



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO – UFRPE
GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS ECONÔMICAS

LUIS SÉRGIO ALVES SILVA

**O ESTADO DA ARTE DOS RISCOS LABORAIS ORIUNDOS DA
TERCEIRIZAÇÃO**

RECIFE – PE

JULHO/2021

LUIS SÉRGIO ALVES SILVA

**O ESTADO DA ARTE DOS RISCOS LABORAIS ORIUNDOS DA
TERCEIRIZAÇÃO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado pelo aluno **LUIS SÉRGIO ALVES DA SILVA**, ao Curso de Ciências Econômicas da Universidade Federal Rural de Pernambuco – UFRPE, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Ciências Econômicas, sob a orientação do **Prof. Dr. ÁLVARO FURTADO COELHO JÚNIOR**.

RECIFE - PE

JULHO/2021

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal Rural de Pernambuco
Sistema Integrado de Bibliotecas
Gerada automaticamente, mediante os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

S586e

SILVA, LUIS SÉRGIO ALVES DA
O ESTADO DA ARTE DOS RISCOS LABORAIS ORIUNDOS DA TERCEIRIZAÇÃO / LUIS SÉRGIO
ALVES DA SILVA. - 2021.
57 f.

Orientador: PROFESSOR DR ALVARO FURTADO COELHO JUNIOR.
Inclui referências.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação) - Universidade Federal Rural de Pernambuco,
Bacharelado em Ciências Econômicas, Recife, 2021.

1. TERCEIRIZAÇÃO. 2. FLEXIBILIDADE LABORAL. 3. PRECARIZAÇÃO. I. JUNIOR, PROFESSOR DR
ALVARO FURTADO COELHO, orient. II. Título

CDD 330

LUIS SÉRIGO ALVES DA SILVA

**O ESTADO DA ARTE DOS RISCOS LABORAIS ORIUNDOS DA
TERCEIRIZAÇÃO**

TCC apresentado ao Curso de Graduação em Economia da Universidade Federal Rural de Pernambuco, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Ciências Econômicas.

Aprovado em: ___/___/___

Orientador: Prof^o. Dr. Álvaro Furtado Coelho Júnior

1^o Examinador: Prof^o. Dr. Guerino Edécio da Silva Filho

2^o Examinador: Prof^a. Dra. Sonia Maria Fonseca Pereira Gomes

*Dedico esse trabalho aos meus
professores e colegas da Universidade
Federal Rural de Pernambuco, amigos,
família e acima de tudo, Deus.*

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, que mesmo com todas as dificuldades que enfrentaram, me educaram com todo esmero e me conduziram as veredas do bem, fazendo com que alcançasse pelo caminho correto, tudo o que eu tenho hoje. Aos meus avós, tios, padrinhos e primos por todo o apoio que me deram durante essa experiência acadêmica.

Ao meu orientador que dedicou seu precioso tempo em me ajudar a elaborar esse trabalho, além de levantar diferentes caminhos de narrativa para prosseguir com essa monografia.

À instituição Universidade Federal Rural de Pernambuco e os profissionais e estudantes que fazem parte da turma de Ciências Econômicas, pela grande colaboração em solucionar todas as minhas dúvidas e questionamentos, de forma ética, pontual e concisa.

E por final, agradeço à Deus. Declaro com toda a convicção que sem a sua ajuda, eu não conseguia atingir meus objetivos acadêmicos e alcançar o sucesso em minha vida.

“Depois de escalar uma montanha muito alta, descobrimos que há muitas outras montanhas por escalar.”

NELSON MANDELA

RESUMO

Nas últimas quatro décadas, o Brasil e os demais países latino-americanos, têm experimentado flexibilização na legislação trabalhista. Com base em estudos realizados pelo IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, a terceirização como fenômeno socioeconômico tem se apresentado com graves repercussões para a economia, a saúde e o bem-estar da classe trabalhadora. O presente trabalho visa contribuir para a discussão teórico-epistêmica com vistas a caracterizá-lo e destacá-lo na agenda política para seu debate e enfrentamento. Ao analisar os efeitos da terceirização na América Latina como um todo, foi possível evidenciar diferentes nuances no tempo de implantação e nas formas de flexibilização da mão de obra. As pesquisas revisadas relatam que esse fenômeno foi favorecido por: a descentralização da força produtiva, a explosão demográfica; a crescente urbanização, o fenômeno da competitividade e a flexibilização da mão-de-obra que acarretaram a precarização do trabalho. Nesse sentido, as repercussões trabalhistas tais como: desestruturação do grupo social e sua fragmentação em diversos empregadores dos ex-empregados das empresas clientes revolução competitiva com aumento da jornada de trabalho não remunerada; e a instabilidade do emprego, trazendo para o trabalhador uma vida precária, elevada morbidade e incapacidade, e aumento dos gastos com saúde tanto para o trabalhador quanto para o Estado.

Palavras-chave: Terceirização. Flexibilidade laboral. Precarização.

ABSTRACT

In the last four decades, Brazil and other Latin American countries have experienced flexibility in labor legislation. Based on studies carried out by IPEA – Institute for Applied Economic Research, outsourcing as a socioeconomic phenomenon has had serious repercussions for the economy, health and well-being of the working class. The present work aims to contribute to the theoretical-epistemic discussion with a view to characterizing it and highlighting it in the political agenda for its debate and confrontation. By analyzing the effects of outsourcing in Latin America as a whole, it was possible to evidence different nuances in the time of implementation and in the ways of flexibilization of the workforce. The surveys reviewed report that this phenomenon was favored by: the decentralization of the productive force, the demographic explosion; the growing urbanization, the phenomenon of competitiveness and the flexibilization of the labor force that led to the precariousness of work. In this sense, the labor repercussions such as: the breakdown of the social group and its fragmentation into several employers of former employees of client companies competitive revolution with an increase in unpaid working hours; and the instability of employment, bringing a precarious life to the worker, high morbidity and disability, and an increase in health care costs for both the worker and the State.

Keywords: Tercerization. Labor flexibility. Precariousness.

LISTA DE GRÁFICOS

GRÁFICO 01 Brasil: participação dos afastamentos por acidentes do trabalho típicos nas atividades tipicamente terceirizados e nas tipicamente contratantes por faixa salarial (2014).

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	11
2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	15
2.1 Considerações gerais sobre a terceirização no Mundo e na América Latina.....	15
2.2 Motivos e modalidades para terceirização.....	17
2.3 Os relacionamentos na subcontratação e no fornecimento de trabalhadores.....	29
2.3.1 Relacionamentos e contratos no fornecimento de pessoal.....	29
2.3.2 A opacidade na terceirização real.....	30
2.4 Matriz para capturar os riscos de subcontratação.....	31
2.4.1 O local onde o trabalho ocorre.....	32
2.4.2 Relacionamento com a atividade principal da empresa.....	35
2.4.3 Níveis de especialização e qualificação.....	38
2.4.4 Duração do relacionamento.....	40
2.4.5 Integração, intermediação e responsabilidades.....	42
2.5 Considerações gerais sobre a subcontratação.....	47
3. METODOLOGIA.....	52
4. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	53
REFERÊNCIAS.....	55

INTRODUÇÃO

Consiste a terceirização de serviços no processo de delegação a terceiros de tarefas necessárias ao funcionamento regular de uma empresa. O tomador dos serviços transfere a prestação de certa atividade para um terceiro, que não apenas aloca a mão de obra necessária, mas também fornece os insumos, instrumentos de trabalho e conhecimento técnico sobre a atividade contratada e realiza a sua gestão integral. Com a terceirização, a empresa pode concentrar seus esforços em aspectos específicos das suas atividades, o que teoricamente levaria a um ganho de produção (PESSOA, 2021).

A terceirização pode ser classificada em dois gêneros, divididos em algumas espécies, a saber: a) o chamado *outsourcing* - que é ideia de uma fonte externa – é a terceirização de serviços ou a produção de componentes repassada a outra empresa para executá-los dentro ou fora dos muros da tomadora; b) o segundo grande gênero é o denominado *off-shoring*, ou seja, aquela terceirização feita fora da praia do tomador dos serviços, normalmente no exterior (BASSO, 2010).

As principais espécies de *outsourcing* são o “*full outsourcing*” ou **terceirização integral** pela qual o cliente transfere ao executor dos serviços a plena propriedade de um setor da empresa, a **terceirização de base**, pela qual não se diminui os setores empresariais existentes, mas se procede a mera cessação de determinada atividade por conta própria e a transfere ao terceirizado, a **terceirização transformacional**, quando a mesma se faz acompanhar de uma reestruturação na área da empresa interessada. Tem-se, ainda, a **terceirização funcional**, pela qual se delega a terceiro uma inteira função ou, mais frequentemente, um inteiro processo, também temos o **joint-venture outsourcing**, pelo qual se transfere um setor inteiro de determinada empresa a uma terceira, e por fim temos, o **group outsourcing** ou simplesmente, a terceirização feita para uma empresa do mesmo grupo econômico, inteiramente controlada pela cliente (BASSO, 2004).

Castro(2010) acrescenta que:

A terceirização encontra sua origem durante a II Guerra Mundial, quando as indústrias responsáveis pela fabricação de materiais bélicos não conseguiam abastecer o mercado, necessitando suprir o aumento excessivo da demanda, aperfeiçoando o produto e as técnicas de produção. [...] tais indústrias passaram para terceiros as atividades de suporte, o que gerou um grande aumento no

número de empregos na época, reservando para si as atividades essenciais (CASTRO, p. 75, 2010).

Nos últimos anos, o ambiente de trabalho tem evoluído em função das necessidades empresariais e das novas tecnologias gerando grandes mudanças no mercado de trabalho e nas condições de trabalho, tais como as relações do contrato de trabalho, saúde e segurança laborais, sendo este um grande desafio para a saúde ocupacional. As mudanças organizacionais e produtivas levaram à incorporação de novas tecnologias, o que levou a um aumento da eficiência, mas também levou a um aumento dos riscos ocupacionais. A reestruturação do mercado de trabalho é o ponto de partida para diferentes condições de trabalho (SOARES, 2009).

Em função disso, diversos fatores de risco ocupacionais, como os componentes psicossociais (entendidos como as condições presentes em uma situação de trabalho diretamente relacionadas à organização do trabalho, como o conteúdo do cargo, como o desempenho da tarefa, estão ganhando cada vez mais destaque) e mesmo com o meio ambiente, que tem a capacidade de afetar o desenvolvimento do trabalho e a saúde dos trabalhadores e o estresse laboral decorrente de novas formas de organização do trabalho. Em 2000, o estresse era o segundo problema de saúde mais comum entre os trabalhadores mundo afora (REIS, 2012).

Com base em artigos já publicados acerca do tema, a terceirização é um fenômeno socioeconômico que tem se apresentado com graves repercussões para a economia, a saúde e o bem-estar da classe trabalhadora nas últimas 4 décadas no contexto brasileiro. O objetivo deste ensaio é contribuir para uma discussão teórico-epistêmica com vistas a caracterizá-lo e destacá-lo na agenda política para seu enfrentamento.

Primeiramente, realizar-se-á uma revisão epistêmica do fenômeno em estudo a fim de caracterizar sua abordagem tanto na América Latina como um todo e no Brasil em particular; posteriormente, serão discutidas situações díspares de terceirização como intermediação de mão de obra, fornecimento de trabalhadores e trabalho de colocação; em um segundo momento serão abordados os efeitos na economia, saúde e bem-estar do trabalhador. Após a análise, serão propostos alguns desafios a serem enfrentados no atual modelo hegemônico de

competitividade e produtividade que domina as economias de livre mercado no Brasil e na América Latina, além de assumir uma posição crítica propondo desafios a serem enfrentados em um eventual modelo de competitividade com o social e no desenvolvimento do trabalhador de classe em modelos econômicos de bem-estar social.

Nos países América Latina a maior parte dos instrumentos que normatizam as relações triangulares define como solidária a responsabilidade da Tomadora, vigorando, ainda, o Princípio Isonômico ou da Igualdade de Tratamento entre trabalhadores diretos e terceirizados, estendendo-se, assim, normas de proteção social ao trabalho a toda a prestação dos serviços contratados. No entanto, essas legislações, em regra, não vedam ou não impedem a triangularização nas relações de trabalho, definindo mais amplamente as atividades que podem ser objeto de terceirização. Nesse contexto, tanto a paridade salarial quanto a responsabilidade solidária são ferramentas que as legislações dispõem ao trabalhador para lhes assegurar a isonomia de ganhos com os trabalhadores diretamente contratados pelas tomadoras e a efetividade de seus créditos (DROPPA, BIAVASCHI, 2016).

