas pela empresa tomadora (contratante), o que os deixa subordinados a uma relação civil existente entre as duas empresas, sendo um entrave ainda maior para a cooperação vertical.

Embora tais métodos não sejam exclusividade desta modalidade de contratação, a insegurança decorrente da maleabilidade deste tipo de pacto põe os trabalhadores em um estado de permanente alerta no que se refere ao atingimento de metas. Sabe-se que é muito fácil ser substituído no caso de não conseguir alcançar os objetivos propostos. Não há necessidade de passar por sucessivas avaliações, como geralmente ocorre com os trabalhadores efetivos. Malgrado sejam discutíveis os critérios para se aferir o real desempenho em uma atividade, certamente seus efeitos são inegáveis, como bem discorre Dejours:

“(...) a avaliação individualizada não mede o trabalho! No melhor dos casos, mede o resultado do trabalho. Mais precisamente, não há qualquer proporcionalidade entre o trabalho e o resultado do trabalho. (...)

Este método de avaliação quantitativa é, pois, falso e gera sentimentos de injustiça que têm também efeitos nocivos sobre a saúde mental.

Mas o mais grave são provavelmente os efeitos deste método no trabalho coletivo, na cooperação e na convivência.

Efetivamente, a avaliação individualizada e quantitativa do desempenho coloca todos os assalariados em concorrência uns com os outros. (...)

No fim, cada um se encontra só no meio da multidão, num ambiente humano e social repleto de hostilidade. A solidão abate-se sobre o mundo do trabalho e isso muda radicalmente os dados no que diz respeito à relação subjetiva com o trabalho e à saúde mental”⁴⁵⁴.

⁴⁵³ DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**.... p. 67.

⁴⁵⁴ DEJOURS, Christophe. **A sublimação**....p. 21.

Ora, se a avaliação não mede o trabalho, mas sim o resultado deste, impõe-se aqui uma “gestão do medo”, com impactos na coletividade e também na esfera psíquica individual, de cada trabalhador, “devido a certos modos de organização do trabalho que induzem a uma individualização crescente em detrimento do que há de coletivo na produção. As consequências deletérias ficam evidentes quando, ao se estudarem os indicadores de doenças e distúrbios relativos ao trabalho, aqueles ligados à economia psíquica são de primeira ordem”⁴⁵⁵. E a PDT, neste aspecto, “está voltada para ação que visa à construção da saúde”⁴⁵⁶, embora faça uma ligação desta com a subjetividade e o trabalho, que, reitera-se, nunca está desassociado da realidade humana, faz parte do próprio homem.

A terceirização, assim, tem a inclinação e a tendência de demonstrar diversos aspectos das categorias aqui estudadas, devendo-se reconhecer que mais sob um caráter negativo do que positivo, diante da precarização que norteia as relações construídas sob aquela modalidade.

Diversas práticas como as acima citadas possuem outros efeitos irradiantes, para além da saúde mental. Para Wandelli,

“Sem dúvida, o trabalho tem um enorme potencial deletério para a saúde e a autonomia das pessoas, assim como para as práticas de organização social e política. Esta capacidade destrutiva se agudiza com os novos mecanismos de gestão do trabalho introduzido pelo paradigma da produção flexível, sobretudo os métodos correntes de avaliação individualizada de *performance* e de controle de qualidade total, associados à generalização de formas precárias de contratação do trabalho e de mobilização da subjetividade pela manipulação do medo”⁴⁵⁷.

Assim, é inegável que o medo, sob a forma de tensão pelo habitual risco, como também pelo sentimento de angústia pela sujeição dos trabalhadores a determinados métodos de gestão, acentua-se sobremaneira nos contratos de trabalho precários, como é o caso da terceirização.

Deste modo, os conceitos da PDT em muito podem explicar diversas questões com relação à questão da precariedade no trabalho, o que aliás, naquele campo de

⁴⁵⁵ SZNELWAR, Laerte Idal; UCHIDA, Seiji. *Saúde do trabalhador bancário*.... p. 161.

⁴⁵⁶ SZNELWAR, Laerte Idal; UCHIDA, Seiji. *Idem*. p. 161.

⁴⁵⁷ WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano e fundamental**.... p. 63.

estudo, não se questiona o nexo desta para diversas consequências deletérias, com impacto na subjetividade do trabalhador.

De todo modo, sob o aspecto positivo, se o trabalho pode gerar também o melhor, é de se perquirir se um trabalhador terceirizado pode atingir o último estágio da sublimação, honrando a vida pelo trabalho, fazendo parte de um *ethos* profissional, que engloba seus valores pessoais, seus relacionamentos interpessoais.

Neste ponto, é certo que a capacidade de realização, reconhecimento e conseqüentemente, da sublimação, está ligada às condições dadas pela organização do trabalho para que isto venha a ocorrer. Não está se dizendo, de antemão, em uma análise fria, que trabalhadores terceirizados ficam completamente impedidos de se autorrealizarem; porém, há que se considerar que, em um ambiente em que não há um efetivo engajamento de sua inteligência, uma mobilização de sua subjetividade, ou, por outro lado, não há sequer um ideal de cooperação, é certo que tal capacidade fica sobremaneira reduzida, a começar por um relevante ponto, já aqui mencionado, de que tais trabalhadores iniciam seu trabalho em uma real condição de desigualdade para com os demais.

Pode-se citar, da mesma forma, outras situações neste sentido, como a distância entre o verdadeiro “dono do negócio” e o trabalho realizado pelos terceirizados, diminuindo sensivelmente sua noção de pertencimento, a intensa rotatividade nestas modalidades, que abalam profundamente uma expectativa de seguir uma carreira na organização, entre outros.

Obviamente, um senso de coletividade, uma relação solidária e interpessoal de determinado grupo, pode criar e fortalecer laços positivos, que aqui funcionaria também como uma estratégia de defesa. O compartilhamento de experiências vividas dentro e fora do trabalho, discussões e troca de ideias sobre o que pode ou não ser melhorado, são situações que constituem em um passo adiante, não só como negação de um sofrimento comum, mas também como um passo – ainda que pequeno – à sublimação, se não no seu último estágio, mas, ao menos, no sentido de um reconhecimento de seus pares, no sentido de que o resultado de um trabalho é bom, se não se é possível fazer mais do que isso, é porque o ambiente não permitiu.

No próximo capítulo, tentaremos compreender alguns destes conceitos aplicados na prática, a fim de vislumbrar como alguns trabalhadores terceirizados de determinado segmento se veem, perante si e terceiros, quais são suas expectativas,

o que pensam sobre o futuro, enfim, como e de que forma certos aspectos estudados pela PDT podem discutir com o fenômeno da terceirização.

4. PESQUISA SOBRE AS CONDIÇÕES DE TRABALHO À LUZ DOS CONCEITOS DA PSICODINÂMICA. UM ESTUDO COM TRABALHADORES DO SETOR DE CALL-CENTER

4.1. BREVES CONSIDERAÇÕES SOBRE A CATEGORIA OBJETO DO PRESENTE ESTUDO

No presente trabalho, entendemos imprescindível, como forma de complementar as várias abordagens teóricas sobre o tema e a despeito de diversas – e ricas - pesquisas já realizadas nesta área, realizar trabalho de campo junto a trabalhadores do setor de *call-center* (telemarketing), notoriamente, como antedito, um dos setores que empregam, em sua quase totalidade, trabalhadores terceirizados, prestando serviços a empresas de grande porte, nas áreas de telefonia, marketing, vendas, cobranças, etc.

Como introito, todavia, são necessários alguns esclarecimentos como forma de estabelecer uma breve compreensão deste universo de trabalhadores.

O processo de ampliação da precarização das condições de trabalho, por meio das contratações dos operadores de telefonia por empresas interpostas, conforme lembra Renata Queiroz Dutra, é decorrente da abertura do ramo das telecomunicações ao setor privado, o que no Brasil se deu na década de noventa, muito embora a partir da década de setenta já se verificasse uma inclinação neste sentido⁴⁵⁸. Com base em dados colhidos da Associação Brasileira de Telesserviços (ABT), demonstrando que mais da metade dos *call centers* foram implantados após o processo de privatização do setor de telecomunicações⁴⁵⁹, referida autora constata que:

“...foi com respaldo na perspectiva consumeirista instalada com a onda de privatizações que a atuação de empresas que prestavam o teleatendimento ao público se destacou. A exigência da ANATEL no sentido de que houvesse atendimento ao cliente dos serviços de telecomunicações, o advento do Código de Defesa do Consumidor (Lei n.8.078/1990), a aprovação do Decreto n. 6.523/2008, que disciplinou o Serviço de Atendimento ao Cliente, além das demandas próprias da dinâmica capitalista com relação a *marketing*, captação de clientes e oferta de serviços acessórios ao consumidor, fizeram com que a atividade sofresse crescimento significativo”⁴⁶⁰.

⁴⁵⁸ DUTRA, Renata Queiroz. **Op. cit.** p. 70-72.

⁴⁵⁹ DUTRA, Renata Queiroz. **Idem.** p. 76.

⁴⁶⁰ DUTRA, Renata Queiroz. **Ibidem.** p. 76-77.

Por certo, a um preço que bem acompanhou a receita do capital, e suas bem conhecidas consequências: aumento excessivo de lucros em razão da oferta e da demanda, sem, contudo, que isso viesse a reverter em prol dos trabalhadores do setor, não obstante o número de vagas abertas, em razão da precariedade dos contratos, a que aqueles foram submetidos. Complementa com precisão essa autora:

“...as transformações promovidas pelas empresas transnacionais responsáveis pela modernização da infraestrutura nacional de telecomunicações foram protagonistas de um movimento de reformulação e flexibilização do mundo do trabalho que interferiu diretamente nos papéis de classe de trabalhadores desse e de outros setores, influenciados pela lógica empresarial e pelas novas demandas e possibilidades que a tecnologia informacional trouxe à dinâmica capitalista. (...)”⁴⁶¹

Neste mesmo trabalho, Renata Dutra aponta os indicadores do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE que denotam um crescimento no setor de serviços na virada do século XXI, cujas empresas, “influenciadas pela lógica toyotista (...) trouxeram consigo a ideia de empresa enxuta, de articulação e gestão do trabalho por meio de redes e uma forte demanda por flexibilidade em suas relações produtivas, além de, naturalmente, um objetivo claro de lucrar com esse modelo de mercado em ascensão”⁴⁶².

Tal crescimento, desta forma, não implicou necessariamente em uma melhoria para os trabalhadores do setor. Diferentemente do que se preconiza pelos defensores da flexibilização nas relações produtivas, o aumento da lucratividade não traz, em contrapartida, um reconhecimento de condições dignas de trabalho: “o deslocamento da mão de obra necessária ao funcionamento do setor para a zona periférica de subcontratações e terceirizações, com redução de custos para o capital, foi o caminho escolhido”⁴⁶³.

De todo modo, observe-se que não foram apenas as empresas de prestação de serviços de telecomunicações que se valeram da contratação de trabalhadores por meio de outra empresa interposta. Diversos outros segmentos – indústrias, distribuidoras, lojas, acompanharam esta tendência, através dos serviços de SAC (Serviço de Atendimento ao Consumidor), e o “televendas”, cujo objeto, contudo, nada

⁴⁶¹ DUTRA, Renata Queiroz. **Ibidem**. p. 73.

⁴⁶² DUTRA, Renata Queiroz. **Ibidem**. p. 73.

⁴⁶³ DUTRA, Renata Queiroz. **Ibidem**. p. 76.

mais é do que a própria finalidade do empreendimento, qual seja, de vender e prestar o atendimento ao destinatário final do produto.

Ressalte-se novamente que, embora pesquisas envolvendo trabalhadores deste setor não sejam propriamente uma novidade no meio acadêmico, tendo sido inclusive um dos primeiros estudos de campo da então Psicopatologia do Trabalho⁴⁶⁴, não são exatamente as condições específicas de sua atividade que constituirão o objeto da pesquisa, mas sim, sob um outro plano, a forma de contrato a que estão submetidos, e de que maneira os impactos da terceirização podem a vir interagir com os conceitos da psicodinâmica.

4.2. PESQUISA QUALITATIVA E A METODOLOGIA DA PDT

A pesquisa que aqui apresentamos é de ordem qualitativa, e, para tanto, realizamos entrevistas individuais, conduzidas unicamente pelo autor, mediante convite prévio efetuado por este via *e-mail*, com um grupo de 10 trabalhadores desta área, de diferentes funções, lotados nas dependências da empresa tomadora (setor de atendimento ao cliente de uma indústria de produtos de beleza, perfumaria e cosméticos), selecionados a partir de algumas indicações de ex-empregados desta empresa. Conforme eram contactados, vários empregados foram indicando outros colegas, sem que soubessem previamente do conteúdo da entrevista, até que se chegou ao número acima descrito, sendo que alguns destinatários das mensagens declinaram do convite ou simplesmente não responderam.

