



**HAL**  
open science

## Zona Cinzenta do emprego, poder do empregador e espaço público

Donna Kesselman, Christian Azaïs, Patrick Dieuaide

► **To cite this version:**

Donna Kesselman, Christian Azaïs, Patrick Dieuaide. Zona Cinzenta do emprego, poder do empregador e espaço público. Rodrigo Carelli, Tiago Cavalcanti e Vanessa Patriota. Futuro do Trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade, Escola Superior do Ministério Público da União, 2020. hal-04487475

**HAL Id: hal-04487475**

**<https://hal.u-pec.fr/hal-04487475v1>**

Submitted on 12 May 2024

**HAL** is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

## « Zona Cinzenta do emprego, poder do empregador e espaço público »,

in Carelli, Rodrigo; Cavalcanti, Tiago; Patriota, Vanessa (orgs.) Futuro do Trabalho: os efeitos da revolução digital na sociedade.

Brasília: ESMPU, 2020.

Christian Azaïs, Patrick Dieuaide e Donna Kesselman\*

O artigo interroga a noção de zona cinzenta do emprego, como fruto da multiplicação dos status e das formas particulares do emprego no panorama da globalização dos mercados. A discussão parte das reflexões do jurista Supiot, ao se interessar pelas situações de emprego onde o poder do empregador é disputado entre as diferentes partes em pauta e é o teatro dos jogos de influência e de negociações. A noção de espaço público, emprestada de Habermas, é então avançada para caracterizar a zona cinzenta, onde todo afastamento da norma se torna regra e não mais a exceção.

Palavras-Chaves: relação de emprego, zona cinzenta do emprego, direito do trabalho, globalização.

### Introdução

Desde o início da década de 1990, a multiplicação de formas particulares de emprego tem vindo a difundir-se, aumentando a precariedade e, mais recentemente, desembocando na emergência de contratos de trabalho à margem do assalariamento

---

\* Este artigo é a versão brasileira de um texto publicado na Revista canadense *Industrial Relations/Relations Industrielles*, Vol 72, n°2, p. 433-456 [Azaïs C., Dieuaide P., Kesselman D. (2017) « Zone grise d'emploi, pouvoir de l'employeur et espace public : une illustration à partir du cas Uber »]. Queríamos agradecer a redação da revista por ter-nos permitido traduzir a versão inicial para o português. Poucas coisas foram modificadas em relação à versão francesa.

("mini-empregos" na Alemanha, contratos de "hora zero" na Grã-Bretanha, "contratos de microemprego" em a "economia do bico" –*gig economy*–). Eles marcam uma clara ruptura com o período de estabilidade e pleno emprego dos Trinta Gloriosos. A escala e a complexidade da despadronização da relação de trabalho são tais que hoje se pode questionar a noção de relação de emprego, cujas fronteiras se tornaram mais incertas e indecisas do que nunca.

Nos estudos de relações industriais, os contornos borrados da relação de emprego são consubstanciais à globalização. Inicialmente, o debate foi levado aos limites do modelo elaborado por Dunlop (1958) em torno da capacidade das empresas de se libertarem da relação de emprego (Kochan *et al.*, 1986), depois, considerou-se a emergência de novos atores como partes implicadas no processo, como a empresa-cliente (Legault e Bellemare, 2008) ou as ONGs da sociedade civil (Piore e Safford, 2006) e, mais recentemente, foram as interdependências entre os atores da globalização (instituições financeiras, firmas multinacionais, federações sindicais transnacionais, ONGs), que foram levantadas (Jackson *et al.*, 2013).

Esses trabalhos mostraram a diversidade dos atores implicados nos sistemas de relações profissionais e, acidentalmente, a complexidade do processo de transformação da relação de emprego, segundo as épocas e os contextos. Fecunda para acompanhar as ampliações sucessivas, essa análise não é, no entanto, sem limite para avaliar a evolução da relação dos empregados com seus empregadores diretos.

Para além de um fenômeno de ampliação e complexificação por camadas sucessivas do modelo original, os contornos borrados da relação de emprego residem também nas características aberta, dinâmica e geograficamente dispersada da produção que afetam as condições de emprego e de trabalho. O exemplo típico é aquele da subcontratação internacional onde as decisões do mandante escapam às normas nacionais, enquadrando a relação de emprego da empresa subcontratada.