Há anos as empresas buscam estratégias para otimizar seus processos e recursos. A globalização exigiu que as organizações conhecessem e praticassem novas formas de organização estrutural, como a terceirização. Esta forma de organização estrutural, tem permitido terceirizar, ou transferir funções que a empresa não desenvolva de forma e/ou eficiente, por isso contrata um provedor externo que oferece os seus serviços e é especialista na execução da atividade ou serviço (GIOSA, 2007).

Em relação ao que já foi dito, a terceirização existe quando uma empresa recorre a outra para que esta possa exercer determinadas atividades relacionadas com os serviços por ela prestados. A terceirização como forma de organização empresarial implica flexibilizar a organização do trabalho, estabelecendo uma tipologia que permita a adequada caracterização do trabalho às necessidades da empresa inserida no mundo globalizado, neste contexto realiza-se um novo tipo de contratação e, portanto, uma nova relação de trabalho (SOARES, 2009).

Embora tenham sido apresentadas várias alterações na relação dos contratos de trabalho, como contratação por hora, empreitada entre outras, surgem

preocupações relativamente aos recursos humanos, o termo subcontratação, também utilizado para designar “*outsourcing*”, tem sido dirigido à classe trabalhadora subcontratada, que não tem autonomia no trabalho, apresenta instabilidade laboral e rotatividade nos postos de trabalho (GODOY, 2007).

Da mesma forma, muitos dos casos têm baixos salários, sem usufruir de outros benefícios, o que leva a condições de trabalho precárias. Diante disso, levantou-se a seguinte questão de pesquisa: Quais são as garantias trabalhistas oferecidas pela terceirização em território nacional aos seus empregados quando estes são terceirizados?

Esta pesquisa surge a partir de preocupações que giram em torno de uma globalização cada vez mais crescente. Falar em Terceirização não é uma modalidade nova visto que tem origem há anos, mas sim o impacto que está a dar às novas gerações e sobretudo os benefícios que traz às empresas, pelas diferentes modalidades e serviços oferecidos às empresas.

Hoje, observa-se como os ambientes de negócios não são mais estáveis e previsíveis, uma vez que a globalização da economia, o amadurecimento dos mercados, as mudanças tecnológicas, a necessidade de responder às demandas cada vez mais altas dos clientes e uma competição cada vez mais intensa fazem o novo ambiente competitivo ser mais difícil de prever (BORGES, 2014).

Hoje em dia surgem novos modelos de relações laborais entre empregador e trabalhador, se fala de subcontratação, que é o meio pelo qual um empregador denominado empreiteiro executa obras ou presta serviços aos seus trabalhadores dependentes, a favor de um empreiteiro, este que define as tarefas do empreiteiro e o fiscaliza no desenvolvimento dos serviços ou na execução das obras contratadas (AGUIAR, 2016).

Sendo assim, o presente trabalho tem por objetivo identificar e analisar as garantias, benefícios e condições de trabalho que surgem através da terceirização. Para tal, buscar-se-á (I) conhecer o desenvolvimento da atividade de terceirização e os seus inícios na atividade econômica empresarial (II) analisar, bibliograficamente, as vantagens e desvantagens da terceirização no processo trabalhista; (III) explanar acerca das normas e tratados internacionais da OIT sobre terceirização (IV) avaliar o nível de subcontratação por atividade econômica a nível nacional.

Além desta introdução, este trabalho dividiu-se em mais três partes. O capítulo 2, o qual trata da fundamentação teórica, apresentando a contextualização

da terceirização no processo de competitividade global e os aspectos positivos e negativos em relação ao trabalhador. O capítulo 3, abordando a metodologia utilizada. Por fim, tem-se o capítulo 4, em que se colocam as considerações finais.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Considerações gerais sobre a Terceirização no Mundo e na América Latina

O processo da transnacionalização da terceirização remonta a crise do modelo fordista de produção na década de 1970, a relevância da terceirização é produto da implantação de um novo modelo de produção, que se tornava cada vez mais transnacional e que viria a ser tornar hegemônico, qual seja, o *toyotismo* que ganhava destaque no cenário global em relação dos imensos ganhos de produtividade. A grande maximização de eficiência do modelo *toyotista* é fruto da subcontratação de atividades especializadas e à consequente capacidade de produzir mais com menos trabalhadores diretamente contratados. Com grande velocidade, a terceirização se tornou popular na economia internacional em função dos extensos benefícios que trazia aos produtores. Corroborando para a difusão desse fenômeno temos o avanço tecnológico; o processo de reorganização logística; e a integração dos sistemas produtivos que se encontravam descentralizados (BERNADO, 2000).

Quanto à América Latina, a terceirização entra no debate a partir da renovação da agenda do MERCOSUL¹, devido ao processo de internacionalização da economia, o tema trabalho, e conseqüentemente o tema sobre terceirização/subcontratação entram para o debate nas reuniões do bloco a fim de harmonizar as normas dos países do MERCOSUL acerca do tema em questão.

Com o objetivo de melhorar o comércio do bloco entre os países da região, o MERCOSUL surge para defender estrategicamente os países membros do bloco em 1991. Com a entrada do tema trabalho na agenda do bloco, tem início a busca

¹ MERCOSUL - Mercado Comum do Sul é uma organização intergovernamental fundada a partir do Tratado de Assunção de 1991. Estabelece uma integração, inicialmente econômica, configurada atualmente em uma união aduaneira, na qual há livre-comércio intrazona e política comercial comum entre os países-membros

pela supressão do abuso e da exploração dos trabalhadores, e em 2008 os Estados membros do MERCOSUL aderem ao compromisso para o trabalho decente, alinhando-se com o ordenamento internacional no sentido de atuação em relação ao trabalho decente, tendo em vista que o debate acerca da proteção ao trabalhador é uma tendência internacional, regrada pela OIT² (AMARAL, 2014).

A terceirização nos países da América Latinas é regrada por legislações distintas, e por isso o fenômeno é abordado em cada país segundo seus regramentos internos acerca da terceirização. Como exemplos temos o Brasil, Argentina e Uruguai, todos possuem legislação trabalhista e mercado de trabalho com proteção trabalhista, porém a terceirização interessa para as economias onde há muito emprego assalariado, e isso se relaciona com o tamanho da economia e seus setores, nos quais os mais industrializados possuem maior interesse, como é o caso do Brasil em relação aos outros dois países já mencionados. Sendo assim, o Brasil tem maior interesse na flexibilização das leis trabalhistas, por possuir a economia mais pujante da América do Sul.

A Argentina detentora da segunda maior economia do bloco, por seguir de forma irrestrita uma agenda neoliberal nos anos 1990 acabou por se prejudicar, pois as reformas econômicas acabaram por transformar a Argentina em atrativo para o trabalho informal. No final do século XX, analisando a desigualdade na Argentina, apontam os dados sobre as ocupações, que revelam uma extensa jornada de trabalho, além de uma grande quantidade de trabalhadores subocupados em subempregos, nesse contexto a precarização do trabalho, de contratos de trabalho mais flexíveis, de contratos por tempo determinado, sem semelhança entre o Brasil e a Argentina após os anos 1990. Na Argentina a terceirização é regulamentada pela Lei do Contrato de Trabalho (LCT) nº 20.744, pela norma 30 de 2003, que responsabiliza solidariamente as partes envolvidas na terceirização (VIANA, 2013).

O Uruguai também é marcado pela flexibilização do trabalho como forma de adaptação do modelo de contrato de trabalho às transformações políticas e econômicas, no entanto, assim como o Brasil, enfrenta problemas acerca da flexibilização do trabalho e sua falta de limites. O Direito do Trabalho no Uruguai é

² OIT – Organização Internacional do Trabalho

regido por vários princípios, um deles é o Princípio da Primazia da Realidade, o qual pode relacionar-se com o tema da terceirização, pois em casos de descentralização ou terceirização empresarial, por mais que os trabalhadores estejam sobre a subordinação e dependência da empresa contratada, serão tidos como trabalhadores da empresa tomadora de serviços. O Uruguai possui três regramentos legais acerca da terceirização, a Lei nº 18.098 de 2007 que visa assegurar as questões referentes à terceirização na esfera pública; a Lei nº 18.099 de 2007 que assegura a responsabilização solidária da tomadora de serviço; e a Lei nº 18.251 de 2008 que faz as especificações entre subcontratação, intermediação, e, fornecimento de mão de obra via empresa de agenciamento (AMARAL, 2014).

2.2 Motivos e modalidades para a terceirização

Em janeiro de 2006, as empresas *General Motors* e *Ford* anunciaram demissões em massa de trabalhadores americanos, após a decisão tomada de diversificar seus modelos de automóveis e terceirizar parte de sua produção para países asiáticos (SOARES, 2009)

A terceirização da produção e dos serviços é uma das características do atual desenvolvimento da economia globalizada, de forma que determinado produto pode ser projetado em um país, obtido as matérias-primas necessárias para produzi-lo em um segundo, feito parte dele em um terceiro e quarto, e ser comercializado a partir de um quinto país. Já no domínio dos serviços, é frequente que o atendimento a clientes de entidades bancárias e financeiras seja atendido por telefone por operadores localizados em cidades ou regiões do mundo muito distantes do local onde são efetuadas as consultas (SOARES, 2009).

Na visão de Soares (2009), o processo de localização da produção, onde é mais lucrativo obter ou solicitar os vários estágios de produção ou prestação de serviço, as considerações variam dependendo, em parte, do tipo de produção, se é de alto nível tecnológico (capital intensivo) ou se é mais intensivo em mão de obra e, portanto, geralmente de menor nível tecnológico. Mas, em geral, existem duas constantes nos locais escolhidos: a abundância de matérias-primas, por um lado, e o baixo valor do trabalho, por outro.

A terceirização da produção e do trabalho, nos últimos vinte anos, se espalhou rapidamente nos países da América Latina, tanto como uma estratégia

desenvolvida de forma aberta, promovida e celebrada pelas empresas, quanto de forma *underground* (relação de trabalho ambígua), para disfarçar ou evitar um problema de trabalho, em muitos casos, e / ou fiscal, em outros. Essa mesma polaridade do problema alerta imediatamente para sua complexidade e para a variedade de formas, significados e motivos que a terceirização pode adquirir (SOARES, 2009)

Segundo Moraes (2008), o termo terceirização de origem brasileira, revela em sua acepção real a intenção do empresariado do Brasil em transferir para terceiros a posição de empregador, com o objetivo claro de reduzir os custos de produção, por meio do afastamento da responsabilidade sobre os encargos e obrigações trabalhistas, assim como instrumento apto a viabilizar a rápida substituição de trabalhadores conforme a dinâmica da demanda. Ainda segundo Moraes (2008), a terceirização não é um fenômeno do Direito do Trabalho, e tão pouco se constitui num instituto jurídico, segundo ele esse fenômeno emerge de outras áreas do conhecimento, como Administração e Economia

Uma das possíveis conceituações da terceirização é a que destaca a diferença entre as demissões jurídicas e econômicas da relação do trabalho. O trabalhador labora para uma empresa – chamada de contratante – mas todos os direitos relacionados ao seu trabalho estão ligados à outra, uma empresa intermediária, denominada contratada (CAMPOS, 2018). Ainda segundo Campos (2018), a terceirização pode ocorrer por meio do trabalho assalariado ou não, no primeiro caso o trabalhador continua a ser um assalariado, com todos os seus direitos que dizem respeito a esse tipo de vínculo. Já no segundo caso, o trabalhador se encontra por conta própria ou em situações similares, trabalhando mediante uma variedade de mecanismos, como prestador de serviços, trabalhador cooperativado, empresário individual e assim por diante

A terceirização como processo sistemático vem se desenvolvendo no Brasil desde a década de 1980 de forma silenciosa e crescente para que, após estes últimos 25 anos, estivesse plenamente instalada na realidade econômica e trabalhista (SOARES, 2009).