As entrevistas, após agendadas, foram realizadas entre outubro de 2.015 e março de 2.016 no escritório de trabalho do autor, mediante termo de consentimento. Dos participantes que aceitaram participar da pesquisa, apenas um exerce função de

⁴⁶⁴ Esta categoria, já na década de sessenta, foi objeto de estudo pelos clínicos da então psicopatologia do trabalho, descrito como “a neurose das telefonistas”, sobre as perturbações psíquicas ocasionadas no ambiente laboral, como noticia Dejours no artigo já citado neste estudo (*Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações*. In: TORRES, Ofélia de Lanna Sette (org.). **O indivíduo na organização: dimensões esquecidas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1996. p. 151). Da mesma forma, podemos citar outros autores cujos artigos também são citados neste trabalho, como Duarte ROLO (*Novas perspectivas sobre sofrimento ético no trabalho: o caso da mentira como prescrição*. In: SZNELWAR, Laerte Idal. (org.). **Saúde dos bancários**. São Paulo: Publisher Brasil: Editora Gráfica Atitude Ltda., 2011. p. 83-103), onde é abordada especificamente os métodos de trabalho para os empregados que exercem suas atividades diretamente em televidas, e, ainda, Laerte SZNELWAR e Seiji UCHIDA (*O trabalho bancário e a distorção comunicacional: quando a mentira é parte da tarefa*. In: SZNELWAR, Laerte Idal. (org.). **Idem**. p. 105-123), que trata dos trabalhadores no setor de call-center nos bancos.

supervisor, o único do sexo masculino, sendo as demais, todas, portanto, mulheres, lotadas nas funções de assistentes e auxiliares de atendimento.

Aliás, a predominância do trabalho feminino neste setor é bem destacada por Renata Dutra. Esta tendência, segundo a autora, tem a ver com um discurso ideológico

“que legitima a exploração acentuada do trabalho feminino, ao mesmo tempo em que louva sua inserção no mercado de trabalho, é patriarcal: a contratação precária da mulher, por meio de contratos de trabalho a tempo parcial, se justifica pelo fato de que esse tipo de trabalho é conveniente à conciliação das atividades domésticas e profissionais pela trabalhadora. Por outro lado, a renda da mulher que trabalha fora de casa segue sendo vista como complemento da renda do marido”⁴⁶⁵.

Por outro lado, a predominância de homens em atividades de supervisão, também para essa autora,

“...é facilmente observada. A organização do trabalho é tão marcadamente desigual no aspecto de gênero que o reduzido percentual de aproximadamente 30% de homens que se ativam no setor costuma ser alocado justamente nas posições de gerência e supervisão do trabalho. Assim, dentro de uma categoria marcadamente feminina, as posições hierárquicas superiores persistem sendo ocupadas por homens”⁴⁶⁶.

A hipótese que se busca comprovar é se – e em que medida - a condição de terceirizado impacta nos sentimentos de pertencimento, de integrante de uma coletividade, de compartilhamento de um *ethos* profissional, de deliberação, cooperação e valores, da construção da identidade e de uma história profissional no trabalho, sem deixar de analisar as dinâmicas do sofrimento e reconhecimento, elementos fundamentais para esta ciência.

Procurou-se, assim, elucidar e buscar como evidências, as percepções que estes têm de suas condições de trabalho, sob um aspecto externo (como são vistos) e internos (como se veem), através dos conceitos da PDT contidos neste estudo.

Os preceitos metodológicos da psicodinâmica, que se fundamentam em princípios extraídos de seus próprios conceitos (a relação entre o sujeito e o “viver” do trabalho, da centralidade do trabalho para o homem), e que visam compreender, nas palavras do próprio Dejours, “...a posição dos sujeitos na relação de trabalho e mais

⁴⁶⁵ DUTRA, Renata Queiroz. **Op. cit.** p. 97.

⁴⁶⁶ DUTRA, Renata Queiroz. **Idem.** p. 100.

precisamente, o espaço possível do sujeito para utilizar-se do trabalho como ‘ressonância metafórica’ na cena da angústia e do desejo⁴⁶⁷, foram importantes para o desenvolvimento da presente pesquisa, visto que não deixaram de privilegiar a fala do entrevistado.

Contudo, o trabalho também partiu de outra abordagem metodológica, com entrevistas “focalizadas”, assim consideradas aquelas que, no campo da metodologia, consistem no direcionamento de “...um tema ou foco de interesse predeterminado que orienta a conversação e atua como parâmetro na seleção dos entrevistados⁴⁶⁸; sendo que entendemos relevante, também, uma abordagem “em profundidade”, tendo sido esta “um tipo de entrevista no qual o objeto de investigação está constituído pela vida – experiências, ideias, valores e estrutura simbólica do entrevistado⁴⁶⁹”.

E isto porque, é plenamente possível, em nosso entender, que possa haver uma interação entre essas diferentes categorias, já que a pesquisa qualitativa não parte de conceitos fechados; ademais, de fato houve uma predeterminação de um tema na condução das entrevistas, tomando a cautela de que “as próprias ideologias e preconceções do pesquisador sobre a(s) organização (ões) e os sujeitos em estudo (...), não contaminem, no sentido positivo ou negativo, as informações que estão sendo coletadas⁴⁷⁰, para, conforme Uwe Flick, “...garantir a objetividade do estudo, pois as opiniões subjetivas tanto do pesquisador quanto daqueles indivíduos submetidos ao estudo são, em grande parte, desconsideradas”.

Importante, desta forma, se observar o contexto em que vivem tais trabalhadores, as condições pretéritas e atuais de vida, cujos resultados possam vir a ter um significado relevante quando da fase seguinte, que consistiu na discussão dos dados obtidos.

A pesquisa qualitativa, assim, se mostra mais conveniente às pretensões do presente trabalho, tendo em vista seus aspectos essenciais, os quais, “consistem na escolha adequada de métodos e teorias convenientes; no reconhecimento e análise

⁴⁶⁷ DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho**.... p. 158.

⁴⁶⁸ GODOI, Christiane Kleinübing; MATTOS, Pedro Lincoln C. L. de. *Entrevista qualitativa: instrumento de pesquisa e evento dialógico*. In: SILVA, Anielson Barbosa da; GODOI, Christiane Kleinübing; MELLO, Rodrigo Bandeira de. (orgs.). **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos**. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 305.

⁴⁶⁹ GODOI, Christiane Kleinübing; MATTOS, Pedro Lincoln C. L. de. *Idem*. p. 305.

⁴⁷⁰ GODOY, Arilda Schmidt. *Estudo de caso qualitativo*. In: SILVA, Anielson Barbosa da; GODOI, Christiane Kleinübing; MELLO, Rodrigo Bandeira de. (orgs.). **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos**. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 143.

de diferentes perspectivas; nas reflexões dos pesquisadores a respeito de suas pesquisas como parte do processo de produção de conhecimento; e na variedade de abordagens e métodos”⁴⁷¹.

Buscou-se, em um primeiro momento, compreender o contexto social em que estavam inseridos tais trabalhadores (condições familiares, formação escolar, histórico funcional pregresso), para, posteriormente, deixar que os mesmos, com a maior espontaneidade possível, expusessem seus sentimentos com relação ao trabalho, à atividade, o conjunto de tarefas, às metas, à forma de avaliação, e, em especial, à modalidade de contrato à que estão submetidos.

Considerando ser esta – a terceirização – o eixo temático a ser abordado, não se optou, para fins de análise dos dados, em subdividir as respostas por tópicos, mas, na forma de um diálogo com as experiências trazidas pelos entrevistados com os principais aspectos da PDT, abarcados dentro daquele contexto. Posteriormente, também por *e-mail* foi enviada a devolução do texto (transcrito em arquivo, conforme espontaneamente os questionamentos eram respondidos) aos mesmos, para validação.

Alguns preceitos metodológicos utilizados pela PDT (que prioriza a “pesquisa ação”)⁴⁷² não foram adotados, como, por exemplo, o grupo coletivo de discussão, diante não só da impossibilidade de reunião entre outros pesquisadores com esta mesma finalidade, bem como pelo fato de que, para os fins almejados pelo presente trabalho - mesmo sendo certo que os resultados colhidos deixam sempre a possibilidade de construção de novos processos investigativos - as entrevistas individuais puderam fornecer elementos que permitissem o diálogo entre os principais aspectos da terceirização com alguns aspectos estudados pela PDT.

⁴⁷¹ FLICK, Uwe. **Introdução à pesquisa qualitativa**. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2009. p. 23.

⁴⁷² Neste sentido, utilizamos como referências metodológicas baseadas em parâmetros da PDT, para a formulação das entrevistas, algumas pesquisas realizadas no âmbito do Poder Judiciário, destacando, aqui, a elaborada pelo Conselho Nacional de Justiça – CNJ (**Trabalhar na magistratura, construção da subjetividade, saúde e desenvolvimento profissional**). SZELWAR, Laerte Idal [et al.] (coord.) – Brasília: Conselho Nacional de Justiça, 2015. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/destaques/arquivo/2015/06/47015a1dfc85e2169ca0de526665d870.pdf>. Acesso em 01.05.2016) e também estudo realizado sobre o impacto dos mecanismos de gestão a magistrados e servidores, pelo Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região (Paraná) – TRT 9 (WANDELLI, Leonardo Vieira; TAVARES, Luciana Nunes da Motta. **Impactos dos mecanismos de gestão e avaliação do trabalho judicial na subjetividade e saúde psíquica de servidores e magistrados: uma abordagem a partir da interface da psicodinâmica do trabalho com a ergonomia da atividade e análise organizacional**. [mimeo])

4.3. RESULTADO DAS ENTREVISTAS

Nesta fase, a partir da coleta dos dados, efetuou-se a análise destes, que “...inclui uma atividade reflexiva que resulta num conjunto de notas que guia o processo, ajudando o pesquisador a mover-se dos dados para o nível conceitual”⁴⁷³.

Aqui, o primeiro ponto que foi abordado foi, como já dito acima, o contexto social em que vivem os participantes. Nove dos entrevistados são jovens adultos na faixa dos 20 a 30 anos, e todos cursaram a maior parte do ensino básico, fundamental e médio em escolas públicas, e assumem a condição de co-provedores no sustento de sua família. Apenas uma se declarou casada, em coabitação com cônjuge. Outros se declararam solteiros ou divorciados, não mais em regime de coabitação, morando sozinhos, ou com seus pais e/ou filhos. Todos, sem exceção, afirmaram que contribuem com as despesas familiares.

Seis dos dez entrevistados possuem curso superior completo ou em andamento, na área de administração de empresas ou correlatas, em faculdades privadas. Sete deles, ainda, já trabalharam anteriormente na condição de terceirizados em centrais de atendimento de outras empresas.

Neste caso, ainda, é ressaltado pelos entrevistados que esta empresa paga “melhor” do que receberiam em outros call-centers, principalmente aqueles relacionados a empresa de telefonia, mesmo se fossem empregados “diretos” desta.

Talvez isto explique o fato de aqui, especificamente, o tempo médio de permanência na empresa ser maior do que a média apurada em outras pesquisas, conforme já mencionado neste estudo. Dos entrevistados, a que trabalha há menos tempo na empresa está há um ano e sete meses, sendo que as demais estão na faixa dos três a quatro anos, e a que apresentou o maior tempo de permanência está há sete anos, na função de assistente de atendimento. Tais dados se aproximam daqueles trazidos por Renata Dutra em sua pesquisa, quando aponta que a duração média destes contratos é de dois a três anos⁴⁷⁴.

A jornada de trabalho é de seis horas e vinte minutos, em dois turnos de trabalho, de segunda a sexta-feira e de um turno aos sábados, sendo que na maioria dos setores há revezamento neste dia específico, de modo que não haja trabalho em mais de dois sábados ao mês. O intervalo para alimentação é de vinte minutos,

⁴⁷³ GODOY, Arilda Schmidt. *Op. cit.* p. 137.

⁴⁷⁴ DUTRA, Renata Queiroz. *Op. cit.* p. 78.

havendo ainda dois intervalos de dez minutos, computados na jornada de trabalho (conforme anexo II da NR-17 do MTPS⁴⁷⁵) e “pausas particulares”, que “extraoficialmente, somadas ou “de uma vez só”, não podem passar de cinco minutos por dia”, segundo narrou uma das entrevistadas, o que acaba gerando restrições de ir ao banheiro, uma das situações mais peculiares e tormentosas para a categoria.

Nesta empresa, particularmente, há uma peculiaridade de que, embora haja trabalhadores que desenvolvem suas atividades diretamente na central telefônica - SAC, efetuando atendimento receptivo de vendas a consumidores e revendedores, o contato se dá também via internet, por outras equipes. Alguns de seus integrantes foram ouvidos nesta pesquisa, explicando que os consumidores esclarecem suas dúvidas no próprio site da empresa tomadora através do “*chat on-line*”, ou por e-mails, além das chamadas “redes sociais”. Esclarece uma das entrevistadas que uma agência de publicidade alimenta o conteúdo nos canais *Facebook, Twitter, Instagram* e *Youtube*, por exemplo, o lançamento de um novo produto, ocorrendo então o esclarecimento de dúvidas do público, por meio da atuação das atendentes deste setor, que através de uma ferramenta interna respondem aos consumidores como se fossem a própria empresa “cliente”. Logo, sequer consta o nome da pessoa que encaminha a resposta, esta é fornecida “como se a própria marca estivesse respondendo”, conforme se expressa uma das entrevistadas.