A noção de "zona cinzenta" (ZC) aplicada ao emprego, que propomos discutir, visa levar em conta principalmente, esse posicionamento ambíguo dos atores às vezes exteriores e engajados na relação de emprego. Três dimensões a caracterizam:

- ela liga a evolução da relação de emprego diretamente às relações de poder, de confiança ou de influência dos empregadores com os diferentes interlocutores que os cercam (Estado, empresas, sociedade civil, etc.). Ultrapassando uma

estrita visão jurídica e binária do posicionamento do empregador, ela permite integrar à análise as práticas *desfocadas*, nem legais nem ilegais, mas provenientes de relações extrajurídicas ou de convenções informais;

- ela indica um enfraquecimento dos níveis jurídicos de proteção e regulação do trabalho sem prejudicar o "estado de subordinação" (Supiot, 2000) dos trabalhadores, quer se trate de falsos assalariados, falsos independentes ou mesmo assalariados vítimas de insegurança nos empregos mais protegidos;
- ela convida a considerar as características lacunares ou permeáveis das instituições dos mercados nacionais do trabalho como fundamentos de um regime possível de funcionamento da relação de emprego. Em outras palavras, a persistência e a variedade das zonas cinzentas podem tanto serem consideradas como o resíduo de uma norma jurídica em compasso de espera ou em vias de (re)constituição, quanto uma engrenagem permanente de uma regulação híbrida de interesses contraditórios afetando a relação de emprego.

Em suma, num contexto de globalização traduzindo uma nova cartografia das relações de poder, a noção de zona cinzenta permite substituir a uma concepção binária uma abordagem mais aberta da relação empregado/empregador e levar um olhar diferente sobre as transformações da relação de emprego. Ao mesmo tempo ela se assemelha a uma variação de uma norma contratual definindo os engajamentos dos empregadores perante os seus empregados. Outrossim, ela aparece como um conjunto diversificado de técnicas e de relações de poder, dando lugar a uma variedade de formas de subordinação.

Para argumentarmos e ilustrarmos essa perspectiva, seguiremos uma abordagem em quatro tempos.

Uma primeira parte desenha um panorama sucinto das transformações da relação de emprego e mostra, principalmente, a partir do caso francês, que a noção de ZC estava em germinação nas práticas contratuais dos empregadores desde a metade dos anos 1980. Uma segunda parte discute os acréscimos e os limites da noção de zona cinzenta avançada pelo jurista Supiot (2000) em um artigo pioneiro comparando o estado de subordinação respectivo dos assalariados e dos trabalhadores independentes em vários países. Uma terceira parte prolonga essa perspectiva partindo da distinção de

empregador de *jure* e empregador *de facto*. Com essa distinção, forjaremos um quadro de análise da “relação de emprego com terceiros” que abre essa relação às partes interessadas no exercício do poder de direção dos empregadores. Mostraremos que a presença das relações terceirizadas justifica a apelação de “espaço público” para caracterizar a noção de ZC.

### A noção de ZC sob o prisma das categorias e das práticas contratuais

A partir da metade dos anos 1980, a multiplicação das “formas particulares de emprego”, a reescritura incessante na França do *Código do trabalho* foram *pari i passo* com uma extensão da precariedade e uma diminuição das proteções. Essas evoluções fragilizaram a classificação dos empregos em contratos de duração indeterminada (CDI) e contratos de duração determinada (CDD). Apontaremos em seguida, o contexto e os termos nos quais a noção de ZC permite acompanhar essa fragilidade e as transformações da relação de emprego.

### As zonas cinzentas do CDI e do CDD

Na França, o CDI é referência no *Código de Trabalho* e na opinião pública. Representando quase a metade do emprego assalariado<sup>†</sup>, ele “resiste” à crise; porém está longe de corresponder ao ideal da condição assalariada. Na prática e nas representações, a imagem está turva. Em 2011, 11% dos assalariados privados declararam procurar um emprego de melhor qualidade e 36% dos contratos assinados foram rompidos no mesmo ano, elevando-se para 51,9% no caso dos empregos pouco qualificados (Dares, 2015). Lizé e Prokovas (2014) falam de “CDI precário” e colocam em dúvida as virtudes integradoras e estabilizadoras do CDI para os desempregados recém retornados ao emprego. Pouco protetor para certas faixas da população ativa, o CDI era igualmente de difícil acesso para os jovens com uma taxa de entrada de 31% para os desempregados entre 15 e 24 anos e somente de 16% para os de 25 a 34 anos (Dares, 2015). A criação em 2008 do motivo de “ruptura convencional” (dita ruptura “de conciliação”) e, mais recentemente de um CDI de *ínterim* (2014) fragiliza mais ainda as proteções ligadas ao

---

<sup>†</sup> A taxa de emprego em CDI, dos 15-64 anos, progride desde 2017 para atingir a 49,7% no 2º trimestre de 2019. A participação das pessoas em situação de sub-emprego (desejando trabalhar mais horas e disponíveis para fazê-lo está, paralelamente, recuando (5,2% em meados de 2019 contra 6,7% três anos antes (Dares, 2019: 12).

CDI.