Na visão de Aguiar (2016), o conhecimento teórico e empírico desses processos indica que a terceirização da produção de bens e o fornecimento de pessoal por terceiros às empresas fazem parte de um processo maior, que é mais amplo, e que inclui os outros dois. Ou seja, a terceirização de atividades e/ou

trabalho. Uma das orientações deste estudo é revisar a terceirização como um todo, para entender o que a terceirização de trabalho e o trabalho em empresas de serviços temporários representam nela; quais formas são desejáveis e potencialmente virtuosas e quais não são.

Frequentemente, as empresas tendem a terceirizar processos cujas tarefas envolvem alto conteúdo manual ou que exigem grande esforço físico. Em geral, nos países em desenvolvimento, aquelas partes dos processos menos tecnológicos, em que as empresas não fizeram grandes investimentos. A terceirização de processos “sujos”³ e arriscados também é frequente. Por outro lado, as informações sobre riscos e danos ocupacionais apontam o trabalho terceirizado como uma área crítica no que diz respeito a acidentes e saúde no trabalho e como uma frequente “terra de ninguém” em matéria preventiva. Segundo Pelatieri, Camargos, Ibarra e Marconilino (2018), em seu artigo “Terceirização e Precarização das Condições de trabalho: Condições de Trabalho e Remuneração em Atividades Tipicamente Terceirizadas e Contratantes” apontam que a participação dos afastamentos por acidentes de trabalho típicos é mais elevada nas atividades tipicamente terceirizadas ⁴do que nas tipicamente contratantes⁵, podendo ser duas vezes mais altas em alguns casos. Para ilustra segue gráfico do referido artigo que relaciona remuneração e percentual.

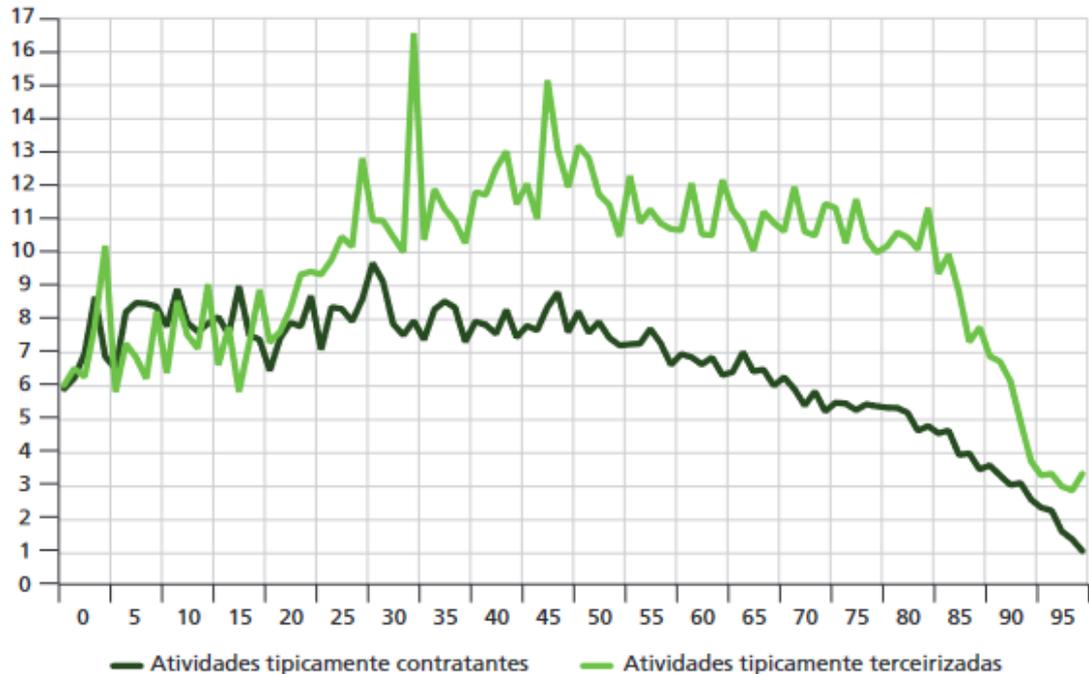
³ Processos sujo – Atividades que envolvem altos risco em sua execução.

⁴ Atividade tipicamente terceirizada - Relacionada à atividades-meio da empresa.

⁵ Atividade tipicamente contratante – Relacionada à atividade fim da empresa.

GRÁFICO 1

Brasil: participação dos afastamentos por acidentes de trabalho típicos nas atividades tipicamente terceirizadas e nas tipicamente contratantes por faixa salarial (2014)
(Em %)



Fonte: Rais/MTB.

Elaboração: Dieese, subseção CUT Nacional.

A prevenção nacional de riscos desenvolveu-se no quadro institucional da industrialização, que teve pela frente grandes empresas - as fábricas - como palco, e os trabalhadores da indústria como principais protagonistas. Tratava-se de um único empregador - ou seu representante - como responsável e interlocutor das suas condições de trabalho, incluindo os riscos ocupacionais (TOLENTINO, 2007).

Enquanto a população ocupada se mantivesse estável sob o mesmo teto, como acontecia na fábrica, estavam reunidas as condições para que a exposição aos riscos compartilhados pelos trabalhadores e seus impactos na saúde pudessem ser estudados e monitorados em profundidade e a todo o momento nos locais de trabalho. Essa condição é rompida, como tendência geral, na nova economia global e nas economias nacionais entre outras causas, devido à terceirização.

Com efeito, a população laboral tende a ter uma elevada rotatividade, expondo-se a uma sucessão de riscos em diferentes locais, o que dificulta tanto a vigilância epidemiológica dos trabalhadores expostos, como a delimitação de

responsabilidades quanto a quem é o verdadeiro empregador e torna mais complexo determinar o local específico de origem dos riscos (TOLENTINO, 2007).

Na visão de Davis (2002), a terceirização não foi contemplada no andaime institucional da industrialização e ainda não está na maior parte do arcabouço institucional do trabalho hoje. De fato, na maioria das legislações trabalhistas latino-americanas, é tratado como um apêndice, ou seja, tratasse de situações raras ou excepcionais.

Embora em diferentes países tenham sido desenvolvidas políticas preventivas e métodos de trabalho para as pequenas empresas, esse desenvolvimento não foi avassalador e nem sempre articulou a figura dos vínculos entre as empresas. De tal forma que o trabalho terceirizado sofre ou tem um déficit em sua regulação e institucionalidade, o que por si só deixa a porta aberta para a incerteza nas responsabilidades trabalhistas.

Nas palavras de Davis (2002):

Na subcontratação, o que sempre se obtém, mesmo quando não é o que se busca, é a transferência de responsabilidades; tire-os, por diferentes razões. Uma espécie de "terra de ninguém" está pisando nas suas formas mais precárias, constituindo uma situação de mal-entendidos na área da administração do trabalho, desordem no campo operacional, com ordens frequentemente confundidas e até contraditórias, o que aumenta os riscos ocupacionais (DAVIS, 2002, p. 76).

Esse regime de trabalho é objeto de uma polêmica que contém fortes componentes ideológicos. Por um lado, desperta simpatia; é acompanhado como sinal de modernidade econômica: Cada empresa a seu modo, fornecem e são correspondidas de forma altamente flexível às necessidades do mercado. Em uma posição extrema, a terceirização se explica assim: Eu sei fazer peças automotivas, mas não tenho que saber gerenciar pessoal. Então, confio esta gestão a outro que a conheça, ou confio definitivamente toda a execução da obra a terceiros, aqui ou aonde for economicamente mais rentável, enquanto desenho, promovo e vendo os meus produtos (DAVIS, 2002).

Por outro lado, a terceirização gera uma grande rejeição. Está associada ao emprego precário, à elevada instabilidade e à incerteza laboral, e mesmo às estratégias de encobrimento das relações laborais reais, ao agravamento das

condições de trabalho e ao desmantelamento das organizações sindicais ou colapso e fragilidade das suas estruturas (DAVIS, 2002).

Desde o início, no período em que se introduziu o trabalho assalariado, utilizaram-se formas de organização da produção que envolviam a intervenção de terceiros (contratação de mão-de-obra, intermediários) e existem setores de atividade (construção, obras públicas, mineração, agricultura), em várias partes do mundo, nas quais essas práticas constituem uma tradição milenar. O que é inédito neste fenômeno na atualidade é a sua capacidade de expansão, visto que, por constituir uma prática limitada a determinados setores de atividade, a terceirização da mão-de-obra constitui hoje uma estratégia recorrente dos empregadores em todos os setores de atividade (DAVIS, 2002).

A terceirização, na verdade, tem uma origem complexa. Surge de vários fatores e motivações, que às vezes se inter-relacionam e outras vezes não. Não existe um conceito único, um motivo único, uma forma única de terceirizar. O problema se move em uma continuidade que vai, em um de seus extremos, desde a compra e venda de peças ou a prestação de serviços entre empresas formalmente constituídas e com solvência econômica, até a mais grosseira ocultação do verdadeiro empregador através de vários subterfúgios e usos de terceiros como encobrimentos.

Assim sendo, a terceirização responde, pelo menos, aos seguintes fatores:

1. A profunda mudança no modelo técnico-produtivo

A passagem da produção padronizada para a produção flexível, ou seja, da grande empresa que produz em grande escala, de forma previsível e semelhante, para a produção por itens específicos, variáveis e sob demanda.

A mudança nas formas de organização da produção e do trabalho e a importância de uma maior especialização produtiva (especialização flexível), têm como correlato a externalização de atividades secundárias ou periféricas, o que por sua vez permite uma maior redução de custos e uma redução da mão de obra utilizada diretamente. Em um contexto dominado pela demanda variável, prevalece a capacidade de reação e adaptação empresarial.

Um modelo de organização baseado em terceirização atende muito mais a essas necessidades, no sentido de que a demanda por pequenos itens de produção ou itens que ocorrem apenas uma vez ou por serviços muito limitados pode ser

atendida com recurso a terceiros, sem a necessidade de ter seus serviços permanentemente. Junto com isso, novas tecnologias facilitam um modelo de competição baseado mais em inovação do que em preços de produtos e possibilitam a “especialização flexível”, reduzindo significativamente os custos de transação. As novas tecnologias também facilitam o controle de produtos ou que seja incorporado em contratos comerciais (LEIRIA, 1995).

Por outro lado, com as transformações na configuração sociotécnica da produção, a divisão do trabalho nos processos produtivos tende a se polarizar entre atividades complexas, que implicam estabilidade, treinamento e versatilidade e trabalhos simples, que envolvem baixa qualificação e instabilidade, como por exemplo o desenvolvimento de projetos para novos *smartphones* e sua produção.

Na realidade, esse processo significa que há uma dupla tendência nas empresas: à especialização em atividades estratégicas, com níveis tecnológicos mais elevados e de maior valor agregado, e à externalização de atividades periféricas ou não diretamente ligadas ao núcleo central (LEIRIA, 1995).

2. A mudança na organização econômica das empresas

Os processos conjuntos de concentração e desconcentração ao mesmo tempo; A divisão em nomes de empresas diferentes, a constituição de *holdings* de empresas e outras figuras, tem como correlato várias mudanças organizacionais, sendo a terceirização a mais útil entre elas.

Na visão de Serafim (2002), é um conjunto de unidades produtivas de pequena dimensão em que umas prestam vários serviços a empresa central, é uma estrutura organizacional que se valoriza na economia moderna, independentemente da concentração da propriedade do capital a que pertencem.

A externalização ou crescimento do setor dos serviços em toda a economia, incluindo o setor industrial e mesmo o extrativo, tem levado à autonomia das atividades das empresas ligadas ao setor dos serviços e prestadas por terceiros.

3. A desregulamentação das relações de trabalho

A terceirização também se deve e fundamentalmente à busca por menores custos de mão de obra e à busca pela utilização de empregos “*just in time*”, ou seja, por ter pessoal disponível quando e onde for necessário. Assim como em termos

produtivos, testemunha-se uma guerra contra os estoques, no campo de trabalho se evidencia uma guerra contra as paralisações do trabalho (BORGES, 2014).

Por sua vez, o aumento da taxa de desemprego tem levado os trabalhadores a aceitarem trabalhar nessas modalidades, dada a dificuldade de acesso a empregos diretos e estáveis. Os trabalhadores de empresas externas são quase sempre recrutados com salários e condições de trabalho inferiores aos da empresa utilizadora, embora desempenhem tarefas semelhantes ou equivalentes.

Geralmente, os terceirizados não gozam de estabilidade no emprego, na medida em que a empresa subcontratante está normalmente limitada por contrato a termo⁶ com a empresa usuária; razão pela qual seus trabalhadores não têm expectativas de trabalho para além da duração do contrato em questão (BORGES, 2014).