Interessante destacar aqui que, na admissão, os trabalhadores da área de relacionamento com o consumidor passam por um processo de integração, onde conhecem os “valores” da empresa contratante, sua “missão”, sua história, sua cultura, e periodicamente, há reuniões, algumas com a participação de gestores desta empresa, onde é passado o que “se espera” do setor. Da mesma forma, são orientados quando do lançamento de um novo produto no mercado, no tocante à expectativa que se tem com relação à reação do público. Desta forma, referidos trabalhadores acabam por acreditar que realmente fazem parte daquela “família”,

⁴⁷⁵ “5.4. Para prevenir sobrecarga psíquica, muscular estática de pescoço, ombros, dorso e membros superiores, as empresas devem permitir a fruição de pausas de descanso e intervalos para repouso e alimentação aos trabalhadores. 5.4.1. As pausas deverão ser concedidas: a) fora do posto de trabalho; b) em 02 (dois) períodos de 10 (dez) minutos contínuos; c) após os primeiros e antes dos últimos 60 (sessenta) minutos de trabalho em atividade de teleatendimento/telemarketing”. BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência Social. **Norma Regulamentadora nº 17 – Ergonomia**. Disponível em: <http://www.mtps.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR17-ANEXO2.pdf>. Acesso em 02.04.2016.

ainda que, paradoxalmente, esta seja referida por eles próprios como “clientes”, face ao processo de acondicionamento a que estão sujeitos.

Mesmo nos atendimentos telefônicos, sempre se identificam como “fulano de tal”, falando em nome da empresa tomadora, da marca. Jamais se identificam como empregados da empresa intermediária. Seus supervisores e gerentes também são funcionários desta empresa, mas o coordenador da central é funcionário da empresa tomadora, e permanece presencialmente no local, “bem no meio da operação”, como narra uma das entrevistadas, com fácil acesso para solução de dúvidas.

Neste sentido, a ideia geral que os entrevistados têm da terceirização foi unânime, no sentido de que esta modalidade tem sua razão de existir em aspectos econômicos – diminuição de custos para a empresa contratante – mas, a despeito disto, é praticamente unânime também entre aqueles que a terceirização é uma forma de gerar mais empregos, e as empresas contratadas podem também oferecer serviços mais “especializados”. Somente duas entrevistadas apresentaram uma noção ruim da terceirização, entendem que este termo por si só já traz uma negatividade.

Destas, uma delas narra que, quando perguntada onde trabalha, afirma sempre o nome da empresa contratante, em razão do conhecimento da marca, e as pessoas, prontamente, respondem com uma expressão positiva, mas depois, acaba por afirmar: “*peraí*, não é bem assim, eu sou terceirizada...”.

Mesmo alguns que responderam de modo diverso, contudo, fizeram ressalvas, sendo que uma trabalhadora assim se manifestou: “Na minha opinião, o lado positivo reflete na geração de empregos e oportunidades, mas por outro lado, não há todo o reconhecimento que os terceiros deveriam ter. (...) os terceirizados ganham menos e possuem menos benefícios”.

Praticamente unânime, igualmente, foi a noção de trabalho, no sentido subjetivo, para os entrevistados. De uma maneira geral, todos afirmaram a questão da necessidade material, mas afirmaram gostar do que fazem, pelo fato de o trabalho representar também uma maneira de sociabilidade, de convívio com os demais.

Um problema recorrente narrado pelos trabalhadores, contudo, e que foi abordado em diversos estudos já mencionados neste trabalho, é a questão da dinâmica dos atendimentos. Seja ele via telefônico, ou pela *web*, sempre há alguém para ser atendido. O ideal é ter a menor fila de espera possível, e a cobrança, neste

sentido, é intensa, ainda que não efetuada de forma desrespeitosa, segundo narrou a maioria dos que foram ouvidos. E mesmo aqueles que são atendidos, sabem que muitas vezes o retorno não é dado de forma satisfatória.

Uma das trabalhadoras declarou atender via *chat on-line*, em média, 80 pessoas por dia e praticamente a totalidade destes atendimentos refere-se a reclamações, sendo que em períodos de campanha de vendas (ex: *Black Friday*, *Black Weekend*) a totalidade (100%) consiste em queixas. Declarou esta ainda que nessas campanhas a empresa tenta fazer “mais com menos”, afirmando que em sua área houve a contratação recente de mais 4 pessoas, mas ainda assim a demanda é muito grande, não entende que isto “aliviou”, pois muitos clientes ainda ficam sem ser atendidos. Menciona, por exemplo, data próxima ao natal quando 980 consumidores que estavam na fila do chat foram “abandonados”, ou seja, desistiram, pois chegaram a ficar mais de três ou quatro horas esperando atendimento.

Em sua área, afirmou ainda, não é estipulado um número mínimo de clientes para ser atendidos, embora afirme que quanto termina um contato imediatamente já passa a atender outro, o que dá a média diária acima informada. Em seu turno, na parte da tarde, são sete trabalhadoras que se ativam nestes atendimentos e cada uma destas chega a atender três clientes ao mesmo tempo.

O impacto disto na jornada de trabalho cumprida é significativo mais ao final do expediente, pois, se há fila de espera, os clientes devem ser atendidos. Embora a central encerre o recebimento de ligações ou chamadas via “*chat on-line*” vinte minutos antes do término do turno da tarde/noite, não é incomum que clientes que entraram em contato antes deste tempo permaneçam aguardando atendimento.

Quanto aos intervalos, para aquelas entrevistadas que trabalham diretamente no setor de televendas, algumas afirmaram “nem sempre” ser possível usufruir integralmente de uma das duas pausas de dez minutos, pois há sempre “uma pressão” - conforme se expressa uma das teleatendentes – “do supervisor, que fica lembrando que tem fila de espera”, embora este não afirme expressamente que a pausa não deve ser usufruída.

Outra situação relatada por alguns dos entrevistados é que, no caso de situações em que o consumidor requer a solução de um problema, como a troca de um produto ou a simples entrega do mesmo, geralmente a solução não é dada na hora, são orientados a dizer que o caso será encaminhado para a área competente.

O comum é fazer um registro no sistema e a reclamação sai um relatório, mas não sabem, efetivamente, o que é feito posteriormente. Não têm acesso ao número ou percentual de problemas solucionados. Muito raramente, quando é uma questão mais urgente (exemplo: um pedido extraviado pelos Correios), para evitar que o cliente faça uma reclamação nas redes sociais, abrem uma “verificação interna” que consiste no repasse para uma “equipe de solução”, mas que esta, segundo declaram, “não funciona”, pois o prazo de retorno ao cliente deveria ser de 5 dias úteis, sabendo de antemão, contudo, que este não será cumprido por problemas de logística. As próprias colegas desta outra equipe acabam comentando que o sistema é falho, pois não há resposta no tempo hábil ou sequer é dada a resposta, o que dá, ao final, uma sensação de “dever não cumprido”. Não há qualquer interação com a empresa cliente a este respeito, “somente se o cliente escreve alguma coisa nas redes sociais parece que eles resolvem agir”.

Esta situação, aliás, cabe aqui destacar, é crônica e recorrente para este tipo de setor, conforme lembram Laerte Sznelwar e Seiji Uchida: “na grande maioria das situações, não existe a possibilidade para o trabalhador de acompanhar o processo do cliente para que este seja o responsável pelos encaminhamentos e pela construção de soluções aos problemas colocados, quando necessários”⁴⁷⁶.

Uma das trabalhadoras relata também que são obrigadas a lidar, diariamente, com a desonestidade de muitos clientes, mencionando a situação da troca de um produto, já que a empresa tem como política, por respeito às leis do consumidor, sempre efetuar a troca. Ocorre que vários consumidores, de todo o país, entram em contato afirmando que determinado produto causou alergia, e, pelo histórico deste cliente que consta no sistema através de busca dos seus dados, verifica-se que em outras oportunidades já foram feitos requerimentos neste sentido com outros produtos, o que deixa claro, então, que os mesmos efetuam a compra, utilizam por um tempo e depois fazem a troca por outro produto simplesmente para ganhar mais um. Para este ardil, as atendentes são orientadas a dizer que efetuarão a troca, mas informam que o mesmo deve procurar algum auxílio médico, em razão de constar no seu histórico outros problemas neste sentido. A partir de então, dificilmente se registram outras reclamações deste mesmo cliente, embora se saiba que isto também é inócuo, já que

⁴⁷⁶ SZNELWAR, Laerte; UCHIDA, Seiji. *O trabalho bancário...* p. 108.

uma outra pessoa, um membro da família, pode entrar em contato solicitando esta troca.

A questão da monitoria é outro ponto relevante mencionado nas entrevistas. Sabem que esta lança notas em relação, especialmente, à observância dos tempos de atendimento, a agilidade e o fato de não ter vício de linguagem, envolvendo, portanto, aspectos quantitativos (tempo, número de atendimentos) e qualitativos (presteza nos atendimentos). Se em três meses seguidos o funcionário receber uma boa nota, recebem uma espécie de “certificado” simbólico, uma espécie de reconhecimento da empresa, sendo que algumas entrevistadas afirmaram que não se sentem recompensadas por este fato, pois mencionam colegas que, segundo as mesmas, não fazem atendimento adequados, mas também recebem esta nota. Uma trabalhadora afirma que “este critério não é justo, pois não têm como saber oficialmente em qual dia seremos monitoradas, mas algumas vezes, não se sabe como, estas informações acabam “vazando” previamente, então colegas se aproveitam para aquele dia realizar um bom atendimento”.

Outra entrevistada afirma que este critério não é justo pelo fato de que cada ligação é uma “situação diferente”, pois há “consumidores e consumidores”. Alguns apresentam dúvidas mais simples, por exemplo, viram o comercial do lançamento de determinado produto na televisão e ligam com pequenos questionamentos, então se informa o valor, como usar, os benefícios, etc., já que quando ocorre tal lançamento são treinadas previamente sobre as características do produto; logo, a solução é mais fácil de ser dada. Outros, porém, não entendem tão facilmente, e a conversa acaba se “arrastando”, ou a demanda trazida é de outra ordem, como a não entrega de um produto comprado através do setor de televendas ou pelo site no prazo estipulado, o que envolve então outro tipo de solução, busca de histórico, rastreamento do código no site dos Correios, etc.

Assim, embora afirmem os entrevistados ser possível expor seu ponto de vista quando são confrontados com alguma situação aparentemente em desconformidade, ser avaliado pela questão do tempo e “agilidade” nos atendimentos, não é o ideal, segundo narra a maioria destes.

O trabalhador entrevistado que exerce a função de supervisor de atendimento trabalha para a empresa há aproximadamente 4 anos, tendo já laborado por 6 anos em outras empresas de teleatendimento, em operadoras de telefonia e na área de

cobrança. Em sua atual empresa, exerceu durante 3 anos a função de monitor, trabalho segundo o qual “requer um pouco mais de atenção”. Em sua fala, cita o nome da empresa intermediária apenas uma vez, afirmando que só lembra que é empregado desta “quando recebe o holerite”. Afirmar ter contato “diário e direto” com os gestores da empresa contratante, considera que o tratamento destes “é bem cordial”. No mais, afirma que a empresa contratante tem como premissa a qualidade do atendimento, assim compreendida a empatia, a cordialidade, a tonalidade da voz dos atendentes.

Assim, as ligações destes são monitoradas, de forma aleatória, sendo que cada monitor fica um período de 3 meses com uma equipe, havendo, após, alternâncias entre os mesmos. Afirmar que dos atendentes recém-contratados muitos chegam na empresa com alguns “vícios”, mas estima que em torno de 80% das conversas podem ser consideradas “satisfatórias”. Nos casos em que verificam uma desconformidade, primeiramente têm uma conversa com o atendente, uma “orientação verbal”, quando colocam a gravação para que este ouça, e geralmente este próprio dá um “feedback”, reconhecendo que errou. Mas que, caso verifiquem que o problema persiste, fazem um encaminhamento para o supervisor daquele, o que pode culminar em uma advertência por escrito, ou dependendo da gravidade do erro, pode gerar até um despedimento.

Perguntado se entende ser este um critério justo de avaliação, afirma que sim, pois geralmente também é avaliado o comportamento do consumidor na ligação, pois muitos destes já ligam com o tom de voz alterado, quando não aos gritos. Segundo se expressa, os monitores procuram sempre “olhar os dois lados”.

Uma forma de incentivo, segundo narraram os entrevistados, são “bonificações” implementadas pela empresa, vinculadas às notas de atendimento recebidas pelos atendentes, no valor de R\$ 100,00. Neste mesmo cartão de compras a empresa credita mensalmente o valor de R\$ 190,00 vinculado à assiduidade, ou seja, não ter qualquer espécie de falta ao trabalho, nem mesmo aquelas que são legalmente justificadas, o que a maioria das entrevistadas que exercem tal função declarou ser “injusto”. Se comparecerem ao trabalho, mas com atraso superior a três horas e vinte minutos, ainda que com uma declaração (acompanhamento do filho no médico, reunião na escola), também não recebem o valor mensal.