A mesma constatação de erosão existe em relação ao CDD. Criado em 1979 para substituir um assalariado ausente ou fazer frente a um pico de atividade, o CDD foi desviado maciçamente para se tornar uma norma de recrutamento (entre 85 e 87% das intenções de empregos entre 2000 e 2012 segundo Barlet e Minni, 2014). A taxa de emprego precário<sup>‡</sup> dos 15 aos 24 anos passou de 17% em 1982 para 51,6% em 2014; o dos 25 - 49 anos progrediu de 2,9% para 10,1%. Outrossim, o CDD não é um degrau para ascender a um emprego. Em um período de três anos, apenas 21% dos assalariados passaram, em 2014, de um emprego temporário a um emprego permanente na França (OCDE, 2016), enquanto uma vez de cada duas um CDD desemboca noutra CDD e uma vez de cada cinco no desemprego (Ires, 2009). Enfim, a desmultiplicação dos CDD dedicados (para os intermitentes do espetáculo, os trabalhadores sazonais ou seniores) e a criação de um CDD de missão em 2008 encorajaram as substituições maciças dos CDD longos para CDD curtos, "de uso", e favoreceram o recurso aos CDD interinos sobre os empregos menos qualificados. Notemos que a precariedade das mulheres e dos jovens transparece na natureza dos contratos. Se, em 2016, 10,5% dos assalariados tinham um contrato em CDD, era o caso de 12,3% das mulheres contra 8,6% dos homens e de 32,1% dos jovens de menos de 25 anos (Beck e Vidalenc, 2016). Três anos depois, vê-se que a situação mudou e que recorrer ao CDD se tornou numa prática menos corriqueira por parte dos empregadores<sup>§</sup>.

Certamente, a classificação dos empregos assalariados em CDI e CDD, não é sem interesse para caracterizar os fluxos de mão de obra e os choques de ajustamento do emprego nas diferentes fases do ciclo econômico. Dessa forma, a crise de 2008/2009 fez foco na existência de ajustes assimétricos entre a preocupação das empresas de preservar um núcleo duro de empregos qualificados e estáveis (CDI) e a necessidade de recorrer a formas flexíveis de empregos (CDD, interinos), menos qualificados, menos remunerados

---

<sup>‡</sup> A taxa de emprego precário corresponde à parte dos empregos interinos, CDD e aprendizagem, relacionada com o emprego total. A aprendizagem é um contrato precário, porém vinculado com uma formação. É distinto do CDD e dos interinos. Segundo o INSEE, 16% dos 15-24 anos são aprendizes em 2014, [http://www.inegalites.fr/spip.php?page=article&id\\_article=1615](http://www.inegalites.fr/spip.php?page=article&id_article=1615), acessado em 12 de maio de 2017.

<sup>§</sup> Em meados de 2019, a taxa de emprego em CDD ou em *interim* atinge a 7,6%, em declínio em relação ao seu ponto máximo no 4º trimestre de 2017 (8,1%) (Dares, 2019: 12).

e servindo de amortecedor de choque conjuntural (Liégy, 2009).

No entanto, essa divisão dos empregos continua frágil para apreender as novas segmentações do mercado de trabalho, em particular aquelas ligadas às discriminações. Além do mais, a “insegurança” que cerca essas categorias, sugere que a dualização do mercado de trabalho na França não pode se resumir à oposição entre trabalhadores colocados *vs* trabalhadores à margem (*insiders vs. outsiders*). A insegurança subjacente aos CDI pode igualmente ser o resultado de uma degradação dos mercados internos do trabalho quanto o efeito da abertura de um número crescente de segmentos dos mercados profissionais à concorrência internacional. Da mesma forma, o número de empregos temporários (CDD, interinos) pode não ser o melhor indicador para medir a precariedade. Segundo Picart (2014), a multiplicação por cinco da taxa de rotatividade dos empregos entre 1980 e 2010, nos setores relativamente protegidos (hotel, restaurante, construção, serviços às pessoas), traduz menos uma extensão da precariedade do que uma redução da duração dos contratos e uma mudança profunda de seu uso, a título de profissões (operários não qualificados, empregados, profissões das artes e espetáculos e de ações culturais e esportivas) e de populações alvo (faixas etárias dos 15-24 anos e dos 50 anos e mais, *ibid.*).

O comportamento do criador de regras dos empregados

Exagerando um pouco, poderíamos afirmar que o recorte dos empregos em CDI e CDD não fornece senão um conhecimento parcial das regras e das práticas contratuais do mercado de trabalho na França. Em troca, essa divisão aponta para zonas cinzentas que representam variações em relação à norma entre categorias e instituições previstas para apreender e regular certas situações de emprego e a realidade das práticas contratuais que elas presumidamente devem codificar.

Consequentemente, o interesse por uma análise da noção de ZC não é tanto por compor um inventário das práticas legais ou ilegais dos empregadores, mas sim de compreender como, em contextos particulares, o comportamento de “criador de regras” dentre alguns deles pode coexistir, se opor, se combinar com as regras e as codificações instituídas em matéria de emprego. Essa perspectiva é reforçada através de numerosas pesquisas, notadamente aquela conduzida por (Artus, 2011), que mostram que as instituições de cogestão na Alemanha são minoritárias nos setores dos serviços, da construção, do comércio e da restauração, e que a taxa de cobertura convencional dos

assalariados no setor privado em 2010 é de 50% no Oeste e de 29% apenas no Leste.