A terceirização fragiliza as relações de trabalho individuais e coletivas, tanto na empresa usuária quanto na subcontratada. A falta de proteção é maior quando a terceirização serve para ocultar relações de trabalho autênticas, por exemplo, por meio da constituição de empresas ou cooperativas fictícias, destituídas de patrimônio ou identidade e autonomia no mercado, que se estabelecem com o único propósito de ocultar o verdadeiro empregador e facilitar a evasão das responsabilidades laborais que a contratação de trabalhadores implica (BORGES, 2014).

4. A busca pelo desmantelamento dos sindicatos

Na visão de Borges (2014), a terceirização produz uma dualização nos processos trabalhistas entre "interno e externo". Os primeiros são beneficiários da nova cultura organizacional e os segundos permanecem no quadro da clássica empresa taylorista, ou seja, tradicional, hierárquica e autoritária. Mas em qualquer caso, os últimos são uma ameaça para os primeiros, se suas demandas vão além dos limites aceitáveis.

Quase sempre a intervenção de um terceiro tem um impacto negativo no exercício do direito à liberdade sindical, pois reduz o número potencial de

⁶ Contrato a termo - contrato temporário regulado pela Lei 6.019/74, que se apresenta sob a modalidade termo incerto, nos casos em que a substituição de pessoal regular e permanente do empregador ou o acréscimo de serviço pode não possuir um marco para seu fim, ou sob a modalidade termo certo, quando o empregado temporário apenas substitui outro empregado que saiu de férias.

trabalhadores filiados, induz a dispersão de trabalhadores e empregadores na mesma área produtiva, dificultando o estabelecimento de novas organizações sindicais ou dificultando sua subsistência, fragmenta a negociação coletiva e reduz sua cobertura (BORGES, 2014).

Com a terceirização ocorre o enfraquecimento da força de trabalho de todos aqueles que trabalham para a empresa usuária. Se os trabalhadores da empresa podem se sindicalizar e negociar coletivamente com ela, o mesmo não acontece com os da empresa subcontratada, que às vezes podem se sindicalizar e negociar coletivamente com sua empresa, mas apenas na medida permitida por lei (BORGES, 2014).

Por fim, em caso de insolvência da empresa subcontratada, é difícil para os seus trabalhadores fazerem valer os seus direitos contra o utilizador e isto é agravado quando o empreiteiro por sua vez utiliza a subcontratação na subcontratação de obras ou serviços (PINTO JÚNIOR, 2012)

5. Dificuldade que transcende fronteiras

Pelas dificuldades na discussão nacional sobre o problema, cabe destacar que não se trata apenas de uma questão local. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) tem dedicado múltiplos esforços para estudar, conceituar e tentar contribuir para a regulamentação do “trabalho contratado” durante a segunda parte dos anos 1990(OIT, 1998). E, mais recentemente, entre os relatórios apresentados na Conferência Internacional do Trabalho de 2006 (96ª sessão), está o Relatório V (1) sobre o âmbito da relação de trabalho, que volta a abordar o problema da relação triangular de trabalho.

Duas Conferências Internacionais do Trabalho organizadas pela OIT concentraram-se na contratação de trabalho como tema central. Para tal, foram preparados um projeto de Convenção e um projeto de Recomendação. Apesar das extensas avaliações realizadas nos países membros e das amplas discussões ocorridas, não se chegou a um acordo teórico ou operacional sobre o que é e, portanto, como enfrentar o problema. Em parte, devido aos diferentes sistemas jurídicos existentes e às diferenças linguísticas, mas sobretudo porque os representantes patronais insistiram na inadequação de uma ação normativa que pudesse interferir nos contratos comerciais, nas atividades econômicas e na criação de empregos. Diante disso, a Conferência solicitou à OIT outra forma: examinar

quais trabalhadores precisam de proteção. A Resolução de 1998 convidava o Conselho de Administração a colocar esses temas na pauta de uma futura reunião, com vistas à eventual adoção de novos instrumentos (OIT, 1998).

Os trabalhos subsequentes realizados pela OIT revelaram que os problemas examinados nas discussões sobre o trabalho por contrato ocorriam no trabalho dependente, como resultado de relações de trabalho disfarçadas ou ambíguas que não eram previstas pela legislação foi regulamentada inadequadamente ou, sendo planejada e regulamentada, não foi aplicada. Desta forma, o problema foi remetido para a definição do âmbito da “relação de trabalho”, e a sua discussão foi incluída na mesa da 91ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (2003), na qual foi apresentado um novo relatório.

Em março de 2004, o Conselho de Administração decidiu incluir na mesa da 94ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho, que se realizaria em 2006, um item sobre a relação de trabalho, com vistas à possível adoção de uma Recomendação Internacional do Trabalho.

Tanto o relatório apresentado na 91ª sessão da Conferência Internacional do Trabalho (2003) como o preparado para a Conferência de 2006, descrevem algumas das situações mais comuns em que trabalhadores dependentes carecem de proteção, abordando em casos particulares aquelas em que a determinação do caráter dependente ou independente de uma prestação de serviço é disfarçada ou confusa ou ambígua. Esta análise inclui a revisão das modalidades de subcontratação direta ou sem intermediários incluídas no projeto de Convenção sobre a subcontratação de trabalho.

Ambos os relatórios também tratam especificamente da questão das relações triangulares de empregadores, em que os trabalhadores de uma empresa trabalham por conta de uma terceira pessoa a quem o seu empregador se comprometeu a realizar trabalho ou prestação de serviço. A análise chama a atenção para as dificuldades técnicas que podem surgir pelo fato de dois sujeitos (empresa prestadora do serviço e utilizador do serviço) exercerem conjunta ou separadamente os poderes que em circunstâncias normais correspondem a um único empregador, gerando dúvidas sobre a identidade do verdadeiro empregador, quais são os direitos dos trabalhadores e quem assume a responsabilidade pelo pagamento desses direitos. Do mesmo modo, é levantada a possibilidade de a figura do intermediário (empresa fornecedora) ser utilizada para ocultar a identidade do verdadeiro

empregador. Por fim, os relatórios contêm exemplos das diferentes abordagens nesta matéria, sintetizam algumas iniciativas nacionais destinadas a clarificar o âmbito da relação de trabalho e apontam perspectivas de ação nacional e internacional.

Na visão de Tolentino (2007), as discussões dentro da OIT mostram que a questão do contrato de trabalho levanta diferenças polares entre os representantes dos trabalhadores e dos empregadores. As discussões na Conferência Internacional do Trabalho mostraram que se é indispensável e urgente que os sindicatos limitem e/ou controlem a possibilidade de recorrer à subcontratação de trabalho, é necessário que os representantes empresariais mantenham intacta a liberdade de organização da produção, que isso inclui a possibilidade de recorrer à subcontratação sem limitações. Entre essas duas posições extremas, ainda é muito difícil encontrar uma fórmula satisfatória.

As discussões da Conferência alertam também para as dificuldades em encontrar uma definição de "empreitada" que seja ampla o suficiente para cobrir todas as situações que precisam de proteção, mas ao mesmo tempo precisa o suficiente para estabelecer obrigações de uma natureza universal, podendo ser aplicado em todos os estados membros que a integram.

A subcontratação não tem apenas variantes múltiplas, por vezes muito diferentes umas das outras, mas também a mesma modalidade de subcontratação pode ser abordada de forma diferente por cada legislação. O Relatório VI Trabalho sob Regime de Subcontratação (Conferência Internacional do Trabalho 85ª sessão, 1987) relata, por exemplo, que enquanto em países de língua inglesa o termo "subcontratação" tende a ser aplicado à substituição de uma relação de trabalho sob um contrato comercial, para os países de língua portuguesa a palavra subcontratação é por vezes identificada com o fornecimento de força de trabalho, e outras vezes com a subcontratação de trabalho ("contrata"), reservando-se a palavra "intermediação" para o trabalho. Embora basicamente as diferentes situações de contrato de trabalho apresentem problemas semelhantes em todos os países, eles não precisam ser resolvidos pelas mesmas soluções.

A elaboração dos relatórios sobre o âmbito da relação laboral permitiu distinguir claramente dois problemas a enfrentar: o das relações ambíguas, situadas a meio caminho entre as modalidades de prestação de serviço cível ou comercial e a relação laboral regida por leis trabalhistas (também consideradas como

subcontratação direta), e relações de trabalho triangulares nas quais, além de apresentarem problemas de dissimulação ou ambiguidade, também haja dúvidas dos trabalhadores sobre a identidade do seu empregador, direitos que lhes correspondam e que se responsabilizem pelas obrigações estabelecidas na legislação laboral. No entanto, com base em todas essas discussões sobre a definição do problema, contribuições significativas foram feitas, que foram coletadas para a melhor construção desse capítulo.

A distinção teórica quanto ao objeto, proposta pela OIT (1995), entre a subcontratação da produção de bens e serviços, por um lado, e a subcontratação de mão de obra, por outro. A questão do pedido é o que é negociado na subcontratação? E a resposta analítica é dicotômica: produtos ou trabalho. A diferenciação surge então, com base no que é o objeto da subcontratação. A distinção chave é se se trata de uma externalização da produção de bens ou da prestação de serviços, por um lado, ou se se trata de uma subcontratação de trabalho, especificamente trabalhadores, por outro. No que diz respeito à produção ou serviços, relacionam-se duas entidades independentes (em princípio ou na norma), uma das quais realizará a encomenda por sua conta e risco, com os seus materiais e instrumentos e com o seu pessoal.

Assim, a terceirização da produção de bens ou a prestação de serviços refere-se ao âmbito das relações estabelecidas entre duas empresas em que uma confia à outra (ou contrata com outra) a produção de etapas, partes ou itens completos da produção de bens ou prestação de serviços, que a segunda empresa se compromete a realizar por si e com os seus próprios recursos financeiros, materiais e humanos (BORGES, 2014).

Nessa forma de subcontratação, as relações de trabalho são, em princípio, claras, é estabelecido entre a empresa “contratante” e seus trabalhadores. A empresa emissora ou contratante não faz parte deles. O empregador (sempre em princípio) é único e inequívoco: Aquela com quem o trabalhador assina o contrato de trabalho e que fica sob a sua subordinação e dependência (BORGES, 2014).

Por outro lado, a subcontratação de trabalho é sempre uma relação entre três (de pessoas), e que só existe e funciona de forma triangular. Essa segunda forma possui peculiaridades que a tornam mais sensível à incerteza e ao risco. Em primeiro lugar, desenvolvem-se sempre três relações reais distintas, mas apenas duas delas são formalizadas, em dois contratos (quando houver), ficando o terceiro,

o mais concreto, entre o trabalhador e a empresa que utiliza os seus serviços, em uma área não regulamentada.

Nessa modalidade, o trabalhador fica na frente de um empregador com duas cabeças. Um, a quem ele efetivamente presta seus serviços e que o dirige e manda, e outro, que recruta, contrata e formaliza (quando formal) a relação de trabalho, mas não está presente no processo de trabalho. Já neste tipo de subcontratação existe uma divisão clara entre a pessoa do trabalhador e o seu trabalho. E o objeto de transação em questão não é um produto, mas um trabalho. Ou seja, encontra-se na situação em que uma empresa contrata com outra a prestação de trabalho, de trabalhadores (BORGES, 2014).

Portanto, a subcontratação de trabalhadores também assume a forma de relação comercial, para a prestação de serviços entre a empresa que irá usufruir dos benefícios reais da obra e uma segunda empresa que presta o serviço de fornecimento de trabalhadores. À primeira vista, um serviço de colocação de emprego, que serve de ponto de encontro entre a oferta e a procura de mão de obra, entre empregador e trabalhador.

2.3 Relacionamentos na subcontratação e no fornecimento de trabalhadores

2.3.1 Relacionamentos e contratos no fornecimento de pessoal

Para iniciar, a relação entre o contratante (empresa utilizadora) e o contratado (subscritor, neste caso) não se esgota no ato da colocação, mas este permanece como empregador formal do trabalhador ao longo da duração da prestação. Esse fenômeno da terceirização do trabalho é o que tem sido denominado fornecimento de pessoal.