Para aquelas que trabalham no atendimento telefônico da loja “on-line”, ou seja, diretamente com vendas, há a estipulação de metas, que varia conforme a época do ano, sendo que em datas comemorativas, como dia das mães e natal, estas costumam ser “bem maior”. No tocante ao individual, uma das atendentes exemplificou que a meta no mês em que foi entrevistada era de no mínimo R\$ 22.000,00 em produtos faturados.

Recebem bonificação pelas metas individuais (1% do valor alcançado, só se caso atinjam mínimo estipulado), e quando atingem a meta global recebem uma bonificação que podem variar de R\$ 100,00 a R\$ 500,00. Se as duas são atingidas (global e individual), recebem o percentual de 2% do valor alcançado a título de comissão, sendo que tais valores são creditados no cartão de compras, à margem dos recibos, não sendo considerado pela empresa como parte integrante do salário. Uma das trabalhadoras declara, contudo, que “se fosse pago em dinheiro, na folha, seria muito melhor, pois o cartão não é aceito em todos os estabelecimentos”.

Questionada se há competitividade entre os membros de uma equipe, esta mesma trabalhadora afirmou que a relação, de um modo geral, é “boa”, ou “normal”, que há um auxílio compartilhado para o cumprimento das metas, se uma delas alcança o patamar estipulado acaba ajudando uma colega que não alcançou, inclusive direcionando o atendimento para esta, mas sabe de outras equipes nas quais a competitividade é mais acirrada, e uma atendente acaba acusando a outra de “ter pegado” um consumidor que teria iniciado a venda com a primeira.

Outra entrevistada, a única deste grupo que se encontra na faixa dos 50 anos de idade e que trabalha nesta empresa há 4 anos, com experiência anterior de 13 anos em centrais de atendimento, entende que a administração da empresa intermediária é falha, pois é muito comum que os supervisores, sem qualquer critério aparente, removam um empregado de um setor, e o coloquem para trabalhar, por exemplo, na área de “redes e mídias”, sem treinamento prévio nenhum, na tática do “sente e faça”, o que acaba prejudicando, muitas vezes, o atingimento das metas. Menciona ter ocorrido esta situação com ela própria, quando foi indicada para uma promoção, mas sua supervisora afirmou que “não teria nota de monitoria suficiente”, e que, para não ser mandada embora, seria passada para o setor de televendas (antes laborava na área de produtos). Narra que as palavras da superiora foram bem claras: “ou é televendas, ou é rua”.

Apesar disso, menciona que no seu caso sempre teve com as colegas de equipe uma relação de companheirismo, o que não vê por parte da maioria dos superiores hierárquicos.

Outra empregada declara que se sente “explorada”, mencionando uma situação específica em que precisou ficar além do horário para continuar atendendo a fila de espera de mais de vinte consumidores, sem que houvesse uma determinação específica dos supervisores para tanto, pois já havia terminado uma ligação, mas viu que suas colegas estavam atendendo e também ficou para “dar conta” da fila, ficando evidenciada, ao menos no âmbito da equipe, a questão da cooperação.

Nesta questão específica do relacionamento com os superiores, embora a maioria dos entrevistados tenha declarado manter uma boa relação com os supervisores e gerentes (estes também vinculados à empresa intermediária), algumas empregadas ouvidas, principalmente as que trabalham mais diretamente com vendas, relataram que há supervisores que utilizam um tratamento “sarcástico” quando da cobrança de metas, utilizando as reuniões para dar “indiretas”, como por exemplo, que há empregados que ficam “coçando” quando vão trabalhar no sábado, percebendo que há um tom de ameaça de demissão, ainda que de forma velada, conforme menciona uma entrevistada.

Outra afirma que “até tenta levar a relação numa boa, mas se pudesse escolher teria outro chefe”, por imaginar que o atual (supervisor) não tem um perfil “muito humano”, sentimento compartilhado por uma de suas colegas ouvidas, que relata que se o gerente da área “precisar gritar, ele grita”. Este gestor, segundo a mesma, “humilhava inclusive as supervisoras na frente das atendentes”. Prossegue afirmando que “de um ano para cá, a empresa piorou muito no modo de gestão. Eu mesma conversava com minhas colegas que estavam desmotivadas, dizendo que elas não sabem como é “lá fora”, pois tem empresas muito piores, é muito mais complicado. Mas agora também sinto uma desmotivação”.

Nenhum dos entrevistados relatou, contudo, ter tido afastamento médico relacionado diretamente ao trabalho, mas parte dos que foram ouvidos reconhece que o ambiente poderia ser diferente, “tem muita a coisa a ser melhorada”.

Ao serem questionadas sobre a forma com que lidam com a questão das metas e do relacionamento com a chefia, as entrevistadas acima mencionadas afirmaram procurar “fazer seu melhor”, “trabalhar direito”, “tentar levar a relação numa boa”,

conforme se expressaram. Como já afirmado em outro ponto deste tópico, os membros de uma equipe, de um modo geral, se “fecham” entre eles, em uma relação de companheirismo e solidariedade. Embora uma das entrevistadas tenha afirmado saber de equipes que têm uma competitividade acirrada, todos os que foram ouvidos na pesquisa, sem exceção, afirmaram ter uma “boa”, “ótima” ou “excelente” relação com os colegas do setor, um “sentimento de que todos estão na mesma situação”, segundo se expressa uma das trabalhadoras ouvidas. Tal fato (não mencionar que tal competitividade ocorra na sua própria equipe), ressalta, também, um discurso defensivo.

Tal sentimento de solidariedade e de pertencimento de equipe, contudo, não é o mesmo, quando a questão trata do relacionamento com os funcionários “diretos”, ou seja, contratados diretamente pela empresa tomadora, e que, neste caso, também prestam serviços nas mesmas dependências, com atividades praticamente idênticas dos terceirizados, com a diferença de que, no caso do atendimento telefônico, o público alvo são os franqueados, que possuem lojas revendedoras da marca.

Há uma linha divisória bem demarcada, portanto, entre os “diretos”, ou “efetivos”, e os terceirizados, sem uma integração entre os dois grupos. Embora os terceiros sejam regulados pelas deliberações emanadas da empresa contratante, há uma espécie de “barreira” para que participem do convívio com os empregados desta.

Para os trabalhadores ouvidos na pesquisa, é unânime e de conhecimento geral que este trabalho é “mais leve”, pois o atendimento às franquias, pela noção prévia que estes já possuem dos produtos, faz com que o “roteiro”, ou o “*script*” do atendimento acaba sendo mais simples, conforme relatam. Todos também têm conhecimento que estes empregados são melhor remunerados, tendo a maioria afirmado que sua remuneração é “o dobro” ou “quase o dobro” dos terceirizados, o que se estende também aos benefícios. Além disso, recebem participação nos lucros, possuem descontos na compra de produtos da marca, e também possuem acesso à associação de funcionários.

Poucos empregados da empresa intermediária acabam conseguindo uma vaga como trabalhadores “diretos”, ou “efetivos” na empresa tomadora. O processo seletivo desta possui algumas exigências como, no mínimo, estar cursando nível superior, mas há empregados que são contratados diretamente, vindos “do mercado”, logo, não é

sempre que é aberto este processo, e os entrevistados não conseguem explicitar com exatidão qual o critério adotado pela tomadora.

De todo modo, a maioria destes afirma que se sentem “diferenciados” pelo fato de serem terceirizados, ou, ao menos, que há uma diferenciação bem demarcada entre os empregados de uma e de outra empresa. Uma entrevistada relata que possui uma parente que é funcionária “direta”, que também trabalha no mesmo prédio, e percebe que o “ambiente, o clima, é totalmente diferente, pela motivação, pelos treinamentos, pelo aspecto financeiro. Eu a vejo como uma pessoa realizada, sempre feliz”. Esta mesma pessoa afirma sentir uma certa “empáfia” por parte dos funcionários contratados diretamente pela tomadora, para com aqueles contratados pela intermediária. Outra entrevistada afirma que “somos só um número, os funcionários da (nome da empresa tomadora) falam da gente como “os terceirizados””.

Uma das trabalhadoras ouvidas afirma ainda ter “um pouco de mágoa por não ser contratada diretamente pela (nome da empresa tomadora), vejo gente ‘de fora’ entrando na empresa, mas para quem está lá dentro, seria motivador se pudéssemos ser empregadas ‘diretas’ do que terceirizadas. Até as festas de fim de ano das duas empresas são feitas em locais diferentes”.

A despeito da diferença na remuneração, dois dos empregados ouvidos, incluindo o único supervisor que participou das entrevistas, declararam sentimento completamente oposto, afirmando não haver qualquer tipo de diferenciação no que tange ao tratamento dispensado pelos trabalhadores “efetivos”, ou a forma com que são vistos no ambiente de trabalho. Ressalta, ainda, uma entrevistada, que ““eles” (os efetivos) são os clientes e o pessoal da (nome da empresa intermediária) os prestadores de serviços”.

No que se refere ao futuro na empresa, em um primeiro momento foi perguntado se os entrevistados se imaginavam trabalhando, daqui a três, ou cinco anos, nas mesmas condições (de terceirizados), ainda que em atividades diversas, o que suscitou as mais variadas respostas. A empregada que se encontra a mais tempo trabalhando para a empresa intermediária – sete anos, incluídos dois anos e meio para outros tomadores – afirma não ver tanto “muita perspectiva de carreira, pois percebo que as pessoas que eles vêm desligando, por já serem antigas de empresa, não têm o mesmo ânimo dos novos que estão sendo contratados”. Aqui, percebe-se

claramente a negativa de reconhecimento, impactando diretamente na possibilidade de transformação do sofrimento e na mobilização.

Nesta mesma esteira, outra entrevistada, a que possui mais idade e tempo de experiência nesta área, afirma não se ver trabalhando nestas condições daqui a alguns anos, conforme declara: “não por vontade própria, mas acho que serei demitida em breve, porque a empresa está adotando uma política de colocar “sangue novo”, com funcionários percebendo salários mais baixos”. Esta trabalhadora, de fato, de acordo com o que informou espontaneamente uma outra entrevistada posteriormente, veio a ser demitida cerca de dois meses depois de sua declaração, não sendo mais contactada para fins de complementar a pesquisa, em razão de que a tendência do empregado desligado é de carregar um sentimento de mágoa em relação a seu ex-empregador, o que poderia comprometer a espontaneidade das respostas e o próprio objeto do estudo.

Outra entrevistada não veria problemas em continuar nas mesmas condições, tampouco nas mesmas atividades, daqui a um tempo, por não achar que em outro lugar terá uma mudança significativa. Por questões relacionadas ao filho pequeno, também não se vê cursando faculdade durante um bom período, reconhecendo que acabou entrando em uma “zona de conforto”.

Quando questionados, contudo, sobre a possibilidade de vir a se tornarem funcionários “efetivos”, contratados diretamente pela empresa tomadora, as respostas também são variadas, sendo que seis trabalhadores responderam afirmativamente, alguns de forma mais enfática: “com certeza!” - respondeu uma das entrevistadas -, “adoraria trabalhar para o Dr. (nome do fundador do grupo da empresa tomadora), pela história que ele tem”.

A resposta dada pelo empregado que exerce a função de supervisor foi também neste sentido, afirmando se ver trabalhando ali daqui a alguns anos, mas “seu alvo”, conforme se expressa, é a empresa tomadora: “Tem o aspecto financeiro, ganha mais, mas, também, dizer que trabalha no (nome da empresa tomadora) tem mais *status*, além do que esta dá mais oportunidades, incentiva estudos, o que na (nome da empresa intermediária) não tem. (...) Não posso falar do dia de amanhã, estou satisfeito aqui dentro, mas se aparecer processo seletivo para lá, vou tentar”.

Outros têm esse desejo, mas sabem que um dos critérios para participar do processo seletivo é estar ao menos cursando o nível superior, e por diversas questões

(compatibilidade de horários - principalmente em razão dos filhos -, e a ausência de condições financeiras), descartam, pelo menos por ora, esta possibilidade. Os que responderam negativamente, mesmo aqueles com curso superior completo ou cursando, afirmaram ter a pretensão de seguir carreira em outras áreas em um futuro próximo, considerando esta fase mais como um “aprendizado”.

Questionou-se, então, se de uma maneira geral os entrevistados sentiam-se reconhecidos no trabalho, no que a maioria respondeu, dentro de uma concepção que este reconhecimento se daria somente pelos superiores hierárquicos, que geralmente são congratulados pelo resultado do trabalho, mas de uma maneira geral, ou seja, a equipe é que é parabenizada, o que não deixa de ser também salientado sob um outro viés, conforme narrou uma atendente: “gostaria de ouvir, pelo menos uma vez, que estão gostando do *meu* trabalho”.

O reconhecimento, então, para muitos destes, se concretizaria na forma de promoções, entre níveis de atendimento, com aumento no salário, sendo que quase todos os empregados ouvidos mencionaram ter obtido de uma a duas promoções no decorrer do contrato, que pode ocorrer por inscrição do próprio interessado quando da abertura de processo seletivo da empresa intermediária, desde que sejam cumpridos alguns requisitos (assiduidade, boas notas na monitoria), como por convite, também em razão da qualidade do atendimento.