Em tal contexto, as regulações do emprego estão longe de corresponder ao ideal do sistema dual da codeterminação. Em numerosas empresas, as instituições de negociações coletivas são suplantadas por “práticas institucionais divergentes” (*ibid.*: 113): gestão de integração e aspiração à autonomia dos assalariados nas empresas de alta tecnologia (*high-tech*), lealdade e reconhecimento mútuo nas PME (Pequenas e Médias Empresas), repressão e estratégia de saída (*exit*) nos serviços precarizados. Por uma parte, igualmente, essas regulações alternativas são o resultado de um processo profundo de desintegração vertical, como nas telecomunicações e nas empresas automotivas, onde os sindicatos nas filiais e junto aos terceirizados estão pouco presentes e onde os assalariados são pouco ou menos cobertos (Doellgast e Greer, 2007).

Encontra-se uma dinâmica similar na França. Para Mirlicourtois (2016), um terço somente das criações de emprego cabe às empresas independentes, estando o restante sob controle de empresas multinacionais ou de grandes grupos nacionais exportadores. Essa realidade evidencia a importância das relações interempresariais no jogo da regulação de emprego. Ela esclarece toda a singularidade da dualização entre os empregos das pequenas empresas dos setores abrigados e aqueles das maiores empresas expostas à concorrência internacional.

A diversidade e, às vezes, a amplitude da desconexão dessas regulações “divergentes”, não têm necessariamente por finalidade servir aos interesses dos empregadores diretos. Dessa forma, o recurso maciço ao interino, ao desemprego parcial ou às horas complementares na indústria é sobretudo um meio de reduzir a volatilidade do lucro dos grandes grupos, respeitando o objetivo da minimização do risco de curto prazo imposto pelos mercados financeiros (Liégy 2009).

Em suma, a noção de ZC refere-se a todo um inventário de configurações de relações de poder conduzindo a uma situação em que os empregos não sejam mais codificados segundo regras ou procedimentos instituídos, mas negociados caso a caso sob bases locais ou puramente contingentes. Ela permite interrogar a transformação das normas do emprego sob dois ângulos diferentes: 1- pontuando as fraquezas das categorias e das regulações institucionais que definem as condições standards de organização e de gestão da relação de emprego; 2- examinando como os empregadores se organizam para fazer frente a um ambiente incerto e heterogêneo, e como, sobre as



bases, emergem novas normas do emprego e/ou se constroem novas regulações.

As reflexões que seguem propõem-se aprofundar esses pontos a partir da noção de ZC desenvolvida por Supiot (2000) em um trabalho sobre “as novas faces da subordinação”.

#### A noção de zona cinzenta segundo A. Supiot: contribuições e limites

Para Supiot, a noção de zona cinzenta (ZC) repousa sobre a constatação de uma convergência entre atividade profissional do assalariado que “não é mais necessariamente uma simples engrenagem desprovida de iniciativa numa organização fortemente hierarquizada” e o trabalhador independente que “não é necessariamente um empreendedor livre como assim lhe parece” (ibid.: 133). “Autonomia na subordinação” para o primeiro, “lealdade na independência” para o segundo, essa convergência encontra seu equivalente no plano jurídico dentro de uma “relativa diluição do critério de subordinação” (ibid.: 139).

Para o jurista francês, a noção de ZC se opõe à noção de fronteira do direito do trabalho. Enquanto que a noção de fronteira leva o debate para o fato de expandir ou restringir seu campo de aplicação a certas profissões (ex. os jornalistas ou franqueados), a noção de ZC remete a outro tipo de interrogação, abrangendo as modalidades de exercício do poder do empregador. O empregador hoje não se satisfaz mais com “uma simples obediência às ordens” (ibid.: 139), mas demanda, tanto aos assalariados quanto aos trabalhadores independentes, que tenham “lealdade” (ibid.), isso quer dizer mobilizar no trabalho as suas capacidades de iniciativa, de julgamento e de responsabilidade exercidas na qualidade de homens livres.

Para o autor, a passagem da obediência para a lealdade é a única causa assinalada na origem da formação da ZC. A subordinação do assalariado fixada contratualmente com seu empregador não coincide mais com as condições reais de trabalho que o ligam a ele. Essa descontinuidade opõe dois momentos, um relativo à assinatura do contrato de trabalho e que ocorre no mercado; outro que concerne as condições de engajamento dos indivíduos no trabalho e que se desenvolve no seio das empresas. Para Supiot, essa descontinuidade se caracteriza por uma variação larga e profunda entre os direitos e obrigações das partes fixados contratualmente e a realidade do poder de direção dos

empregadores.