De fato, utiliza-se em outros textos a expressão terceirização de trabalho como sinônimo de oferta de trabalho. Porém, à medida que se aprofunda tanto o conceito quanto o conhecimento empírico do problema, quanto melhor se distingue, é mais preciso e leva a menos confusão, utilizando o termo fornecimento ao invés de terceirização do trabalho, como foi utilizado aqui (REIS, 2012). Uma razão imperiosa para usar uma palavra em vez de outra deriva do fato de que, no Brasil, os termos “contratante” e “subcontratado” são aqueles usados pela Consolidação das Leis de Trabalho (CLT), pela jurisprudência administrativa do trabalho e, em geral, pelos atores trabalhistas referir-se explicitamente a empresas ou pessoas que prestam

serviços de subcontratação de bens, obras ou serviços. Enquanto a expressão subcontratação de trabalho, que designa uma forma de relação de trabalho não reconhecida pela legislação brasileira, não aparece com este nome nem com qualquer outro.

Nas relações de trabalho bilaterais usuais, quando uma pessoa trabalha para outra em relação de dependência e subordinação, dialoga, disputa e negocia as condições em que irá desempenhar o seu trabalho, bem como a duração do serviço, tanto a acordada no contrato como a presumivelmente estimada, a remuneração, a jornada, as pausas e as condições materiais do trabalho, em algum nível, alto ou baixo, de acordo com diversos fatores, inclusive seu grau de poder como trabalhador (REIS, 2012).

No trabalho fornecido por terceiros, a maioria dessas questões são estabelecidas entre o trabalhador e o fornecedor. O usuário geralmente busca ficar fora dessas conversas e compromissos. O fornecedor desaparece do cenário material da oferta de mão-de-obra, embora parte da sua oferta consista na sua disponibilidade para emergir perante qualquer contratempo, mal-entendido ou simples concretização de procedimentos administrativos (REIS, 2012).

2.3.2 A opacidade na terceirização real

Por vezes, a relação do contrato de trabalho sob o regime da terceirização acaba gerando opacidade quanto a figura do real empregador, pois de forma concreta a distinção de dependência e subordinação não fica tão óbvia. Essa distinção, que é clara como definição conceitual, não se desenvolve com essa clareza nas relações reais de trabalho. Os processos de produção, principalmente os mais precários, não são tão autônomos da empresa cliente e que esta tem de fato uma grande influência no desenvolvimento dos trabalhos. Por exemplo, trabalhadores demitidos ou supervisores da empresa matriz, tornam-se legalmente "independentes", contratam parte dos antigos funcionários e/ou novos funcionários, e tornam-se empreiteiros que oferecem seus serviços ao cliente, mas são na verdade totalmente cativos de e continuar a ter níveis significativos de subordinação técnica e econômica ou, por outro lado, o fornecimento de pessoal às vezes arrasta o próprio fornecedor para a área de prestação de serviços, atuando como supervisor ou diretamente como trabalhador em mais de uma equipe. Ou seja, a figura do empregador que coloca e dirige o pessoal é assim na forma, mas não na realidade.

Para enfrentar este problema na prática e poder definir responsabilidades laborais, mas também para discussão teórica, em 1997 a OIT, no Projeto de Recomendação sobre trabalho contratual, propôs os seguintes critérios para medir se uma relação de trabalho é ou não de natureza dependente (OIT, 1997):

- 1) O grau em que a empresa utilizadora determina quando e como devem ser realizadas as atividades laborais, incluindo o tempo de trabalho e outras condições de trabalho da pessoa subcontratada;
- 2) Se a empresa utilizadora paga periodicamente e de acordo com critérios pré-estabelecidos os valores devidos ao trabalhador subcontratado;
- 3) O grau de autoridade de supervisão e controle que a empresa usuária tem sobre o trabalhador subcontratado com relação ao trabalho executado;
- 4) Até que ponto a empresa usuária faz investimentos e fornece, entre outras coisas, ferramentas, materiais e maquinários para realizar as tarefas em questão;
- 5) Se o trabalhador terceirizado puder obter benefícios ou correr o risco de incorrer em perdas na execução das tarefas planejadas;
- 6) Se o trabalho for realizado de forma regular e contínua;
- 7) Se o trabalhador subcontratado for empregado apenas por uma empresa usuária;
- 8) Até que ponto o trabalho executado está integrado às atividades normais da empresa usuária;
- 9) Caso a empresa usuária forneça treinamento profissional ao trabalhador subcontratado.

2.4 Matriz para capturar os riscos da subcontratação

O trabalho de subcontratação tem, então, muitas modalidades. Na prática, a "intervenção de terceiro" (ou quarto, quinto ...) pode assumir uma vasta e complicada variedade de formas nas relações de trabalho na nova estrutura organizacional das empresas e em certas legislações trabalhistas como a brasileira que, sob o imperativo de promover a liberdade de negócios, deixem em aberto a possibilidade de gerar relações comerciais que se confundem com relações de trabalho, relações de trabalho que se denominam relações comerciais e vice-versa (CARRION, 2007).

Para estabelecer critérios de distinção, é proposta uma matriz que facilite tanto a compreensão multidimensional do fenômeno, quanto das áreas mais críticas em termos de condições de trabalho e riscos, e para que possa orientar seu controle. O que se faz é fornecer bases para a construção de uma tipologia das formas de trabalho no sistema de subcontratação. A tipologia é construída de acordo com um conjunto de variáveis-chave que se combinam entre si, dando origem a uma tabela com várias entradas (CARRION, 2007).

As ideias subjacentes a esse exercício da matriz multidimensional foram formuladas em um estudo encomendado pela OIT em 1998, que são redefinidas, ampliadas e aprofundadas neste estudo.

As variáveis consideradas são as seguintes (OIT, 1998):

- a) O objeto da subcontratação ou o que é subcontratado? Já suficientemente analisado na definição conceitual do problema;
- b) O espaço físico onde a atividade é realizada; dentro ou fora das instalações da empresa cliente;
- c) A proximidade, ou distância da subcontratação em relação à atividade central ou ao negócio da empresa cliente;
- d) O nível de especialização das atividades subcontratadas;
- e) O tempo, ou a duração da relação;
- f) Os níveis de intermediação entre ambas as partes;
- g) Os níveis de clareza na definição jurídica da figura em questão;
- h) Os graus de legitimidade social da subcontratação.

Neste estudo, procurar-se-á analisar cada uma das variáveis enunciadas, detendo-se nas que parecem capturar maior peso na maior vulnerabilidade aos riscos ocupacionais.

2.4.1 O local onde o trabalho ocorre

Do ponto de vista da empresa cliente, a terceirização de atividades só pode ser legal se for materialmente executada nas dependências da empresa ou também terceirizadas geograficamente. A localização das atividades está intimamente ligada à natureza dos processos técnicos envolvidos. Em processos de fluxo contínuo, como por exemplo em uma fundição, poucas tarefas podem ser terceirizadas materialmente. Nos processos de montagem de peças ou em etapas autônomas,

cada uma das peças ou etapas pode ser fabricada em locais diferentes, como na indústria metalúrgica ou na fabricação de roupas ou calçados (MARTINS, 2011).

Objeto de subcontratação: Espaço físico, se a subcontratação ocorre interna ou externamente, se o que é subcontratado é a produção de bens ou prestação de serviços, ou ainda se a subcontratação diz respeito ao fornecimento de mão de obra (MARTINS, 2011):

Assim, a subcontratação de mão de obra, em qualquer das modalidades previstas, pode envolver trabalhadores terceirizados na prestação de seus serviços dentro ou fora das instalações da empresa usuária. Quando as tarefas são realizadas dentro das instalações da empresa utilizadora, evoca-se a subcontratação interna de mão de obra. Nesse caso, dois problemas são particularmente importantes. Por um lado, as condições de saúde e segurança no trabalho, uma vez que a subcontratação implica que determinados trabalhadores de terceiros entrem no âmbito produtivo da empresa utilizadora e, por outro, a questão da liberdade de associação devido à concordância de trabalhadores com diferentes empregadores na mesma atividade produtiva.

Quando o trabalho é realizado fora das instalações da empresa utilizadora é denominado subcontratação externa e, por isso, os problemas podem ser diferentes dos apresentados na subcontratação interna. Essa modalidade pode incluir, por um lado, até mesmo subcontratação internacional, em que parte do processo produtivo ou dos itens de produção é derivado para outros países, como é o caso de muitas empresas multinacionais e, por outro lado, até mesmo o trabalho doméstico, a nível nacional.

Perante esta variável, surge uma nova distinção na externalização geográfica, difícil de definir dada a tendência geral da economia para a atomização da atividade produtiva. O que deve ser diferenciado é a subcontratação ou terceirização do que é a compra e venda de partes e peças, principalmente na manufatura.

Diferentes autores como Cruz (2009), ao definir terceirização enfatizam que se refere a atividades que “antes” ou que “tradicionalmente” eram realizadas internamente na empresa e que agora são transferidas para outra, um terceiro. É importante levar em conta esse destaque, pois caso contrário corre-se o risco de chegar ao extremo de convocar todas as operações de compra de bens ou serviços, realizadas por uma empresa para o cumprimento de suas funções como

subcontratada, confundindo-se assim com a relação de fornecedores entre empresas.

Na indústria de transformação brasileira, principalmente em setores que compartilham as características de montagem de peças, desde o início da década de 1980 e após a crise econômica, muitas empresas foram se reconstituindo simplificando seus processos e atuando no exterior. Em vários casos, eram ex-funcionários que, utilizando máquinas antigas da empresa matriz, dadas por esta em parte a título de compensação, formaram as suas próprias unidades econômicas e tornaram-se fornecedores das primeiras (SOARES, 2009).

Essa situação era ainda mais completa na indústria de vestuário e calçados, na qual a terceirização geográfica vai da empresa central para as oficinas e para o trabalho doméstico. No entanto, cada vez mais também em indústrias como a metalomecânica, o trabalho realizado por um único trabalhador "independente" ou por ele e algumas outras pessoas, familiares ou não, em casa ou em oficina anexa, tornou-se uma realidade na fabricação de peças.

Para efeitos de delimitação da subcontratação, em diversos estudos e especialmente nas tentativas de medição do fenômeno, estabelecem-se como fronteira os muros dos recintos ou "estabelecimento" das empresas clientes. Ou seja, trata-se de trabalho terceirizado executado por terceiros em seu interior. O que é feito de fora não é, para esses fins, a terceirização. Esta é uma opção arbitrária, uma vez que, como já foi referido, muitas tarefas altamente dependentes da empresa central, podem ser realizadas indistintamente nas instalações desta empresa ou fora dela, em oficinas ou instalações de outra natureza e no caso de serviços, como a venda de bens intangíveis, realizados fisicamente em casa, na via pública ou em qualquer outro lugar (SOARES, 2009).

Como ferramenta de gestão estratégica moderna, a terceirização internacional tem sido mais frequente, seja de produção, como é o caso recente da General Motors (2013), que vai transferir parte substancial de sua produção para países asiáticos, ou de serviços, cujo exemplo mais claro é a existência de *call centers* fisicamente localizados na cidade de Miami (EUA) e que atende problemas formulados por clientes brasileiros. Ou, sempre em serviços, monitorando a satisfação do cliente quanto à qualidade do atendimento em serviços técnicos automotivos (Chevrolet), realizados do Brasil para obras realizadas em vários países da América Latina (PENA, 2016).

Para Pena (2016), uma das características da economia moderna e, quase por definição, da economia da informação, é que é possível trabalhar em tempo real a partir de diferentes localizações geográficas. Isso adiciona um novo problema à difícil tarefa de conceituar e medir a terceirização e a terceirização em geral. Apesar disso, o critério pragmático assumido permite definir o limite mais visível para poder apreender parte do problema.

Se parte deste eixo da espacialidade pela sua simplicidade, porque é chave para a problemática das condições de trabalho, segurança e higiene dos trabalhadores e, porque é na subcontratação interna, em termos espaciais, na qual se dá a maior confusão a respeito responsabilidades do trabalho. Muitos acidentes de trabalho ocorrem com trabalhadores de empresas contratadas (as terceirizadas) devido às condições de risco existentes nas instalações da empresa matriz, local aonde o(s) funcionário(s) da empresa terceirizada irá(ão) prestar o trabalho, o que é particularmente evidente na construção, quando, por exemplo, um trabalhador de uma empresa externa cai de um andaime durante a execução de uma operação determinada devido a deficiências no sistema de andaimes ou ancoragem, definido pelo cliente (a matriz), e não devido às suas próprias medidas de proteção. Ou, ao contrário, por exemplo, quando uma empresa terceirizada em uma operação de mineração, explodindo uma área, gera um acidente que atinge seus trabalhadores e outros da empresa cliente (PENA, 2016).