Quando perguntados sobre o reconhecimento pelos pares, a resposta também quase geral foi no sentido de que a forma com que são dadas soluções a determinadas demandas, um elogio dado por um consumidor em uma rede social, é bem vista pelos demais, o que acaba sendo recíproco entre os membros de uma mesma equipe.

A partir daí, perguntou-se se, perante si próprios, havia um sentimento de autorrealização, considerando o trabalho prestado. Não obstante os percalços já mencionados, aqui, sete dos dez entrevistados responderam que sim, que o sentimento de coleguismo, as amizades, o poder de uma certa forma contribuir para um resultado coletivo, para a satisfação de um cliente que teve sua demanda solucionada, faz com que a motivação acabe muitas vezes superando as dificuldades.

4.4. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.4.1. Discussão dos resultados com os conceitos da PDT

Nesta fase, será analisado se – e de que maneira - os conceitos da PDT podem dialogar com os resultados obtidos das entrevistas.

A partir das impressões colhidas, considera-se em primeiro lugar que a heterogeneidade das respostas à maioria das questões, formuladas de forma idêntica a todos os entrevistados, incluindo aqueles que exercem as mesmas funções, demonstram que a subjetividade de cada trabalhador pode reagir de forma diversa ao mesmo tipo de situação, ainda que vários trabalhadores estejam inseridos em um mesmo contexto.

Verifica-se, de início, o confronto com o *real* do trabalho, mais especificamente com o fato de lidarem diariamente com diversas situações: o tempo e a qualidade dos atendimentos, a dificuldade de compreensão, o nervosismo e a grosseria de alguns consumidores, o monitoramento aleatório das ligações e contatos, a fila de clientes em espera.

Há que se dizer que tais peculiaridades (metas, formas de avaliação, incentivos, otimização do tempo), amplamente ressaltadas pelos entrevistados, embora inerentes à grande maioria dos trabalhadores que exercem suas atividades em centrais de atendimento, sejam eles terceirizados ou não, estão inseridos à moderna lógica capitalista, conforme destaca Renata Dutra:

“...os caracteres do pós-fordismo presentes na conjuntura do trabalho em *call centers* simplesmente não podem ser desconsiderados: contratação terceirizada de serviços e horizontalização da reprodução informacional, controle de metas e cobrança de metas pelo engajamento estimulado, distribuição dos trabalhadores em equipes de trabalho que se controlam mutuamente, exigência de habilidades afetivo-comunicacionais que se ativam tanto em favor da empresa capitalista (entre colegas e no envolvimento com os objetivos empresariais) quanto nas atividades de comunicação com clientes (...)”⁴⁷⁷.

Certamente, sob outro viés, este *lidar* diário com tais condições estão de acordo com vários elementos trazidos pela psicodinâmica, principalmente no que se refere ao real do trabalho e o sofrimento.

⁴⁷⁷ DUTRA, Renata Queiroz. **Op. cit.** p. 94.

Mas aqui, considerando o objeto do trabalho, há um ponto relevante que deve ser ressaltado: estes trabalhadores contratados por meio da empresa intermediária dividem o mesmo espaço físico com trabalhadores contratados diretamente pela empresa tomadora executando atividades praticamente idênticas, e que possuem uma condição superior, no tocante a salários, benefícios, *status*; aliás, todos – “terceirizados” e “diretos” exercem suas atividades nas dependências da empresa tomadora.

Por si só, este fato também se apresenta na forma de um sofrimento para estes trabalhadores: ter de enfrentar, desde logo, uma posição de desigualdade para com o outro grupo também ali presente.

A partir de então, há uma mobilização da subjetividade de cada integrante do grupo “inferior”, fazendo com que estes passem então a dar o melhor de si, individualmente, mas, da mesma forma, coletivamente, o que se apresenta de forma bem clara pelas respostas colhidas na pesquisa, quando afirmam que os membros da equipe, em uma estratégia coletiva de defesa, se ajudam mutuamente para fazer frente às metas, individuais – o fato de uma colega passar o atendimento para a outra – e coletivas.

Tal situação pode ser compreendida, contudo, também sob um outro aspecto, qual seja, de demonstrar para o setor, para a empresa, de que eles, “os terceiros”, também possuem seu valor.

Pela mobilização das inteligências, assim, este sofrimento seria convertido em uma espécie de “desafio” para o grupo mais inferiorizado: “...a realidade do trabalho é um terreno propício para jogar e re-jogar com o sofrimento, na esperança que esse desemboque nas descobertas e nas criações socialmente, e mesmo humanamente, úteis”⁴⁷⁸. Relembre-se, assim, que “o trabalho implica também o coletivo, que tem como eixo central a questão da cooperação”⁴⁷⁹.

Mas outras situações narradas também se apresentam na forma de sofrimento no trabalho, como o fato de falarem sempre ao consumidor em nome da empresa tomadora, da marca (sem formalmente serem empregados desta), e, muitas vezes, não ser dada uma solução, passando uma informação de que dentro de um determinado prazo o problema será sanado, por uma área competente, quando, de

⁴⁷⁸ DEJOURS, Christophe. *Uma nova visão* p. 160.

⁴⁷⁹ DEJOURS, Christophe. **A sublimação**....p. 15.

antemão, já sabem que não o será, ao menos não dentro daquele prazo, um sofrimento que a PDT denomina de *ético*. Para poderem otimizar o tempo e a qualidade dos atendimentos, “acabam por aceitar colocar o seu zelo ao serviço de objetivos que a sua moral reprova”⁴⁸⁰, o que gera, portanto, o sentimento de “dever não cumprido”.

A ausência de reconhecimento, como já visto, é um ponto crucial na questão do sofrimento. Não obstante os demais aspectos inerentes à atividade dos trabalhadores em centrais de atendimento, como as já mencionadas metas, monitoramento, etc., o fato de serem terceirizados, e, como visto acima, dividir o espaço com os “diretos” implica diretamente nesta questão. Invariavelmente, como já dito, os trabalhadores ouvidos estabeleceram quase que de forma automática uma ligação de “reconhecimento” com “promoções” seguidas de aumento no salário. As perguntas, então, tiveram que ser feitas de outro modo, de como eles “eram vistos” pelos demais, sejam eles superiores e pares, ou ainda os empregados da empresa tomadora, incluindo os gestores.

Quanto a estes últimos, percebeu-se, claramente que a condição de trabalhadores terceirizados relaciona-se com a ausência de reconhecimento. “Não veem o meu trabalho, não sabem quem é a pessoa da (seu próprio nome). Eles querem é ver números”, narrou uma das entrevistadas. Para os trabalhadores contratados diretamente pela empresa tomadora, das respostas colhidas percebe-se que lá “é outro clima, é bem diferente”, sem contar a questão do relacionamento com o público que lidam, sendo este “bem mais tranquilo”, conforme se expressaram os entrevistados, inclusive aqueles que almejam em ser contratados por esta empresa.

A questão do pertencimento, neste ponto, resta sobremaneira afetado. Não só à organização para qual trabalham (sempre mencionada pelos entrevistados como a empresa cliente, contratante) e a noção que têm daqueles que são trabalhadores “diretos”, bem denota a ausência deste sentimento, que impacta diretamente para a socialização e integração à uma comunidade⁴⁸¹.

O contexto também trazido com a resposta nas pesquisas, diante disso, foi de um prejuízo, ou uma dificuldade, para construção de uma identidade destes trabalhadores neste meio, nesta organização em que convivem. Ainda que de um

⁴⁸⁰ DEJOURS, Christophe. *Idem*.p. 15.

⁴⁸¹ DEJOURS, Christophe. **Subjetividade, trabalho....** p. 33.

modo geral tenham declarado que o ambiente de trabalho é “bom”, muito mais, pelo que se percebe, pelo relacionamento com os colegas e pares, do que, propriamente falando, das condições a que estão submetidos, não é difícil se denotar que o fato de serem terceirizados influencia sobremaneira esta construção.

O reconhecimento, portanto, é uma das premissas básicas para a identidade, conforme estabelece a Psicodinâmica do Trabalho. E a fragilidade do arranjo identitário está sempre relacionada a possíveis descompensações psíquicas, que podem vir a causar enfermidades nesta esfera. Embora nenhum dos entrevistados tenha declarado afastamentos para tratamento de saúde – ao menos relacionados diretamente ao trabalho – percebeu-se que alguns declararam-se desmotivados, sem perspectivas futuras, principalmente de poderem vir a se tornar funcionários “diretos” da empresa, retomando, neste ponto, a questão da ausência de reconhecimento (“algo cuja não satisfação acarreta prejuízo grave à autonomia e saúde”⁴⁸²).

A condição de terceirizados, aqui, aparece como uma barreira a dificultar este processo, mormente em razão dos critérios (alguns claros, outros não) estabelecidos pela tomadora para tanto. Resta nítido que nem todos, ou, na verdade, muito poucos, conseguirão tal objetivo.

Esta percepção torna-se ainda mais clara para aqueles empregados que já possuem um certo tempo “de casa”, e que já não têm mais aquela motivação de outrora, quando ingressaram na empresa intermediária, e deixaram de estabelecer uma meta de um dia virem a se tornar “diretos”, ou mesmo de cursar uma faculdade (requisito explícito para aquela), diante de sua situação pessoal, ou seja, acentua-se, aqui, um sentimento de leniência, de conformação, para com sua própria condição. Não é por outra razão que a maioria dos entrevistados que estão nesta situação afirmou que, esta empresa, em comparação com outras desta natureza, inclusive as de telefonia que contratam seus empregados “diretamente”, ainda é a que paga melhores salários. “Mesmo com os problemas, em comparação com outros *call-centers*, este aqui é um céu”, declara uma das entrevistadas.

Para a maioria das pessoas ouvidas na pesquisa, como exposto anteriormente, a despeito de várias situações, ainda é possível que neste envolvimento com o trabalho haja um significado, um sentido, um engajamento para sempre fazer seu melhor, uma emancipação, no sentido de algo “que procede do poder em substituir o

⁴⁸² WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano e fundamental....** p. 162.

constrangimento da dominação pela exigência de mensurar-se, de seu próprio grado, com os poderes de seu corpo e de sua inteligência confrontados à resistência do real⁴⁸³. Esta emancipação, ainda, para a PDT, “não se avalia aqui no direito de circular livremente, de praticar sua religião ou de expressar sua opinião, mas no poder de encontrar em seu trabalho a via que leva ao gozo em si, em outros termos, da ampliação da subjetividade e da revelação da vida em si”⁴⁸⁴.

Percebeu-se ainda da maioria dos entrevistados que este engajamento torna-se maior com o sentimento de equipe, pois, se como mencionado neste tópico, há uma espécie de “desafio” de demonstrar que eles - “terceirizados” - são capazes de demonstrar o seu valor, foi no aspecto coletivo horizontal (entre pares), que o “honrar a vida pelo trabalho” adquiriu maior relevância, seja na questão do entusiasmo, em que a cooperação entre os membros de uma equipe de forma bem-sucedida⁴⁸⁵, seja na questão da solidariedade, conforme restou exposto pelas trabalhadoras que não exercem função de supervisão.

De fato, percebe-se que, muito embora haja a questão do entusiasmo, há também uma estratégia defensiva neste discurso, muito parecida com aquela contida na pesquisa junto aos trabalhadores da indústria nuclear francesa, um “mascaramento” da realidade como forma de negar o sofrimento.

Uma das questões é o próprio fato de os problemas apontados e direcionados para que sejam resolvidos por outras equipes não virem a surtir efeito prático, gerando também um sofrimento ético, como no caso das telefonistas citado por Laerte Sznelwar e Seiji Uchida.

“Excelente”, “muito bom”, “a ajuda é mútua, afinal, somos uma equipe”, o que restou destacado também na questão das metas, foram os termos mais utilizados pelas entrevistadas. A questão do entusiasmo, embora relevante, não basta tão somente. A noção de que se encontram em uma condição sabidamente inferior, ou seja, de adversidade, faz com que este “honrar a vida” tenha este outro aspecto, o que é esclarecido pela psicodinâmica:

“O que então é compartilhado não é mais o ardor de trabalhar, mas a consciência dos constrangimentos que ameaçam as condições de acesso ao prazer no trabalho.

⁴⁸³ DEJOURS, Christophe. **Trabalho vivo, tomo II...** p. 158.

⁴⁸⁴ DEJOURS, Christophe. **Idem.** p. 158.

⁴⁸⁵ DEJOURS, Christophe. **Ibidem.** p. 160.

A solidariedade diante da adversidade é também uma maneira de honrar a vida que toma desta vez a forma da resistência coletiva e da assistência mútua, para impedir que a vida não seja expulsa do trabalho⁴⁸⁶.

Outro ponto que merece ser destacado nos resultados obtidos é a ausência de participação dos entrevistados na atividade deôntica, pois sequer fazem parte dos processos deliberativos que resultam nestas regras – sejam elas técnicas ou éticas, visto que se dão na forma de opiniões⁴⁸⁷ - que aqui se mostra crucial pois isto se dá justamente por estarem na condição de terceirizados. Não se identifica, da mesma forma, a cooperação vertical no âmbito da empresa, mas somente, como visto acima, entre os membros de uma mesma equipe.