Esta percepção das transformações da relação de emprego a partir da noção de ZC é interessante para o nosso propósito por várias razões:

- a noção de ZC não é destinada a seguir a relação de emprego às margens do assalariamento. É uma noção transversa visando apreender a fragilidade estrutural da relação de emprego a partir da relação de contrapartida “subordinação contra proteção” subjacente ao contrato de trabalho, quer se trate da proteção dos assalariados afetados pelas relações de subcontratação, de falsos independentes cuja atividade está submissa aos ditames de um só cliente ou ainda de assalariados precários em CDD ou beneficiando-se de um CDI;
- a ZC é potencialmente conflituosa e instável, sempre tensionada entre os trabalhadores pouco ou mal protegidos e um poder de direção mal identificado, zona essa que excede cada vez mais o perímetro institucional da relação de emprego, suposto definir as prerrogativas do empregador;
- a ZC pode ser compreendida como um espaço de transição, aberto ao desenvolvimento de novas formas de codificação da relação de emprego, como os contratos de trabalho independente criados na Itália (os parasubordinados) para suprir a independência econômica. Supiot lembra também o dilema do reconhecimento legal de toda forma atípica de emprego: “reconhecê-la é favorecer seu desenvolvimento, ignorá-la, é abandonar os trabalhadores atípicos à sua própria sorte” (Supiot 2000: 143).

Em suma, a noção de ZC daria peso à ideia segundo a qual, em Supiot, o poder do empregador não seria em nada sinônimo de decisões arbitrárias uma vez que existe um direito do trabalho adequado à diversidade das práticas de subordinação (Fridenson, 2006). A questão se coloca, no entanto, de saber se este esclarecimento constitui o único ponto de vista possível. Podemos duvidar, uma vez que a relação de subordinação é uma relação de poder mediatizada por dispositivos jurídicos, mas também organizacionais, tecnológicos, financeiros, culturais, de gênero, raça e etnicidade. Essas formas de poder atingem particularmente a relação empregado/empregador. *A fortiori*, a relação “subordinação contra proteção”, implícita no contrato de trabalho não é nem única, nem exclusiva, quanto ao seu objeto. Alguns a

concebem como uma troca entre subordinação e tomada de risco (Morin, 2005), outros ainda consideram que se trata da manutenção da liberdade do trabalhador (Didry e Brouté, 2006).

Essa diversidade de pontos de vista, nos leva a conceber a subordinação como uma relação “trabalhada”, hibridizada por relações de terceiros, sem vínculos, a não ser indiretos com o estado de subordinação dos assalariados.

Para além de Supiot: a noção de zona cinzenta como espaço público de recodificação de relação de emprego

As zonas cinzentas de emprego na globalização: uma outra leitura é possível

Para Supiot (2000), a noção de ZC está intimamente ligada à desintegração do modelo centralizado da fábrica em proveito de modelos de firmas transnacionais, organizadas em redes (Murray e Trudeau, 2004) e cuja consequência é de conduzir as sedes sociais a pesarem sobre o emprego a partir do exterior das fronteiras jurídicas das firmas residentes. Esta leitura insiste na ideia de uma ZC que surgiria como um *link* com o que denominaremos um processo extraterritorial de “desencaixe” da relação de emprego, expressão próxima da noção de “delegalização” avançada por Supiot (1994) para significar a perda da ancoragem do enraizamento da relação de emprego no direito nacional do trabalho.

Porém, outra leitura é possível na medida em que a globalização e (re)localização estão intimamente ligadas às estratégias das empresas para explorar as vantagens competitivas locais e tecer relações com os diferentes atores implicados nesse nível (coletividades territoriais, sociedade civil, fornecedores). Assim, “desencaixe” e “re-encaixe” da relação de emprego não caminham um sem o outro num contexto de globalização. Esse ponto é importante para caracterizar a noção de ZC. Enquanto uma leitura em termos de “desencaixe” reconhece na perda de visibilidade e de controle do poder dos empregadores diretos, critérios decisivos de identificação da noção de ZC (Chassagnon, 2012: 12), uma leitura em termos de “re-encaixe” insiste sobretudo na existência de zonas cinzentas nos processos situados de ajuste do emprego às condições locais de organização e gestão da atividade no seio das empresas. No primeiro caso, o empregador direito (*de jure*) é alienado de uma parte de seu poder de direção em proveito de um terceiro (empregador *de facto*); no segundo caso, esta terceira pessoa

posicionada no bojo desta ZC o reabilita como alavanca de ação para pesar de maneira informal sobre os termos da troca “subordinação contra proteção” ao nível local.