O mesmo pode acontecer com as doenças ocupacionais. É comum que trabalhadores terceirizados os quais trabalham em grandes instalações de embalagens de produtos inalem substâncias tóxicas do meio ambiente, como alguns agrotóxicos, que não são aplicados pela empresa contratante responsável pela execução de outras tarefas, mas pela empresa cliente ou por uma terceira empresa.

2.4.2 Relacionamento com a atividade principal da empresa

A segunda distinção é feita olhando para o problema do usuário ou empresa contratante e se refere à proximidade ou distância que a atividade desenvolvida pelos trabalhadores subcontratados tem em relação à atividade central ou ao ramo de negócios da empresa a partir da qual a análise é feita e o contrato base ou a parte “principal” é definida (PENA, 2016).

Em geral, as grandes empresas nacionais incorporaram muito rapidamente a tendência de se concentrar em atividades nas quais possuíam vantagens

tecnológicas comparativas, buscando terceirizar aquelas que estavam fora de seu foco central. No entanto, a maneira como isso é feito e a concepção de qual é esse foco não é inequívoca. A discussão sobre o que é o coração da atividade, o que a empresa sabe fazer, o que a diferencia de seus concorrentes (competência central) e, portanto, o que não pode ser entregue ou delegado, é altamente variável. Com extremos que vão desde qualificar como negócio apenas a concepção e gestão da atividade e nada de sua execução material (percepção de alguns empresários agrícolas e bancários) até que o negócio constitui a atividade material essencial e nada de seus serviços (percepção de algumas mineradoras e muitas da indústria manufatureira). Ou seja, existem conceitos de negócios muito diferentes em relação ao próprio e ao acessório.

Na distinção entre terceirização mais periférica ou mais central, os níveis desempenham um papel importante para o desenvolvimento tecnológico das empresas. Dessa forma, quando existe uma heterogeneidade significativa em termos de tecnologia dentro de uma planta de produção, que é preservada tanto com condução quanto com pessoal próprio, as fases com tecnologia mais automatizada são terceirizadas e as fases que requerem maior quantidade de atividade são terceirizadas e manual simples na produção, ou atos repetitivos nos serviços (DRUCK, 1999).

Assim, por exemplo, tanto o fornecimento de matérias-primas limpas e vegetais e frutas sintonizados, na indústria de alimentos, quanto a embalagem em alguns casos dos produtos finais do mesmo setor, ainda são em muitos casos atividades manuais que subcontratam e entregam para pessoal não qualificado, para reservar operadores altamente qualificados para operar as máquinas e equipamentos que realizam os processos de transformação central.

O contrário também é verdade. Ou seja, de processos que não foram tradicionais da virada de uma unidade produtiva e que são internalizados pelo papel estratégico que passam a desempenhar com a nova tecnologia ou criação de novos produtos. Na produção de linha branca, os processos de injeção de plástico em refrigeradores foram incorporados como parte não delegável das empresas. Situação semelhante ocorre com o mesmo processo na indústria de couro e calçados. As fábricas de calçados esportivos também incorporaram esse tipo de processo como seu e retiraram o lado tradicional (costurado ou colado). Mas, tanto em termos teóricos como concretos, a externalização de atividades pode situar-se

desde a periferia até em círculos muito próximos do núcleo de atividade da empresa, incluindo esta última (AGUIAR, 2016).

Na visão de Cavalcanti (2020), uma diferenciação útil é aquela que separa as atividades de serviços gerais das atividades específicas, extrativas ou produtivas no setor primário e secundário ou de serviços especializados no setor secundário. Por exemplo, a colheita florestal e algumas operações extrativas na mineração privada são confiadas a terceiros, muitas etapas de fabricação de peças são terceirizadas na indústria de metalurgia, a grande maioria da produção em roupas e calçados e o trabalho de caixas (como em bancos e supermercados), é contratado com empresas externas.

Desta forma, e de maneira a incorporar categorias de diferenciação, é possível distinguir três tipos de atividades subcontratadas: o ramo de atividade ou atividade principal, acessória ou complementar a esta, e os serviços gerais, de utilidade mais universal. As principais atividades ou ramo de atividade da empresa são todas as tarefas, processos ou funções cujo desempenho é consubstancial ou contribui de forma decisiva para a produção de bens ou a prestação de serviços que realiza, e sem cuja execução o normal desenvolvimento de suas atividades não seria alcançado (CAVALCANTI, 2020).

Para Pinto Júnior (2006), as atividades complementares ou acessórias são as auxiliares, secundárias, mas vinculadas à atividade principal de que a empresa constantemente necessita para operar, inclusive aquelas com elevado nível de conhecimentos técnicos, científicos ou particularmente qualificados. Além disso, o autor conceitua os serviços gerais “são aqueles que toda empresa necessita para funcionar independentemente da sua atividade principal, entre outros, os de vigilância, segurança, limpeza e alimentação (PINTO JÚNIOR, 2006, p. 17)”.

Do ponto de vista da relação mais central ou periférica em relação ao núcleo da empresa contratante, como tendência geral, pode-se dizer que quanto menos as atividades terceirizadas diferem daquelas do ramo específico de negócios das empresas em questão, maior serão as probabilidades de que o que se busca seja a redução de custos, principalmente o de mão de obra, e não a qualidade do serviço. Portanto, as probabilidades de terceirizar atividades de maior risco em relação à segurança no trabalho ou de processos mais “sujos” ou de que você trabalhe em condições de maior vulnerabilidade em geral, como em dias longos e intensos, aumentam neste caso (REIS, 2012).

Ainda que a relação inversa, ou seja, quanto mais longe do núcleo da atividade fim da empresa estiver a atividade terceirizada, melhores e mais protegidas serão as condições materiais e sociais de trabalho, não o é necessariamente, porém, alguma relação pode ser constatada a partir do momento em que a procura da qualidade no seio do negócio, que se garante deixando-a como atividade própria, é a longo prazo incompatível com serviços auxiliares ou gerais de má qualidade (tanto no seu processo como na sua obra) (REIS, 2012).

Este eixo, o da subcontratação na atividade principal ou ramo de atividade da empresa, foi e será a pedra de toque na regulamentação deste regime de trabalho no país. Os argumentos contra a restrição da terceirização nas atividades empresariais são baseados em restrições à empresa. Ninguém poderia impor limites às atividades, neste sentido, legais ou ilegais, enquanto objeto de empreendimentos individuais (REIS, 2012).

Portanto, os argumentos a favor da restrição da subcontratação no ramo principal de negócios apontam para o princípio de que para trabalho igual, condições de trabalho iguais, e que, portanto, seria ilegítimo do que pelo fato de pertencer a empresa externa, trabalhadores que desempenham idêntico as funções recebem menor remuneração, são excluídas de certos benefícios e trabalham em condições de segurança menos controladas.

2.4.3 Níveis de especialização e qualificação

Uma terceira classificação importante das modalidades de terceirização de trabalho, intimamente relacionada à anterior, mas desta vez vista fundamentalmente a partir das empresas ou pessoas que prestam seus serviços a um usuário, é baseada nos níveis de especialização das atividades (DAVIS, 2002).

Nesta matéria, as verdadeiras alternativas passam entre o trabalho simples, sem qualquer nível de qualificação, como o que alguns empreiteiros oferecem para trabalhos sazonais na agricultura ou algumas empresas que dão emprego a pequenas atividades da indústria em aumentos de produção ou para cobrir tarefas comuns, até serviço de detonação ou montagem industrial em mineração oferecido por empresas e trabalhadores altamente especializados e qualificados (DAVIS, 2002).

No mercado de terceirização existe um amplo leque de empresas ou indivíduos que oferecem "serviços a terceiros" não especificados, ou seja, a força de

trabalho é oferecida para qualquer ramo de atividade. Muitos deles são temporários, mas também podem ser permanentes.

A terceirização para atividades não especializadas geralmente é feita por meio de empresas de fornecimento de pessoal, muito menos por meio da terceirização da produção de bens ou serviços. Mesmo que, novamente, os relacionamentos não sejam unilaterais. Existem empresas de abastecimento de pessoal especializadas em determinadas operações ou serviços e as empresas usuárias também contratam curingas ou pessoal não qualificado (conceito de “homem-hora” disponível na mineração) por meio de empresas contratadas, aproveitando o marco legal já estabelecido. Por exemplo, contratar um operador de mineração de uma empresa de alimentos para prestar serviços em uma empresa cliente que não tem nada a ver com serviços de alimentação (REIS, 2012).

Determinadas empresas concentram-se no fornecimento de pessoal para "tarefas administrativas" em geral, que abrangem trabalhos como mensageiros, secretárias, contadores e outros, de nível altamente especializado como os responsáveis pela custódia e transferência de valores mobiliários, com pessoal treinado e treinados pelos militares para fazê-lo ou por outros especializados no fornecimento de caixas de banco (REIS, 2012).

Um serviço que ganha força no país é o de “gestão de recursos humanos”, que é oferecido pelas empresas de abastecimento de pessoal como um produto próprio e claramente identificável. Juntam-se a esta linha de negócios ex-gestores de recursos humanos e gestores de pessoal de empresas, administradores e psicólogos do trabalho, que constituem seus consultores a partir da experiência interna que conheceram e desenvolveram nas empresas clientes e que uma vez se tornaram independentes e com o apoio de profissionais jovens ou com pouca experiência de trabalho prestam seus serviços de fora, ora com uma especialização extra e outras simplesmente o mesmo serviço, mas com menor custo de mão de obra (REIS, 2012).

Dentre as empresas que comercializam serviços, destacam-se aquelas que oferecem todo o sistema alimentar para empresas, serviços de informática mais ou menos completos, serviços de limpeza geral e atividades mais complexas como limpeza industrial. Nas atividades primárias, especialmente com o desenvolvimento de projetos de mineração nos estados de Minas Gerais e Espírito Santo, se desenvolveram muitas empresas grandes e pequenas, especializadas em

terraplenagem, que incluem caminhões e equipamentos, além de seus motoristas. No setor florestal, na qual o grosso da atividade laboral é terceirizada, nota-se o interesse e a necessidade dos contratantes em se distinguir e evoluir da condição de mero contratante para a de “prestador de serviços florestais”, o que exige e pressupõe competências tecnológicas tanto nos instrumentos materiais como nas habilidades humanas para a execução dos processos (DIAS, 2009).

Níveis mais elevados de especialização estão intimamente relacionados a melhores condições de trabalho, especialmente segurança e higiene. Um trabalho qualificado quase sempre é sinônimo de um trabalho seguro. Os requisitos técnicos não permitem que seja feito de outra forma, sem colocar em risco a qualidade do serviço prestado. Por outro lado, não estão necessariamente relacionados a alguns aspectos das condições sociais de trabalho, como os regimes de jornada de trabalho longa, irregular e ininterrupta ou a intensidade do trabalho, como se verá mais adiante nas informações sobre mineração (DIAS, 2009).

Nesse processo, as atividades terceirizadas com baixos níveis de especialização ou abertamente desqualificadas tendem a ser exercidas em condições de trabalho desproporcionais do ponto de vista da remuneração e da proteção previdenciária e em condições de risco e/ou desprotegidas do ponto de vista da segurança e higiene.

2.4.4 Duração do relacionamento

Outra variável importante em relação à terceirização, que tem consequências em muitos aspectos das relações e condições de trabalho, é a duração do serviço. Ou seja, se for um subcontrato ou fornecimento de pessoal permanente (ou melhor, permanente) ou se for uma relação temporária ou esporádica. A permanência ou transitoriedade também deve ser estudada tanto a partir da empresa cliente ou usuária, quanto da empresa contratada ou fornecedora de pessoal, chegando à noção de condição temporária dependendo de em qual momento for visualizada.

Da empresa cliente, e face à subcontratação de produção e serviços, é necessário distinguir aquelas que são inerentes ao funcionamento da empresa, as quais são atividades de necessidade permanente, daquelas que são exigidas ocasionalmente, em alguns momentos ou etapas do desenvolvimento da atividade central ou mesmo daqueles excepcionalmente necessários, uma única vez.