Ressalta-se, desta forma, que a contratação destes trabalhadores por meio da terceirização, não obstante todos as consequências deletérias para o trabalho em si, constitui, também, em importante aspecto, qual seja, de que alguns elementos de outras ciências – no caso presente, dentre estas, a psicodinâmica do trabalho – possam a vir contribuir para uma melhor compreensão do tema, sempre, é claro, no intuito de se buscar novos mecanismos para que o trabalhador, como pessoa humana, obtenha cada vez mais um sentimento autêntico de reconhecimento e de autorrealização diante do trabalho, do qual, como visto, é impossível desassociá-lo de sua vida, tamanha a forma como aquele se apropria desta, seja para o melhor, seja para o pior.

4.4.2. Discussão dos resultados com o direito ao trabalho

Da análise dos resultados obtidos, percebe-se que o campo de pesquisa estudado apresenta diversos déficits resultantes da modalidade de contratação a que tais trabalhadores estão sujeitos: a quase nula possibilidade de ascensão funcional, a impossibilidade de uma participação nos processos de deliberação, a posição de desigualdade, a ausência de reconhecimento, seriam alguns dos pontos que denotam uma dura realidade para os trabalhadores terceirizados.

O direito ao trabalho, por sua vez, compreendido como um vasto direito ao conteúdo do próprio trabalho, à uma organização do trabalho saudável, ao direito à

⁴⁸⁶ DEJOURS, Christophe. **Ibidem**. p. 161.

⁴⁸⁷ DEJOURS, Christophe. **Ibidem**. p. 83.

igualdade no trabalho, entre outros⁴⁸⁸, já foi visto, possui um status de direito *fundamental*, e, como tal, ligado diretamente ao princípio da dignidade humana⁴⁸⁹.

O conteúdo do próprio trabalho, lembre-se, diz respeito a conteúdos necessários à atividade, aos processos e à organização do trabalho, para que este possa permitir o desenvolver das capacidades humanas, o que não nos parece seja aqui observado, na questão dos terceirizados. Não há espaço, sequer oportunidade para isto, como restou exposto. A pesquisa demonstrou que apenas um pequeno número dos ingressantes chegarão a ultrapassar a média de tempo desta modalidade de contrato (três a quatro anos), e um número menor ainda conseguirá ser “efetivado” na empresa tomadora, tamanha a ausência não só de critérios para tanto como sejam dadas oportunidades para que isto venha a acontecer.

Neste sentido, verificamos que a questão da igualdade, erigida como princípio inerente à própria condição humana, é violada de antemão, pois é notório que, a despeito de dividirem um mesmo espaço físico e exercerem atividades praticamente idênticas, as empresas (contratante e contratadas) fazem questão de bem delimitar a

⁴⁸⁸ WANDELLI em artigo já citado neste estudo (“**Da psicodinâmica do trabalho ao direito fundamental ao conteúdo do próprio trabalho e ao meio ambiente organizacional saudável**” – p. 205) remete a um amplo feixe de direitos que estariam englobados no direito ao trabalho, tais como: “*como a proteção contra a despedida injustificada, o direito a um padrão juridicamente protegido de trabalho, a proteção da liberdade de profissão, promoção e proteção da igualdade no acesso às oportunidades de trabalho, tutela da profissionalidade, limites jurídicos às políticas de pleno emprego, além de outros*”, ressaltando, contudo, como igualmente já tratamos de mencionar, que neste núcleo está o direito ao conteúdo do próprio trabalho.

⁴⁸⁹ Neste ponto, também, transcrevemos a íntegra dos parágrafos 49 e 50 do já mencionado estudo da ONU sobre o direito ao trabalho (Ver: UNITED NATIONS. HUMAN RIGHTS COUNCIL. **Realization of the right to work. Report of the United High Commissioner for Human Rights.** A/HRC/31/32. Disponível em: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G15/288/28/PDF/G1528828.pdf?OpenElement>. Acesso em 02.05.2016): **“Self-realization and content of work**

49. *The interdependence of the rights to work, health and the full development of the human personality calls for attention to the qualitative aspect of employment. Decent work should provide reasonable opportunities for self-realization and the enhancement of self-esteem. The Declaration of Philadelphia declares as a goal in article III (b) the employment of workers in the occupations in which they can have the satisfaction of giving the fullest measure of their skill and attainments and make their greatest contribution to the common well-being. In its 2008 Declaration, ILO refers to work in which individuals can develop their skills in order to achieve personal fulfilment and the common well-being.*

50. *The right to work includes basic requirements of qualitative content of the activity, which should not be meaningless or excessively repetitive or exhausting. Workplace conditions⁸² that enhance self-realization include respect for the fundamental political and economic freedoms of the individual; the possibility of cooperation and dialogue between workers and with the organization’s management; recognition of the worker’s contribution; career prospects and professional development;⁸³ the promotion of the physical and mental health of the worker; respect for individuality and morality; the absence of discrimination and sexual and moral harassment; and respect. It is the duty of the State to implement and protect this right and to enforce the duty of employers to respect it”.*

linha divisória entre os “efetivos” e os “terceiros”. Esta desigualdade se reflete, como já era de se esperar, também na questão material.

Se é nítido, para Wandelli, o nexos entre formalização do emprego protegido e realização dos objetivos constitucionais de valorização do trabalho e redução das desigualdades⁴⁹⁰, como parte integrante do direito ao trabalho, aqui a terceirização tal como posta viola frontalmente este direito.

Como consequências deletérias de tais aspectos no campo psíquico do trabalhador, estão o sentimento de invisibilidade e a tendência à retração, o desânimo, a desistência - o “jogar a toalha” após certo tempo de contrato aguardando a carta de dispensa pelo empregador - como de fato ocorreu com uma das entrevistadas que “previa” que seria demitida em breve, mesmo porque as empresas aparentemente não fazem questão de omitir que há um “teto”, uma “vida útil” – tem efeitos também em uma organização saudável do trabalho, que, como ressalta ainda este autor, deve prezar pela observância de “parâmetros positivos e negativos de adequação à preservação das condições de saúde e autonomia dos trabalhadores”⁴⁹¹.

Outro aspecto importante – já comum nesta modalidade de contrato, mas ressaltado com muita ênfase nas respostas trazidas na pesquisa - é o fato de, embora externamente se apresentarem “em nome” da empresa tomadora, em verdade, não são reconhecidos como empregados desta. No âmbito interno, como restou demonstrado, a questão se mostra ainda mais grave quando tem esta condição exposta pelos gestores.

Como parte do direito a um padrão igualitário e juridicamente protegido do trabalho assalariado, também componentes do direito fundamental ao trabalho, está a identificação do verdadeiro empregador, ainda que isto venha a ser “maquiado” dentro de um processo de precarização laboral.

É o que, inclusive, reconhece à própria ONU, através do já mencionado Alto Comissariado para os Direitos Humanos (A/HRC/31/32, de 21.12.2015), quando, ao tratar da prevenção à fraude e exclusão discriminatória (item “3”), assim dispõe:

“O dever do Estado de garantir a igualdade aplicação de normas legais que protegem os direitos dos trabalhadores é uma obrigação imediata. A aplicabilidade das leis trabalhistas não devem estar sujeitas ao critério dos empregadores ou autoridades, os funcionários não podem renunciar a elas e as mesmas não podem ser contornadas por

⁴⁹⁰ WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano e fundamental...** p. 275.

⁴⁹¹ WANDELLI, Leonardo Vieira. **Idem.** p. 300.

mecanismos fraudulentos concebidos para esconder as reais condições de trabalho (por exemplo, atribuir falsamente caráter não laboral a um contrato ou ocultar o verdadeiro empregador) (...)⁴⁹².

Reafirma-se, aqui, também com base nos resultados colhidos, que a terceirização, na forma como é praticada (e não há qualquer indício que sua ampliação reverte este quadro), viola aspectos inerentes aos direitos mais basilares do trabalhador. Considerando os efeitos irradiantes do direito ao trabalho para outros direitos a si interligados (como os aqui expostos, além de outros), não resta dúvida que o mesmo, como um todo, também é atingido, em suas mais diversas vertentes.

⁴⁹² UNITED NATIONS. HUMAN RIGHTS COUNCIL. **Realization of the right to work. Report of the United High Commissioner for Human Rights.** A/HRC/31/32. Disponível em: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G15/288/28/PDF/G1528828.pdf?OpenElement>. Acesso em 02.05.2016.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

No presente trabalho, buscou-se, inicialmente, resgatar a noção de terceirização, inclusive sobre um aspecto histórico, dada à relevância do tema e os contornos que tendem a revestir a matéria, diante da iminência de uma abertura geral e indiscriminada desta.

O contexto histórico tornou-se importante pelo fato de demonstrar, que, independente do momento temporal, político ou econômico, a flexibilização dos direitos sempre foi tratada como uma justificativa a fim de poder “continuar gerando empregos” ou até mesmo uma solução para os diversos ciclos de crise em que sempre, invariavelmente, se viu o envolvido o capital. A despeito de todos os discursos neste sentido, em especial no ápice do neoliberalismo, jamais se verificou um momento em que, de um modo geral, os trabalhadores com contratos flexibilizados tenham trabalhado em condições de igualdade em comparação com os demais empregados, tampouco de que tenha havido uma melhora nos índices econômicos, somente por conta disso.

Sob outros aspectos, buscou-se aqui aprofundar a centralidade do trabalho para o homem, em sua esfera *social* e *subjéctiva*, e, por sua vez, da intrínseca relação do trabalho com a própria dignidade da pessoa humana, pelas suas mais variadas vertentes, no que podemos concluir, com base em diversos estudos neste sentido, que a terceirização, tal como praticada, viola o direito fundamental ao trabalho digno, e ao conteúdo do próprio trabalho, como um caminho por onde venha a ser possível o desenvolvimento da personalidade do homem, e também como um meio de realização e reconhecimento, perante si próprio e também perante sua coletividade.

A opção pelo diálogo com a psicodinâmica do trabalho, como exposto na introdução deste trabalho, se deu justamente pela forma com que diversos estudos desta ciência puderam dar um aporte na compreensão do trabalhador enquanto um ser dotado de subjetividade, de mobilizador de inteligências, aspectos estes geralmente omitidos ou relegados a um segundo plano.

A partir desse pressuposto, procurou-se descobrir quais impactos, ou influências, a terceirização, por si só, pode causar na esfera subjéctiva do trabalhador, como percepção adicional àquelas que têm sido ressaltadas na doutrina.

Por meio da pesquisa bibliográfica, inclusive de textos internacionais, que demonstram a riqueza do debate acerca da terceirização e de outras formas de

precarização dos contratos laborais, foi possível estabelecer um nexo com a psicodinâmica do trabalho, comprovando que os elementos estudados por esta ciência se coadunam e podem dialogar, de fato, com as condições de trabalho a que estão submetidos os sujeitos, sejam elas boas ou ruins. Da mesma forma, por meio da compreensão do direito ao trabalho na qualidade de um direito fundamental, cuja correlação com os conceitos da psicodinâmica nos parece mais do que estreita, possibilitou-se identificar a violação, pela terceirização, a diversos aspectos deste, igualmente quase nunca destacados nos estudos e julgados sobre a matéria, cuja discussão não raro se limita ao campo conceitual das atividades “meio” e “fim”.

A pesquisa de campo, a seu turno, mostrou-se mais do que relevante, pois, a partir desta, foi possível identificar vários elementos e conceitos da PDT na prática. A condição de desigualdade dos trabalhadores não só restou acentuada como também aspectos inerentes à ausência de reconhecimento, a falta de expectativas, a impossibilidade de participação na atividade deôntica, ao sentimento de pertencimento, entre outros, puderam igualmente ser ressaltados.

O que nos pareceu claro, a partir das entrevistas e da coleta de dados, e, após estabelecer um diálogo com a psicodinâmica, é que a terceirização, a despeito da farta doutrina sobre a matéria, é realmente uma modalidade *perversa*, também sob *mais este* aspecto, principalmente pelo fato de que, de antemão, já submete a pessoa a uma condição reconhecidamente inferior, impondo-lhe uma *pecha*, uma espécie de *estigma*, cujos efeitos podem-se irradiar das diversas maneiras, com consequências deletérias não só para o indivíduo, como também para uma coletividade, como igualmente restou abordado neste estudo.

Se, como visto, o trabalho pode gerar tanto o melhor como o pior, urge seja revista esta questão, no âmbito jurídico, acadêmico, o que necessariamente parte de um amplo diálogo multidisciplinar e com a sociedade em geral, diante da inegável importância que tem o trabalho para a construção do ser humano, como um todo.

REFERÊNCIAS

ALLAN, Nasser Ahmad. **Direito do trabalho e corporativismo: análise sobre as relações coletivas de trabalho no Brasil de 1889 a 1945**. Curitiba: Juruá, 2010.

ALVES, Giovanni. **Dimensões da precarização do trabalho: ensaios de sociologia do trabalho**. Bauru: Canal 6, 2013.