Em nossa abordagem, a noção de ZC remete a uma brecha entre as características e as proteções legais dos empregos negociados com os assalariados e as características e proteções reais atreladas aos empregos ocupados. Esta diferença não é redutível às estratégias ilegais por parte das direções extraterritoriais que procurariam contornar a lei em nível local ou nacional. Ela remete aos arranjos das diretorias com os atores locais e também com os sistemas de regras e de controle que enquadram a atividade dos trabalhadores nos estabelecimentos. A noção de ZC se afirma então como o espaço de expressão de uma regulação desviante onde o emprego torna-se um ponto focal de estratégias de atores, que partilham interesses ou problemas comuns com as diretorias.

A noção de zona cinzenta como espaço público: o papel dos interessados

As reflexões que precedem, ressaltam que a noção de ZC fornece uma chave de leitura original das transformações da relação de emprego. Ao integrar à análise a diversidade dos modos de exercício e de divisão do poder de direção, ela faz da “relação de emprego com terceiros”, o desafio de uma nova regulação do emprego a partir de uma confrontação entre empregadores e interessados sobre o objetivo ou as finalidades da atividade. Essa perspectiva é bastante próxima do quadro de análise de Legault e Bellemare (2008), para quem a identidade e o número dos atores do sistema de relações profissionais não são fixados *a priori*, mas sim a consequência direta de sua implicação na organização e na gestão das relações de trabalho. A abordagem em termos de ZC divide com os autores essa concepção “elástica” do sistema das relações profissionais.

Dessa concepção, reteremos que as relações dos parceiros econômicos e institucionais com os empregadores não são necessariamente de natureza cooperativa, mas podem ser o embate de questões ou de problemas privados e públicos que os opõem. Além disso, como na prática a relação de emprego e a ZC são um só, nada garante que essas relações sejam portadoras de uma regulação social virtuosa para com os empregados. É possível que as proteções e as garantias de emprego dos empregados sejam percebidas como obstáculos ou se tornem as variáveis de ajuste das tratativas ou das arbitragens privadas ou quase privadas realizadas a montante.

Teatro de confrontações e de concessões recíprocas, a ZC apresenta numerosos

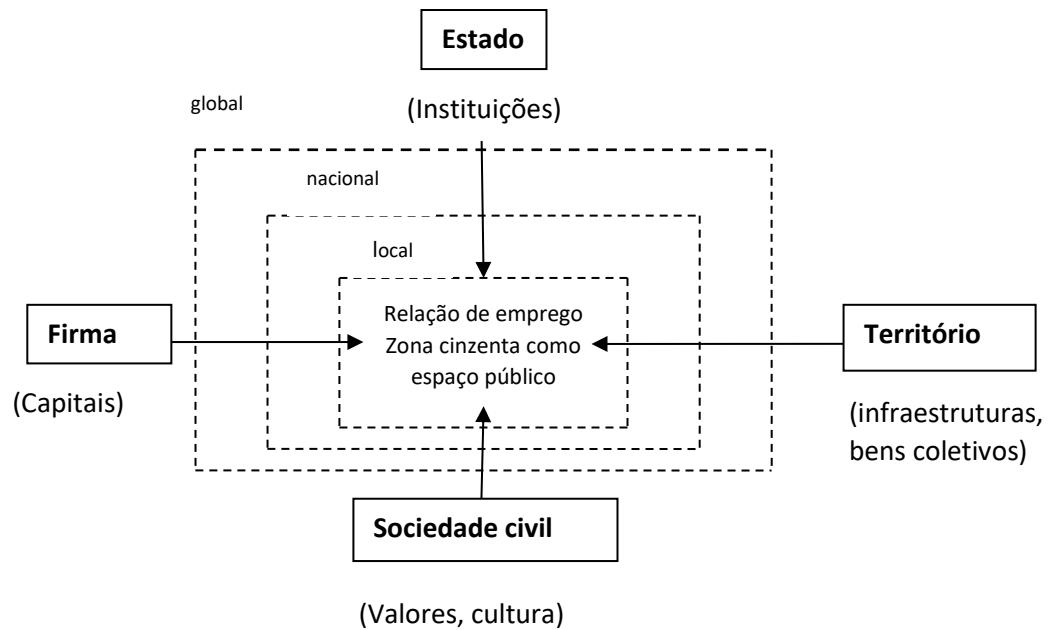
traços característicos de um espaço público<sup>\*\*</sup>. É um espaço discursivo funcionando concretamente como uma instância de mediação, entre direitos e obrigações intangíveis e garantidos *a priori* pelo Código do Trabalho, por um lado, e interesses dispersos escapando *a priori* a toda racionalidade processual, do outro. Não é tampouco um lugar de troca propriamente dito, mas sim um lugar de composição de interesses onde se forjam equilíbrios de circunstância sobre a base de regras híbridas e implícitas ou de convenções de negócios assimiláveis a disposições de caráter não obrigatório (*soft law*). Como espaço público a ZC é, pois, um lugar mais ou menos informal de deliberação permitindo que duas ordens de legitimidade coexistam; ou ainda se misturem na prática: um institucional e estatal, outro mercantil e contratual. Esse espaço público pode também se afirmar como espaço instituinte (Azaïs, 2019), entendendo-se aí um espaço onde poderes e contrapoderes se confrontam para a constituição de uma ordem de regulação híbrida de onde nada garante nem a estabilidade nem a coerência *a priori*.