Todos os serviços gerais como limpeza, vigilância e alimentação são necessidades diárias que as empresas terceirizam de forma permanente. Nas atividades industriais, está instalada de forma permanente a subcontratação de partes completas da atividade, tais como, terceirizar a produção de peças na metalurgia ou o processo de costura em roupas. No setor de serviços, os serviços de TI e a venda regular de instrumentos financeiros também são cada vez mais terceirizados. E no comércio, nas grandes lojas, a venda de produtos ao consumidor final, serviços de *checkout*, colocação de produtos nos balcões e movimentação de mercadorias (REIS, 2012).

Por outro lado, do ponto de vista das empreiteiras, a subcontratação é permanente em diferentes atividades de construção, seja no mesmo ramo de construção, seja em obras que requeiram a instalação de plantas industriais ou a ampliação de instalações; ou na criação de novas estradas e sua manutenção, necessárias nas atividades extrativas. Por outro lado, do ponto de vista das empresas clientes, a subcontratação é temporária, para a execução específica da obra em causa. Ou seja, o contrato é temporário na empresa cliente, mas podem ser atividades contratadas sucessivamente por empresas diferentes e, nesse sentido, com um carácter bastante estável do ponto de vista das empresas contratantes e dos seus trabalhadores.

Na subcontratação ou fornecimento de trabalhadores, a distinção entre emprego temporário e emprego permanente ou permanente é decisiva. Especialistas no assunto destacam claramente a diferença entre a oferta de trabalho temporário, que eles chamam de "serviço temporário puro", e a oferta de trabalho por tempo indeterminado que reconhecem como forma de marketing de mão de obra e isso se refere ao velho problema e à discussão sobre a "marcha" (REIS, 2012).

Para Breithaupt (2009):

No âmbito da oferta de trabalho temporário, a empresa de trabalho temporário presta um serviço identificável que é a razão de ser e origem desta atividade. A empresa de trabalho temporário cumpre o seu objeto que a caracteriza quando consegue fornecer à empresa usuária um trabalhador temporário que atenda ao perfil e idoneidade exigida pelo cliente e atendendo a necessidades de especialização, imediatismo e exigências da situação (BREITHAUPT, 2009, p. 53-54).

Para Breithaupt (2009), essa mudança nos serviços temporários e essa relação de trabalho temporário são “desnaturados” com o passar do tempo, ou seja, quando passa de temporariamente limitado para indefinido. Neste caso, “o serviço

temporário da empresa de trabalho temporário foi distorcido e a Empresa de Emprego Temporário - EET tornou-se um verdadeiro intermediário puro e simples de trabalho.

2.4.5 Integração, intermediação e responsabilidades

Outra questão central em relação aos riscos trabalhistas na terceirização é o grau de integração e coordenação dos diversos serviços e atividades terceirizados com o nível central e entre eles. Esse aspecto também é fundamental na perspectiva da racionalidade e da qualidade da produção, questão que transcende este estudo, por isso deve-se concentrar apenas nos riscos para o trabalho.

Esta variável do problema tem um aspecto algo paradoxal ou, em todo o caso, pode entrar em conflito com a garantia de proteção real que os trabalhadores têm neste regime de contratação com os requisitos legais definidos para distinguir e delimitar as terceirizações legais e legítimas e as ilegais. Nesse sentido, representa um problema típico das atuais relações de trabalho em que, em sentido contrário, as regulamentações existentes se cruzam com os direitos que buscam preservar. Parece que as normas trabalhistas permanecem na saga da velocidade das mudanças na organização do trabalho e dos mecanismos que devem ser buscados para a proteção nas relações de trabalho.

As recomendações e regulamentações internacionais são claras a esse respeito partem do pressuposto de que a economia trabalha com uma crescente fragmentação das empresas em pequenas unidades e, paralelamente, com uma crescente interação entre elas também. E, por outro lado, que seja garantido o cumprimento dos direitos trabalhistas nessas inter-relações.

Para evitar a geração de categorias de trabalhadores de primeira, segunda e terceira classes nos elos produtivos, e evitar as zonas cinzentas de irresponsabilidade das entidades empregadoras, propõem sistemas altamente coordenados entre as diferentes entidades produtivas e laborais, com mandatos claros no que diz respeito a responsabilidade geral das empresas-mãe em relação aos subcontratados ou empresas fornecedoras.

Por exemplo, a OIT⁷ nas "Diretrizes sobre sistemas de gestão de segurança e saúde ocupacional" (2001), propõe como parte da política nacional de gestão de

⁷ OIT – Organização Internacional do Trabalho

segurança e saúde ocupacional, a necessidade de estabelecer princípios e procedimentos para “garantir que os empreiteiros e seus trabalhadores, e os trabalhadores temporários, tenham o mesmo nível de exigência em termos de saúde e segurança que os trabalhadores diretamente empregados pela organização (OIT, 2001, p.3)”.

Para isso, propõe “estabelecer meios de comunicação e coordenação eficazes e permanentes entre os níveis relevantes da organização (empresa) e do contratante antes de iniciar o trabalho (OIT, 2001, p. 7)”, bem como “promover a sensibilização no local de trabalho riscos à segurança e à saúde, e dar treinamento aos trabalhadores da contratada e desta, antes ou depois da finalização da obra, conforme necessário (OIT, 2001, p. 16)”. Ao mesmo tempo, as Diretrizes apontam para a necessidade de “monitorar periodicamente a eficiência das atividades de saúde e segurança do contratado no trabalho (OIT, 2001, p.16)”.

Por sua vez, a Norma SA8000 de Responsabilidade Social Internacional, na definição inicial do que é uma “empresa”, para a qual a norma se aplica, indica que se entende que o pessoal incluído no formulário inclui “tanto o funcionário diretamente, como empreiteiro, como quem representa a empresa de outra forma”. Quando se refere aos critérios que devem nortear a saúde e segurança no trabalho, sustenta que um “representante da alta direção da empresa responsável pela saúde e segurança ocupacional de todo o pessoal, e responsável pela aplicação das disposições sobre saúde e segurança no trabalho” incluídas na norma. E ainda ressalta que “A empresa vai garantir que todos os seus funcionários recebam, de uma forma periódica e documentada, instrução sobre segurança e saúde ocupacional e que essa instrução seja oferecida também aos novos funcionários e aos transferidos (que vêm) de outros locais de trabalho (OIT, 2001).

Na seção da Norma SA8000 sobre “Controle de fornecedores/subcontratados e subfornecedores”, é indicada uma série de requisitos que eles devem atender para que as empresas os selecionem como tais. A primeira delas é sua capacidade de cumprir todas as disposições da Norma. Em seguida, indica-se que a empresa manterá registros adequados do comprometimento de fornecedores, subcontratados e subfornecedores com a responsabilidade social, inclusive cumprindo todos os requisitos da Norma, participando das atividades de controle da empresa, corrigindo imediatamente qualquer irregularidade no relacionamento com a Norma e informar a empresa de forma rápida e completa sobre novos relacionamentos comerciais com outros fornecedores ou subcontratados (OIT, 2001).

Desta forma, a Norma SA8000 garante que as empresas não podem transferir riscos a terceiros ou não se responsabilizar por eles. Esse controle é especificado até os últimos elos das cadeias produtivas, havendo várias disposições que até se referem ao trabalho realizado em casa. Assim, em padrões internacionais, a responsabilidade das empresas clientes com os trabalhadores das empresas subcontratadas é assegurada por sistemas que envolvem uma grande coordenação entre as unidades de produção e na qual a figura dos responsáveis pela terceirização está localizada no níveis centrais das empresas e é fundamental; supõe contrapartes nas empresas contratantes e, longe de distorcer a subcontratação no sentido de ser considerada como um envolvimento que não permite identificar a responsabilidade das partes, é o caminho para não sair de zonas de incerteza em relação às obrigações trabalhistas. Em suma, essas diretrizes internacionais pressupõem e promovem a inter-relação entre as diversas unidades econômicas, garantindo por diversos meios a segurança e a proteção dos trabalhadores envolvidos (OIT, 2001).

Esta integração, altamente vantajosa do ponto de vista laboral, exige, como se pode verificar, uma estrutura central especializada nas empresas clientes e em ligação permanente com os fornecedores, os responsáveis pelas subcontratações e as empresas prestadoras de pessoal. Também pode envolver a interferência direta das empresas clientes no trabalho dos contratantes e consultas, trocas e intermediação dos contratantes e fornecedores com a empresa obrigatória (GIOSA, 2007).

Pois bem, para Borges (2014), este fenômeno vai colidir com a legislação (nacional pelo menos) que no esforço de identificar o verdadeiro empregador, evitar subterfúgios e apurar responsabilidades, de fato persegue os intermediários que venham a alterar a imaculada relação de trabalho, cujo elemento, o fundamento é a subordinação e dependência do trabalhador daquele que o contrata e paga seu benefício trabalhista. Em outras palavras, a figura de um terceiro faz um barulho tremendo nas relações assalariadas clássicas. E, em nossa opinião, para buscar clareza na relação entre ambas as partes, deixa-se de lado o sentido da busca, que é conferir maior proteção aos trabalhadores, seja qual for o tipo de relação em que exerçam seu trabalho.

Tanto a terceirização da produção quanto a disponibilização de pessoal podem funcionar, na prática, com ou sem intermediários no desempenho de suas

tarefas. Do ponto de vista teórico, como já se avançou, quanto mais “pura” - no sentido de sua tipicidade - a figura da subcontratação em qualquer de suas duas formas, menos necessária a participação de intermediários entre as primeiras contratantes e o último operador que finalmente executa o motivo do contrato (BORGES, 2014).

Assim, ao simplesmente fornecer trabalhadores para realizar trabalho para terceiros, uma vez celebrado o contrato entre as pessoas singulares ou coletivas, os trabalhadores ficam subordinados e totalmente dependentes do novo empregador e são dirigidos e supervisionados por este e pelos seus representantes. Os pedidos são entregues diretamente e toda a relação em termos de hierarquia funciona como uma relação de trabalho normal, talvez com uma maior capacidade para o empregador exercer autoridade do que em uma relação apenas entre dois

Um exemplo extremo dessa figura de duplo empregador, mas com orientação completa do usuário, é fornecido pelas agências de emprego de trabalhadores domésticos privados e outros serviços domésticos. Estas agências diferenciam-se das tradicionais porque, como nas empresas de prestação de serviços temporários, a sua relação com o cliente e o trabalhador não se esgota no ato da colocação, mas a agência continua a ser o sujeito com quem o trabalhador faz o contrato de trabalho, paga a remuneração e se encarrega dos aspectos administrativos da relação e substitui-la se não satisfizer as necessidades do cliente. Mas ele está sob a subordinação deste último por praticamente todo o dia, se for pessoal dentro de casa (VIEGAS, 2015).

Na subcontratação da produção e da prestação de serviços, esta relação positiva também se verifica entre a clareza da subcontratação e a falta de intermediação entre a empresa cliente e os trabalhadores, só que aqui se dá o contrário. Quanto maior a especialização, autossuficiência técnica e capacidade administrativa e de gestão demonstrada pela empreiteira, maior autonomia ela possui no que diz respeito à forma de organização do trabalho (VIEGAS, 2015).

Pelo contrário, as oficinas terceirizadas apenas formalmente ou que estejam no início do processo de terceirização estão sujeitas a um sistema de supervisão constante por parte da empresa cliente, com gerentes de serviço externos que se coordenam com os responsáveis pela oficina que possam ser permanentemente ou mais ocasionalmente nas suas instalações e encomendar parte do trabalho dos colaboradores (VIEGA, 2015).

Neste caso, se está falando de supervisão de processo ou obra específica. Mas existem muitas formas de intermediação formal ou de fachada, que cumprem uma função mais de aparência do que de transferência efetiva de indicações, ordens, organização da jornada de trabalho, horas extras e, em geral, de toda a organização do trabalho. Sua presença tem duas funções. Por um lado, serve de canal de informação entre a empresa colocadora e os seus trabalhadores e é utilizado quando existe um número significativo de trabalhadores empregados numa empresa utilizadora. Por outro lado, atuam como frente aos órgãos de fiscalização na medida em que aparecem como forma de materialização do vínculo de subordinação e dependência que os trabalhadores mantêm com aquele que a legislação nacional define como verdadeiro empregador e contra uma análise da relação que busca definir se é subterfúgio ou simulação, a figura é salva.