_____. *Nova ofensiva do capital, crise do sindicalismo e as perspectivas do trabalho – o Brasil nos anos noventa*. In: TEIXEIRA, Francisco J. S.; OLIVEIRA, Manfredo Araújo de. (orgs.). **Neoliberalismo e reestruturação produtiva: as novas determinações do mundo do trabalho**. São Paulo: Cortez; Fortaleza: Universidade Estadual do Ceará, 1998. p. 109-161.

_____. **O novo (e precário) mundo do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2010.

_____. *Terceirização e barbárie salarial*. In: RAMOS FILHO, Wilson; (org). et al. **Terceirização no STF: elementos do debate constitucional**. Bauru: Canal 6, 2015. p. 7-12.

_____. **Terceirização e neodesenvolvimentismo no Brasil**. Artigo publicado no blog da Editora Boitempo. Disponível em: <http://blogdaboitempo.com.br/2014/08/11/terceirizacao-e-neodesenvolvimentismo-no-brasil/>. Acesso em 07.09.2015.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho**. São Paulo: Cortez; Campinas: Editora da Unicamp, 2006.

_____. **A sociedade da terceirização total**. In: Revista eletrônica da ABET. v. 14. n. 1. Janeiro/Junho 2015. p. 06-14. Disponível em: <http://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/abet/article/view/25698/13874>. Acesso em 20.09.2015.

_____. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2003.

ARAÚJO, Clara de; ROLO, Duarte. **Apresentação do Dossier Temático: Psicodinâmica e Psicopatologia do trabalho**. Laboreal, 7, (1) - 2011, p. 10-12. Disponível em: <http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=48u56oTV6582235338944745462>. Acesso em 07.09.2015.

BANJO, Shelly. **Nike ainda busca equilíbrio entre segurança nas fábricas e custos baixos**. Artigo publicado no site do The Wall Street Journal. Disponível em: <http://br.wsj.com/articles/SB10001424052702303380004579520232824324174>. Acesso em 06.02.2016.

BARACAT, Eduardo Milléo. **A boa-fé no direito individual do trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

BARCELLONA, Pietro. **O egoísmo maduro e a insensatez do capital**. São Paulo: Ícone, 1995.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.

BEARAK, Barry. **LABOR: Caterpillar Strike Ends With a Whimper for Union Movement: The months on the picket line came to naught for thousands of members of the UAW. The surrender leaves workers in a vulnerable position**. Artigo publicado no jornal Los Angeles Times. Disponível em: http://articles.latimes.com/1995-12-05/news/mn-10475_1_labor-movement. Acesso em 03.01.2016.

BORBA, Camila Sailer Rafanhim de. **A (in)disponibilidade individual de direitos trabalhistas na execução da tutela coletiva de direitos individuais homogêneos: a superação do dogma da autonomia da vontade do trabalhador e a efetividade da tutela coletiva**. 2015. 179 folhas. Dissertação de Mestrado em Direitos Fundamentais e Democracia. Centro Universitário Autônomo do Brasil (UNIBRASIL). Curitiba, 2015.

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

BRASIL. *Petição de pedido de ingresso da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA) como Amicus Curiae*. In: RAMOS FILHO, Wilson; (org). et al. **Terceirização no STF: elementos do debate constitucional**. Bauru: Canal 6, 2015. p. 123-180.

_____. *Petição de pedido de ingresso da Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT) como Amicus Curiae*. In: RAMOS FILHO, Wilson; (org). et al. **Terceirização no STF: elementos do debate constitucional**. Bauru: Canal 6, 2015. p. 39-122.

_____. Câmara dos Deputados. **Proposições. PL 4.330/2.004**. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=267841>. Acesso em 09.05.2015.

_____. Conselho Nacional de Justiça. **Trabalhar na magistratura, construção da subjetividade, saúde e desenvolvimento profissional**. SZELWAR, Laerte Idal [et al.] (coord.) – Brasília: Conselho Nacional de Justiça, 2015. Disponível em: <http://www.cnj.jus.br/files/conteudo/destaques/arquivo/2015/06/47015a1dfc85e2169ca0de526665d870.pdf>. Acesso em 01.05.2016.

_____. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em 02.03.2016.

_____. Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1.967. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0200.htm. Acesso em 01.08.2015.

_____. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1.943 (Consolidação das Leis do Trabalho – CLT). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm. Acesso em 06.02.2016.

_____. Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1.970. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/leis/L5645.htm. Acesso em 06.09.2015.

_____. Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1.974. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6019.htm. Acesso em 01.08.2015.

_____. Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1.983. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7102.htm. Acesso em 01.08.2015.

_____. Ministério do Trabalho e Previdência Social. **Norma Regulamentadora nº 17 – Ergonomia**. Disponível em: <http://www.mtps.gov.br/images/Documentos/SST/NR/NR17-ANEXO2.pdf>. Acesso em 02.04.2016.

_____. Senado Federal. **Projeto de Lei da Câmara nº 30/2.015**. Disponível em: <http://www.senado.gov.br/atividade/materia/getPDF.asp?t=164838&tp=1>. Acesso em 02.08.2015.

_____. Supremo Tribunal Federal. Notícias do STF. **Repercussão geral: STF discutirá conceito de atividade-fim em casos de terceirização**. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=267100>. Acesso em 10.05.2015.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Livro de Súmulas, OJs e PNs**. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/Livro-internet.pdf>. Acesso em 01.08.2015.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX**. Rio de Janeiro: LTC, 1987.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. *As ações coletivas e o combate às terceirizações ilícitas*. In: RIBEIRO JUNIOR, José Hortêncio (org.). et al. **Ação coletiva na visão de juízes e procuradores do trabalho**. São Paulo: LTr, 2006. p. 203-218.

CATHARINO, José Martins. **Neoliberalismo e sequela: privatização, desregulação, flexibilização, terceirização**. São Paulo: LTr, 1997.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES (CUT) – Secretaria Nacional de Relações de Trabalho; DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha: dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos**. São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014. Disponível em:

<http://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-DesenvolvimentoLayout.pdf>. Acesso em 20.03.2016.

COUTINHO, Aldacy Rachid. *Função social do contrato individual de trabalho*. In: DALLEGRAVE NETTO, José Affonso (coord.) et al. **Transformações do direito do trabalho**. Curitiba: Juruá, 2000. p. 25-50.

_____. **Poder punitivo trabalhista**. São Paulo: LTr, 1999.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes. **Terceirização bancária no Brasil: direitos humanos violados pelo Banco Central**. São Paulo: LTr, 2011.

_____. **Terceirização: máquina de moer gente trabalhadora**. São Paulo: LTr, 2015.

DALLEGRAVE NETTO, José Affonso. **Contrato individual de trabalho: uma visão estrutural**. São Paulo: LTr, 1998.

_____. **Inovações na legislação trabalhista: reforma trabalhista ponto a ponto**. São Paulo: LTr, 2002.

DEDECCA, Cláudio Salvadori. *Racionalização econômica e heterogeneidade nas relações e nos mercados de trabalho no capitalismo avançado*. In: OLIVEIRA, Carlos Eduardo Barbosa de; MATTOSO, Jorge Eduardo Levi (orgs.). **Crise e trabalho no Brasil, modernidade ou volta ao passado?** São Paulo: Scritta, 1996. p. 55-85.

DEJOURS, Christophe. **A banalização da injustiça social**. 4. ed. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2001.

_____. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez-Oboré, 1987.

_____. **A sublimação, entre sofrimento e prazer no trabalho**. Revista Portuguesa de Psicanálise, 33 [2]: p. 9-28. Disponível em: <http://sppsicanalyse.pt/wp-content/uploads/2014/04/SUBLIMA%C3%87%C3%83O-ENTRE-SOFRIMENTO-E-PRAZER-NO-TRABALHO.pdf>. Acesso em 12.03.2016.

_____. **Le choix**. Montrouge: Bayard Éditions, 2015.

_____. **O fator humano**. Rio de Janeiro: Editora FGV, 1999.

_____. *Prefácio*. In: WANDELLI, Leonardo Vieira. **O direito humano e fundamental ao trabalho: fundamentação e exigibilidade**. São Paulo: LTr, 2012.

_____. **Subjetividade, trabalho e ação**. Artigo publicado em: Revista Produção. São Paulo, v. 14, n. 3, p. 27-34, Dez. 2004. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-65132004000300004. Acesso em 11.05.2016.

_____. **Trabalho vivo, tomo I. Sexualidade e trabalho.** Brasília: Paralelo 15, 2012.

_____. **Trabalho vivo, tomo II. Trabalho e emancipação.** Brasília: Paralelo 15, 2012.

_____. *Uma nova visão do sofrimento humano nas organizações.* In: TORRES, Ofélia de Lanna Sette (org.). **O indivíduo na organização: dimensões esquecidas.** 3. ed. São Paulo: Atlas, 1996. p. 149-173.

_____; ABDOUCHELI, Elisabeth; JAYET, Christian. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da Escola Dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho.** São Paulo: Atlas, 1994.

_____; BÈGUE, Florence. **Suicídio no trabalho: o que fazer?** Brasília: Paralelo 15, 2010.

DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Os limites constitucionais da terceirização.** São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução.** São Paulo: LTr, 2015.

_____. **Curso de direito do trabalho.** 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.

_____. **Direitos Fundamentais na Relação de Trabalho.** In: Revista de Direitos e Garantias Fundamentais - nº 2, 2007. p. 1-39. Disponível em: <http://www.fdv.br/publicacoes/periodicos/revistadireitosegarantiasfundamentais/n2/1.pdf>. Acesso em 13.05.2016.

_____; DELGADO, Gabriela Neves. *O papel da Justiça do Trabalho no Brasil.* In: RAMOS FILHO, Wilson; (coord). et al. **Jurisprudência crítica e crítica da jurisprudência: trabalho e regulação no Estado Constitucional.** São Paulo: LTr, 2013. p. 91-102.

DOBB, Maurice. **A evolução do capitalismo.** Rio de Janeiro: Guanabara, 1987.

DRUCK, Maria da Graça. **Terceirização: (des)fordizando a fábrica.** Salvador: Editora da Universidade Federal da Bahia; São Paulo: Boitempo, 1999.

DUTRA, Renata Queiroz. **Do outro lado da linha: poder judiciário, regulação e adoecimento dos trabalhadores em Call Centers.** São Paulo: LTr, 2014.

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

FIORI, José Luís. **60 lições dos 90: uma década de neoliberalismo.** Rio de Janeiro: Record, 2001.

FLICK, Uwe. **Introdução à pesquisa qualitativa.** 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2009.

GIORGI, Fernanda; LOPES, João Gabriel Pimentel; COZERO, Paula Talita. *O que está em jogo em matéria de terceirização trabalhista no Supremo Tribunal Federal?* In: RAMOS FILHO, Wilson; (org). et al. **Terceirização no STF: elementos do debate constitucional**. Bauru: Canal 6, 2015. p. 13-36.

GODOI, Christiane Kleinübing; MATTOS, Pedro Lincoln C. L. de. *Entrevista qualitativa: instrumento de pesquisa e evento dialógico*. In: SILVA, Anielson Barbosa da; GODOI, Christiane Kleinübing; MELLO, Rodrigo Bandeira de. (orgs.). **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos**. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 301-323.

GODOY, Arilda Schmidt. *Estudo de caso qualitativo*. In: SILVA, Anielson Barbosa da; GODOI, Christiane Kleinübing; MELLO, Rodrigo Bandeira de. (orgs.). **Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos**. São Paulo: Saraiva, 2010. p. 115-146.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo. **Flexibilização dos direitos trabalhistas: ações afirmativas da dignidade humana como forma de resistência**. São Paulo: LTr, 2009.

GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica na Constituição de 1988**. 14. ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

HARVEY, David. **Condição pós-moderna**. São Paulo: Edições Loyola, 2005.

HERRERA FLORES, Joaquín. *16 Premisas de una teoría crítica del derecho*. In: PRONER, Carol; CORREAS, Oscar (Coord.). **Teoria crítica dos direitos humanos: in memoriam Joaquín Herrera Flores**. Belo Horizonte: Fórum, 2011. p. 13-22.

HESPANHA, Antônio Manuel. **Pluralismo jurídico e direito democrático**. São Paulo: Annablume, 2013.

HIRATA, Helena. **Tendências recentes da precarização social e do trabalho: Brasil, França, Japão**. Artigo publicado em Caderno CRH. Salvador: UFBA. v. 24, n. spe. 01, p. 15-22, 2011. Disponível em: <http://www.cadernocrh.ufba.br/viewarticle.php?id=888&layout=abstract>. Acesso em 19.03.2016.

HONNETH, Axel. **Trabalho e reconhecimento. Tentativa de uma redefinição**. Artigo publicado na Revista de Ciências Sociais – Civitas – da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul – PUC/RS. v. 8. n. 1. jan-abr.2008. p. 46-67. Disponível em: <http://revistaseletronicas.pucrs.br/fo/ojs/index.php/civitas/article/view/4321/6867> Acesso em 28.03.2015.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **World employment social outlook 2015: The changing nature of jobs**. International Labour Office. – Geneva: ILO, 2015. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dqreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_368626.pdf. Acesso em 02.05.2016.