A noção de zona cinzenta do emprego como espaço público

Gráfico (Fonte: os autores)

---

<sup>\*\*</sup> Se Habermas usou a noção de “espaço público” numa perspectiva crítica face ao Estado, a acepção sobre a qual nos detemos aqui, faz referência às interações entre atores da relação de emprego (dentre os quais o Estado). Trata-se, portanto, de um espaço público bem específico, atrelado ao número, à identidade e ao posicionamento dos atores. É um espaço necessariamente local, cujas fronteiras espaciais e temporais não estão delimitadas *a priori* (Habermas, 1997).



Nos limitando a uma tipologia muito geral das partes interessadas, o gráfico que precede, ilustra essa abordagem da ZC.

A noção de ZC como espaço público permite apreender as transformações da relação de emprego duplamente:

- como o terreno de expressão de relações ou de práticas extrajurídicas oriundas das partes implicadas (Estado, empresas, territórios, sociedade civil) da relação de emprego. Essas últimas contribuiriam para seus recursos (institucionais, capitais, infraestruturais, valores) para a manutenção ou o desenvolvimento da relação de emprego, mas seus interesses poderiam ser ameaçados pela maneira como esses recursos são agenciados, geridos ou consumidos pelas empresas;
- como o lugar de emergência de novos arranjos visando redefinir as condições materiais e institucionais de organização e de gestão da relação de emprego. Eles podem ser apreendidos como compromissos pelo intermediário dos quais a ligação “subordinação contra proteção” é uma contrapartida aceitável aos engajamentos contratuais que os ligam localmente aos trabalhadores.

A ZC não aponta somente para um defeito de institucionalização na regra de direito (Supiot, 2000), ela testemunha igualmente a existência de um processo de auto-organização das regras e das modalidades de exercício do poder de direção dos empregadores ao nível local. Pretextando arranjos organizacionais, práticas institucionais inovadoras se introduzem nos interstícios da lei e impõem um quadro

normativo implícito desenhando os contornos de novas formas de subordinação. No espaço público, certas situações de emprego, longe de ser unívocas, testemunham ao contrário uma multiplicidade de configurações possíveis.

### Conclusão

A diversidade das características de uma zona cinzenta destaca o interesse da noção para se analisar as transformações da relação de emprego na globalização. Receptáculo de transbordamentos oriundos das transformações do trabalho, cujos lugares, temporalidades e modalidades de execução se desdobram para fora dos muros das fábricas e embaçam as fronteiras estatutárias entre assalariados e trabalhadores independentes, a zona cinzenta é também o terreno de expressão de dinâmicas múltiplas insufladas “por cima”, pelas estratégias empresariais. Algumas delas são ilegais ou ignorantes das obrigações impostas pelo direito do trabalho; outras se inscrevem nas estratégias da empresa de contorno das obrigações das fronteiras nacionais. Esses casos diversos são práticas e regulações largamente autônomas em face das normas da relação de emprego standard.

Aí está sem dúvida uma virtude heurística salutar: recorrer à noção de ZC permite desenclausurar a análise de uma leitura Estado-centrada da relação de emprego (dominante no caso da França) e de se liberar de uma abordagem sistêmica herdada do tríptico “empregador, sindicato, governo” forjado inicialmente por Dunlop.

Nossa proposta de definir a ZC como “um espaço público” é a consequência direta desta mudança de perspectiva. Levar em conta a ZC como componente integral da relação de emprego, conduz a pensar que esta última não é somente regulada de maneira unilateral pelas direções das empresas segundo o “fato de direito”.

Para concluir, é conveniente sublinhar que a noção de ZC deve ser mobilizada com precaução, sobretudo para evitar de considerarmos toda experiência de trabalho ou toda situação de gestão desenvolvida às margens das instituições legais, como tendo a capacidade de gerar mecanicamente uma nova ordem de regulação social. Muito pelo contrário. A noção de ZC como espaço público, se opõe a tal determinismo já que nenhuma configuração de ações é portadora de compromisso *a priori*. Parece ser mais prudente pensar que as zonas cinzentas do emprego têm ainda um belo futuro diante delas.

## Bibliographie

Artus, Ingrid (2011), « Les salariés précaires et la codétermination en Allemagne – la représentation collective au-delà des normes », *La Revue de l'IRES*, 1 (68), p.109-140.

Azaïs, Christian (2019), « Figures émergentes », in Bureau Marie-Christine, Corsani, Antonella, Giraud, Olivier, Rey, Frédéric (dir.), *Les zones grises des relations de travail et d'emploi. Un dictionnaire sociologique*, Buenos Aires, Teseo, p. 149-160. Ed. Teseo, p. 613-625 <https://www.teseopress.com/dictionnaire/>

Barlet, Muriel et Minni Claude (2014), « Entre 2000 et 2012, forte hausse des embauches en contrats temporaires, mais stabilisation de la part des CDI dans l'emploi », en coll. avec Samuel Ettouati, Jean Finot et Xavier Paraire, *Dares Analyses*, juillet, 056.

Beck, Simon et Vidalenc Joëlle (2016), « Une photographie du marché du travail en 2016 », *Insee Première*, juin, 1612.

Chassagnon, Virgile (2012), « Fragmentation des frontières de la firme et dilution des responsabilités juridiques : l'éclatement de la relation d'emploi dans la firme réseau multinationales », *Revue internationale de droit économique*, 1 (XXVI), p. 5-30.

*Dares* (2019), La conjoncture du marché du travail au 2<sup>e</sup> trimestre 2019 – Focus : Le marché du travail en France : bilan des deux dernières années et perspectives, [www.dares.travail-emploi.gouv.fr](http://www.dares.travail-emploi.gouv.fr)

*Dares* (2015), « Plus d'un tiers des CDI sont rompus avant un an », *Dares-Analyses*, janvier.

Didry, Claude et Rémi Brouté (2006), « L'employeur en question, les enjeux de la subordination pour les rapports de travail dans une société capitaliste », dans H. Petit et N. Thévenot (éds), *Les nouvelles frontières du travail subordonné*, Paris : La Découverte, Collection Recherches, p. 47-70.

Doellgast, Virginia et Ian Greer (2007), « Vertical Disintegration and the Disorganization of German Industrial Relations », *British Journal of Industrial Relations*, 45 (1), p. 55-76.

Dunlop, John T. (1993), *Industrial Relations Systems*, Boston, Mass.: Harvard Business School, rééd. [1958].

Fridenson, Patrick (2006), « Les transformations des pratiques de subordination dans les entreprises et l'évolution du tissu productif en France », dans Héloïse Petit et Nadine Thévenot (éds), *Les nouvelles frontières du travail subordonné*, Paris : La Découverte, Collection Recherches, p. 21-46.

Habermas, Jurgen (1997), *Droit et démocratie : entre faits et normes*, Paris : Gallimard, 551 pages.

IRES (2009), *La France du travail. Données, analyses, débats*, Paris, Éditions de l'Atelier/Éditions Ouvrières.

Jackson, Gregory, Sarosh Kuruvilla et Carole Frege (2013), « Across Boundaries: The Global Challenges Facing Workers and Employment Research », *British Journal of Industrial Relations*, 51 (3), p. 425-439.



- Kochan, Thomas A., Harry C. Katz et Robert B. McKersie (1986), *The Transformation of American Industrial Relations*, New York: Basic Books.
- Legault, Marie-Josée et Guy Bellemare (2008), «Theoretical Issues with New Actors and Emergent Modes of Labour Regulation», *Relations industrielles/Industrial Relations*, 63 (4), p. 742-766.
- Lizé, Laurence et Nicolas Prokovas (2014), « Au sortir du chômage : précaires malgré un CDI ? », *Formation-Emploi*, 125, janvier-mars, p. 89-112.
- Mirlicourtois, Alexandre (2016), « Les TPE-PME grandes créatrices d'emplois, c'est un mythe ! », *La Tribune*, 1<sup>er</sup> avril, <http://www.xerficanal-economie.com/>.
- Morin, Marie-Laure, 2005, « Le droit du travail face aux nouvelles formes d'organisation des entreprises », *Revue internationale du Travail*, 144, (1), p. 5-30.
- Murray, Gregor et Gilles Trudeau, 2004, « Une régulation sociale de l'entreprise mondialisée ? », *Relations industrielles/Industrial Relations*, 50 (1), p. 3-14.
- OCDE (2016), *Perspective de l'emploi*, Paris : OCDE.
- Picart, Claude (2014), « Une rotation de la main-d'œuvre presque quintuplée en 30 ans : plus qu'un essor des formes particulières d'emploi, un profond changement de leur usage », dans Nicole Roth (coord.), *Emploi et salaire*, Paris : Insee, p. 29-45.
- Piore, Michael J. et Sean Safford (2006), « Changing Regimes of Workplace Governance. Shifting Axes of Social Mobilization and the Challenge to Industrial Relations Theory », *Industrial Relations: A Journal of Economy and Society*, 45 (3), p. 299-325.
- Supiot, Alain (1994), *Critique du droit du travail*, Paris : PUF.
- Supiot, Alain (2000), « Les nouveaux visages de la subordination », *Droit Social*, février, n°2, p. 131-145.