ITIKAWA, Luciana. **Terceirização e o rapto do território do trabalho**. Artigo publicado no blog da Editora Boitempo. Disponível em: <http://blogdaboitempo.com.br/2015/04/01/terceirizacao-e-o-rapto-do-territorio-do-trabalho/>. Acesso em 20.09.2015.

MACIEL, Camila. **Zara é autuada por não cumprir acordo para acabar com trabalho escravo**. Notícia publicada no site da EBC Brasil. Disponível em: <http://www.ebc.com.br/cidadania/2015/05/zara-e-autuada-por-nao-cumprir-acordo-para-acabar-com-trabalho-escravo>. Acesso em 06.02.2016.

MANSUR, André. *Das primeiras reformas neoliberais realizadas pelo governo militar no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro ao triunfo flexibilizador da década de 90*. In: RAMOS FILHO, Wilson; (org.). et al. **Classes sociais e (des)regulamentação do trabalho no Brasil atual**. Bauru: Canal 6, 2014. p. 105-121.

MARTIN, Hans-Peter; SCHUMANN, Harald. **A armadilha da globalização**. São Paulo: Globo, 1999.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual de direito e processo do trabalho**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

MARX, Karl. **Manuscritos econômicos-filosóficos**. São Paulo: Martin Claret, 2011.

_____; ENGELS, Friedrich. **Manifesto do partido comunista**. Porto Alegre: LP&M, 2009.

MELHADO, Reginaldo. **Poder e sujeição: os fundamentos da relação de poder entre capital e trabalho e o conceito de subordinação**. São Paulo: LTr, 2013.

MERCANTE, CAROLINA. **As centrais sindicais e o neocorporativismo à brasileira**. Revista Estudos Políticos: a publicação eletrônica semestral do Laboratório de Estudos Hum(e)anos (UFF) e do Núcleo de Estudos em Teoria Política (UFRJ). Rio de Janeiro, Vol.5, N. 1, pp. 267 – 287, dezembro 2014. Disponível em: <http://revistaestudospoliticos.com/wp-content/uploads/2015/02/Vol.5-N.1-p.267-287.pdf>. Acesso em 09.05.2016.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **A terceirização trabalhista no Brasil**. São Paulo: Quartier Latin, 2008.

MOLINIER, Pascale; DONIOL-SHAW, Ghislaine; DESSORS, Dominique; HUEZ, Dominique. **Sous-traitance et exclusion sociale**. Editions l'Esprit du Temps. Pratiques Psychologiques, 1996, 1, p. 35-44.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: <http://www.dudh.org.br/wp-content/uploads/2014/12/dudh.pdf>. Acesso em 04.04.2015.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS. **Protocolo adicional a Convenção Americana sobre Direitos Humanos em matéria de direitos econômicos, sociais**

e culturais - "Protocolo de San Salvador". Disponível em: <http://www.oas.org/juridico/portuguese/treaties/A-52.htm>. Acesso em 04.04.2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho e seu anexo (Declaração de Filadélfia)**. Disponível em: http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf. Acesso em 02.05.2016.

_____. **Convenção n. 122 sobre política de emprego**. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/node/479>. Acesso em 10.05.2015.

_____. **Declaração da OIT sobre justiça social para uma globalização justa**. Disponível em: http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/pdf/resolucao_justicasocial.pdf. Acesso em 02.05.2016.

PAMPLONA, Danielle Anne. **A flexibilização das regras sociais protetivas do trabalhador no estado democrático: uma alternativa**. In: Revista Direitos Fundamentais & Democracia. v. 1. n. 1. Janeiro/Junho 2007. Disponível em: <http://revistaeletronicardfd.unibrasil.com.br/index.php/rdfd/article/view/4/4>. Acesso em 12.07.2015.

PASTORE, José. **As mudanças no mundo do trabalho: leituras de sociologia do trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.

PINTO, Geraldo Augusto. **A organização do trabalho no século 20: taylorismo, fordismo e toyotismo**. São Paulo: Expressão Popular, 2010.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Curso de direito do trabalho: contratos de trabalho**. São Paulo: LTr, 1982.

_____. **Princípios de direito do trabalho**. 3. ed. atual. São Paulo: LTr, 2000.

POCHMANN, Márcio. **A década dos mitos**. São Paulo: Contexto, 2001.

_____. **O trabalho sob fogo cruzado: exclusão, desemprego e precarização no final do século**. São Paulo: Contexto, 1999.

_____. **Políticas do trabalho e de garantia de renda no capitalismo em mudança: um estudo sobre as experiências da França, da Inglaterra e do Brasil desde o segundo pós-guerra até os dias de hoje**. São Paulo: LTr, 1995.

POLANYI, Karl. **A grande transformação: as origens da nossa época**. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

RAMOS FILHO, Wilson. *A terceirização do trabalho no Brasil: perspectivas e possibilidades para uma revisão da jurisprudência*. In: Ramos Filho, Wilson (coord.). **Trabalho e regulação. As lutas sociais e condições materiais da democracia**. Belo Horizonte: Editora Fórum, 2012. p. 327-358.

_____. *As reformas neoliberais do direito do trabalho europeu e algumas propostas em discussão para debelar seus efeitos desastrosos*. In: Ramos Filho, Wilson (coord.) et al. **Trabalho e direito: Estudos contra a discriminação e patriarcalismo**. Bauru: Canal 6, 2013. p. 301-337.

_____. **Direito capitalista do trabalho: história, mitos e perspectivas no Brasil**. São Paulo: LTr, 2012.

REIS, Daniela Muradas. **O princípio da vedação do retrocesso no direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.

RIEGEL, Estevão. *Globalização, neoliberalismo e flexibilização: direitos e garantias*. In: ARRUDA JUNIOR, Edmundo Lima de; RAMOS, Alexandre Luiz. (orgs). **Globalização, neoliberalismo e o mundo do trabalho**. Curitiba: IBEJ, 1998. p. 133-144.

RIFKIN, Jeremy. **O fim dos empregos: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho**. São Paulo: Makron Books, 1995.

ROLO, Duarte. *Novas perspectivas sobre sofrimento ético no trabalho: o caso da mentira como prescrição*. In: SZNELWAR, Laerte Idal. (org.). **Saúde dos bancários**. São Paulo: Publisher Brasil: Editora Gráfica Atitude Ltda., 2011. p. 83-103.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. 10. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2011.

_____. **Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais**. 3. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2004.

SCHIER, Paulo Ricardo. **Direito constitucional – Anotações nucleares**. Curitiba: Juruá, 2009.

_____. **Novos desafios da filtragem constitucional no momento do neoconstitucionalismo**. Artigo publicado em Mundo Jurídico. Disponível em: <<http://www.mundojuridico.adv.br/cgi-bin/upload/texto937.pdf>>. Acesso em 16.10.2014.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. Rio de Janeiro: Record, 2012.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. *Direitos fundamentais, garantismo e direito do trabalho*. In: RAMOS FILHO, Wilson; (coord). et al. **Jurisprudência crítica e crítica da jurisprudência: trabalho e regulação no Estado Constitucional**. São Paulo: LTr, 2013. p. 137-153.

_____; FIGUEIRA, Luiz Eduardo. **A proteção na cultura jurídica trabalhista: revisão conceitual**. Artigo publicado na Revista Eletrônica Direitos Fundamentais & Democracia. v. 12, n. 12 (2012). Disponível em: <http://revistaeletronicardfd.unibrasil.com.br/index.php/rdfd/article/view/302/287>. Acesso em 28.03.2015.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Curso de direito do trabalho: teoria geral do direito do trabalho, volume I: parte I**. São Paulo: LTr, 2011.

_____. **Juridicamente, a terceirização já era: acabou!**. Artigo publicado no blog da Editora Boitempo. Disponível em: <http://blogdaboitempo.com.br/2015/10/01/juridicamente-a-terceirizacao-ja-era-acabou/#more-13333>. Acesso em 08.02.2016.

_____. **O direito do trabalho como instrumento de justiça social**. São Paulo: LTr, 2000.

_____. **Terceirização: desabafo, desmascaramento e enfrentamento**. Artigo publicado no blog da Editora Boitempo. Disponível em: <http://blogdaboitempo.com.br/tag/dossie-terceirizacao/>. Acesso em 20.09.2015.

SUSSEKIND, Arnaldo (et al.). **Instituições de direito do trabalho**. 16. ed. atual. São Paulo: LTr, 1996. v. 1.

SZNELWAR, Laerte; UCHIDA, Seiji. *O trabalho bancário e a distorção comunicacional: quando a mentira é parte da tarefa*. In: SZNELWAR, Laerte Idal. (org.). **Saúde dos bancários**. São Paulo: Publisher Brasil: Editora Gráfica Atitude Ltda., 2011. p. 105-123.

_____. *Saúde do trabalhador bancário – uma reflexão com base na ergonomia da atividade e na psicodinâmica do trabalho*. In: ALLAN, Nasser Ahmad. (org.) et al. **Assédio moral organizacional: as vítimas dos métodos de gestão nos bancos**. Bauru: Canal 6, 2015. p. 153-164.

TOEDTER, Rene. **Globalização econômica e neoliberalismo: reflexos sociojurídicos no mundo do trabalho**. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2008.

UCHIDA, Seiji; SZNELWAR, Laerte Idal; BARROS, Juliana; LANCMAN, Selma. **O trabalhar em serviços de saúde mental: entre o sofrimento e a cooperação**. *Laboreal*, 7, (1) - 2011, p. 28-41. Disponível em: http://laboreal.up.pt/files/editions/2011_07/laboreal_2011_07_pt.pdf. Acesso em 20.09.2015.

UNITED NATIONS. HUMAN RIGHTS COUNCIL. **Realization of the right to work. Report of the United High Commissioner for Human Rights**. A/HRC/31/32. Disponível em: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G15/288/28/PDF/G1528828.pdf?OpenElement>. Acesso em 02.05.2016.

VENCO, Selma; BARRETO, Margarida. **O sentido social do suicídio no trabalho.** Artigo publicado na Revista Espaço Acadêmico. UEM. v. 9. n. 108, mai-2010. p. 1-8. Disponível em: <http://www.periodicos.uem.br/ojs/index.php/EspacoAcademico/article/view/10032/5583>. Acesso em 19.03.2016.

VIANA, Márcio Túlio. **A terceirização revisitada – algumas críticas e sugestões para um novo tratamento da matéria.** Revista LTr, Vol. 77, nº 02, Fevereiro de 2013. p. 142-148.

_____. **O que é a terceirização?** Artigo publicado no blog da Editora Boitempo. Disponível em: <http://blogdaboitempo.com.br/2015/04/01/o-que-e-a-terceirizacao/>. Acesso em 13.07.2015.

_____; DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **Terceirização – aspectos gerais. A última decisão do STF e a súmula 331 do TST. Novos enfoques.** Artigo publicado na revista eletrônica do TST. Brasília, vol. 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%BA+ultima+decis%C3%A3o+do+STF+e+a+S%C3%BA+mu+la+n.+331+do+TST.+Novos+enfoques>. Acesso em 08.09.2015.

VILHENA, Paulo Emílio Ribeiro de. **Relação de emprego: estrutura legal e supostos.** 2. ed. São Paulo: LTr, 1999.

WANDELLI, Leonardo Vieira. **Da psicodinâmica do trabalho ao direito fundamental ao conteúdo do próprio trabalho e ao meio ambiente organizacional saudável.** Artigo publicado na Revista Eletrônica de Direito da UFSM. v. 10, n. 1 / 2015. p. 194-. Disponível em: <http://cascavel.ufsm.br/revistas/ojs-2.2.2/index.php/revistadireito/article/view/19239/pdf#.VyVsvdlrLIU>. Acesso em 30.04.2016.

_____. *Flexibilização (mais, ainda?), legislação do trabalho e a inversão ideológica dos direitos humanos.* In: MACHADO, Sidnei. (coord.) et al. **Reforma trabalhista e sindical.** São Paulo: LTr, 2005. p. 57-91

_____. *O combate às condutas discriminatórias no direito do trabalho.* In: Ramos Filho, Wilson (coord.) et al. **Trabalho e direito: Estudos contra a discriminação e patriarcalismo.** Bauru: Canal 6, 2013. p. 117-173.

_____. **O direito humano e fundamental ao trabalho: fundamentação e exigibilidade.** São Paulo: LTr, 2012.

_____. *Prefácio.* In: POHLMANN, Juan Carlos Zurita. **Assédio moral organizacional: identificação e tutela preventiva.** São Paulo: LTr, 2014.

_____. *Valor social do trabalho e dignidade na Constituição.* In: CLÈVE, Clèmerson Merlin (coord.). **Direito constitucional**

brasileiro: volume I: teoria da constituição e direitos fundamentais. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014. p. 245-264.

_____. TAVARES, Luciana Nunes da Motta. **Impactos dos mecanismos de gestão e avaliação do trabalho judicial na subjetividade e saúde psíquica de servidores e magistrados: uma abordagem a partir da interface da psicodinâmica do trabalho com a ergonomia da atividade e análise organizacional.** [mimeo]. Tribunal Regional do Trabalho da Nona Região – Paraná.