Este número é detectado no país tanto nos serviços especializados como no trabalho prestado, um exemplo do primeiro caso é observado em alguns sistemas de vigilância em mineração, no qual a organização do sistema, os turnos, a portaria complexa, são totalmente definidos pela empresa cliente, as instruções são passadas aos vigilantes através de ordens que são dadas especificamente pelo supervisor da empresa contratante de segurança, para que apareçam como dele (VIEGAS, 2015).

No segundo, a figura do supervisor também está presente no pessoal fornecido de forma permanente a uma empresa de telecomunicações, que transfere instruções da empresa usuária para as operadoras e operadoras de telefonia. Do mesmo modo, nas situações mais formalizadas, através de contratos escritos entre proprietários e empreiteiros agrícolas, fica estabelecido que haverá supervisores e intermediários encarregados de receber as instruções da empresa e transmiti-las aos seus trabalhadores.

Em suma, a intermediação é um fenômeno típico das áreas cinzentas dos relacionamentos de terceirização. E quanto ao assunto em questão, dos maiores ou menores riscos ocupacionais, a conclusão é a seguinte: se é uma intermediação real, que cumpre uma função eficaz no processo de trabalho entre o cliente ou empresa usuária e o contratante ou trabalhadores fornecidos, sua contribuição na delimitação de responsabilidades e na redução de riscos será positiva. Se for mera formalidade, pode contribuir para mais confusão na organização do trabalho e para um maior embaçamento na identificação das responsabilidades.

E, é claro, determinar as responsabilidades do trabalho é a chave para o problema neste estudo. Quanto às condições materiais de trabalho, segurança e higiene, é necessário um maior esclarecimento sobre os limites e relações de responsabilidade. Quanto mais bem definidas as instâncias de coordenação, intermediação e responsabilidades, os riscos para os trabalhadores tenderão a ser menores.

2.5 Considerações gerais sobre a subcontratação

O que se propõe neste estudo é uma matriz na qual todos os fatores enunciados convirjam para poder se prever em que situações a terceirização pode levar a um grau maior de vulnerabilidade e risco e quando não. Para isso, todas as variáveis analisadas são colocadas em interação, sendo os seguintes (CAVALCANTI, 2020):

- 1) Se for uma terceirização física ou o processo for apenas legal, materializando os serviços terceirizados no mesmo espaço da empresa-cliente;
- 2) O nível de especialização técnica das atividades externas; se eles são altamente avaliados ou baixos;
- 3) A proximidade ou distância da atividade principal ou negócio da empresa cliente;
- 4) A duração da terceirização; seja ocasional ou permanente;
- 5) O grau de integração que as atividades ou pessoal externo têm em toda a organização da empresa cliente.

Por se tratar de fornecer trabalhadores, de baixa qualificação, para o desempenho de tarefas da atividade principal da empresa, de forma permanente e sem maior clareza quanto ao local de colocação das responsabilidades laborais, a externalização será precária do emprego e alto risco ocupacional. Ora, quando uma empresa subcontrata com outra empresa especializada, a execução de uma atividade complementar ao núcleo central da primeira, por um determinado período de tempo e as responsabilidades laborais são claramente definidas de forma formal e eficaz nos empregadores envolvidos, é mais provável que seja uma terceirização

positiva, que preste um bom serviço, gere fontes de emprego e empregos de qualidade e seguros (CAVALCANTI, 2020).

Nos níveis mais elevados de especialização estão intimamente relacionados a melhores condições de trabalho, especialmente segurança e higiene. Não necessariamente com alguns aspectos das condições sociais de trabalho, sistemas de jornada de trabalho ou intensidade de trabalho.

Por outro lado, as atividades terceirizadas com baixos níveis de especialização ou abertamente desqualificadas tendem a ser exercidas em condições de trabalho desproporcionais do ponto de vista da remuneração, da proteção previdenciária e em condições de risco e/ou desprotegidas do ponto de vista da segurança e higiene.

A terceirização da produção e do trabalho generalizou-se na economia moderna. No Brasil, a partir da década de 1980, o processo se desenvolveu silenciosamente no início, mas sempre crescendo, de modo que hoje está plenamente instalada na realidade econômica e trabalhista. E a maioria das empresas está desmembrada em múltiplas unidades de produção e serviços e uma parte significativa do trabalho é realizada em regime de terceirização (CRUZ, 2009).

No entanto, uma das tarefas difíceis na definição de políticas públicas é justamente saber medir com precisão essa realidade, em parte, devido às áreas escuras do fenômeno, sua complexidade e, em parte, devido à falta de regulamentação, não há uma quantificação global de empreiteiros e fornecedores de pessoal, ou do número de trabalhadores que trabalham nessa condição. .

Uma das contribuições deste estudo é ter revisado um grande volume de fontes de informação da presente temática disponíveis no país, a partir das quais podem ser projetados números aproximados e precisos em nível nacional e acurados na mineração, único setor que faz cadastro tanto de empresas contratadas e trabalhadores subcontratados.

Já a terceirização, pode se considerar que é parte de um processo mais genérico. Como aponta Sousa (2016), na prática, tem modalidades de aplicação muito diferentes, sendo a subcontratação e o fornecimento de mão de obra as mais utilizadas no país. As diferentes formas têm diferentes impactos econômicos, organizacionais e trabalhistas. E seus objetivos e realizações também são diferentes.

Com efeito, nos últimos 25 anos, desenvolveu-se uma verdadeira externalização produtiva, por um lado, que dá origem a novas unidades econômicas, verdadeiras "empresas de serviços" a terceiros, que crescem em especialização, tecnologia, eles geram empregos e empregos de qualidade crescente. Ou seja, uma terceirização socialmente legítima e econômica e institucionalmente virtuosa. E isso é válido para ambas as empreiteiras e para empresas que fornecem pessoal (ou serviços temporários) (SOUSA, 2016).

Mas, por outro lado, em paralelo, o processo também se espalhou com outros sentidos ou como uma falsa terceirização, que busca ocultar o verdadeiro empregador ou transgredir as normas trabalhistas por trás da figura de terceiros ou como mera transferência de obrigações e riscos para terceiros. Exemplos não exaustivos disso são (SOUSA, 2016):

- a) A divisão das empresas em diferentes razões sociais, que formalmente cumprem funções diferentes, mas que permanecem as mesmas e empregam o mesmo pessoal, que são transferidos de uma para outra, o que é motivado por evasões de diferentes tipos;
- b) A terceirização do trabalho que por meio da independência repentina de um ex-funcionário que formalmente se torna empregador de seus recentes colegas de trabalho, recontratado em condições novas e não melhoradas;
- c) A substituição de uma empresa de serviços temporários por um empregador que fornece pessoal contratado por ele, mas sem qualquer solvência como empresa.

Em todos esses números de terceirizados, o emprego é precário e instável e as condições de trabalho, segurança e higiene são inseguras. Para Pena (2016), um conjunto de fatores afeta a distinção entre terceirização positiva e negativa, dos quais os mais importantes são as razões pelas quais funções, partes da produção e pessoal são terceirizados. Por um lado, como reforça Cavalcanti (2020), existe um conjunto de fatores associados às mudanças no modelo técnico-produtivo, à passagem da produção padronizada para a produção flexível, à incorporação da tecnologia informatizada e às mudanças na organização das empresas. Quando esses fatores prevalecem, as empresas tendem a se especializar em suas atividades estratégicas e terceirizar atividades periféricas.

O que se busca na terceirização, quando esses são os motivos, é obter maior qualidade, com o entendimento de que todos são bons no que fazem e de menor qualidade no desempenho da pluralidade de funções que compõem uma empresa. Por outro lado, existe um outro grupo de fatores que visam reduzir os custos do trabalho e evitar a organização coletiva dos trabalhadores. Quando estas são as razões principais, a terceirização ocorre indistintamente na atividade central das empresas e/ou nas acessórias, o emprego torna-se precário, gera-se instabilidade, deterioração das condições de trabalho, riscos ocupacionais aumentam e se desarticulam organizações sindicais (SOUSA, 2016).

Ora, mesmo quando não é o que se pretende, na subcontratação se obtém sempre uma transferência de responsabilidades; eles saem, por quaisquer motivos. Nessa transferência, geralmente aparecem áreas cinzentas ou áreas de responsabilidades indeterminadas. A "terra de ninguém" está na base de situações de mal-entendidos na área da administração do trabalho, desordem no campo operacional, com as habituais ordens confusas e até contraditórias, o que aumenta os riscos ocupacionais.

Embora fundamental, a razão da terceirização não é a única variável em jogo para identificar formas potencialmente virtuosas de formas precárias de trabalho e de risco ocupacional. No estudo de Tolentino (2007) foram detectadas cinco variáveis, sendo elas:

- 1) O objeto da terceirização; caso trata-se de subcontratação da produção de bens ou serviços ou de disponibilização de pessoal por intermédio de terceiros;
- 2) Abordando a terceirização física ou o processo é apenas legal, materializando os serviços terceirizados no mesmo espaço da empresa cliente;
- 3) O nível de especialização técnica das atividades externas; se eles são altamente avaliados ou baixos;
- 4) A duração da terceirização; seja ocasional ou permanente;
- 5) O grau de integração que as atividades ou pessoal externo têm em toda a organização da empresa cliente.

Esta última propriedade está diretamente relacionada à delimitação das responsabilidades trabalhistas. Ou seja, estando ou não contemplada a intermediação entre as atividades centrais e externas, os intermediários e seus

papéis são definidos, as atribuições e obrigações de cada um são claramente especificadas.

O que esse estudo propõe é uma matriz na qual convergem todos os fatores enunciados para poder prever quando a terceirização tenderá a ser mais vulnerável e em risco de trabalho e quando, potencialmente mais virtuosa. Assim, caso se busque fornecer trabalhadores, com baixa qualificação, para o exercício das tarefas da atividade principal da empresa, de forma permanente e sem maior clareza quanto ao local de colocação das responsabilidades laborais, a externalização será precária para a empresa (AGUIAR, 2016).

Nesse sentido, quando uma empresa subcontrata com outra empresa especializada, a execução de uma atividade complementar ao núcleo central da primeira, por um determinado período de tempo e as responsabilidades laborais são claramente definidas de forma formal e eficaz nos empregadores envolvidos, é mais provável que seja uma terceirização positiva, que preste um bom serviço, gere fontes de emprego e empregos de qualidade e seguros.

Vale ressaltar que em níveis mais elevados de especialização estão intimamente relacionados a melhores condições de trabalho, especialmente segurança e higiene. Não necessariamente com alguns aspectos das condições sociais de trabalho, sistemas de jornada de trabalho ou intensidade de trabalho. Por outro lado, as atividades terceirizadas com baixos níveis de especialização ou abertamente desqualificadas tendem a ser exercidas em condições de trabalho desproporcionais do ponto de vista da remuneração, da proteção previdenciária e em condições de risco e/ou desprotegidas do ponto de vista da segurança e higiene (AGUIAR, 2016).

Nos casos em que as empresas clientes desenvolvam políticas de relações de trabalho e de prevenção de riscos que abranjam e obriguem todas as suas empresas contratadas, podem ser garantidas boas condições de trabalho aos trabalhadores terceirizados, como é o caso em parte da mineração em grande escala e algumas empresas especializadas em serviços florestais. No entanto, essa proteção dos direitos trabalhistas não é generalizada nem é tão garantida na prática desse sistema de relações de trabalho.

As empresas e trabalhadores localizados nos elos mais baixos das cadeias de subcontratação, em pequenas empresas ou como tripulações de operadores, têm vínculos laborais fracos e condições de trabalho precárias. Da mesma forma,

terceirização das etapas de produção que pertencem propriamente à linha específica de uma atividade, furação de rochas em terrenos difíceis na atividade de mineração subterrânea, linhas de produção em serrarias, colheita de árvores na atividade florestal - são atividades de risco ou de menor nível tecnológico que são realizadas em condições desproporcionais para os trabalhadores em relação aos trabalhadores das empresas contratantes (DRUCK, 1999).

De acordo com a OIT (1997)

Quem controla um local de trabalho deve garantir a existência permanente no mesmo de aparelhos, cuja utilização não acarrete para quem ali trabalha sem ser seu empregado direto a exposição a riscos de contrair doenças ou de sofrer acidentes. Quem controla o local de trabalho também deve zelar para que o uso de todos os demais dispositivos nele encontrados não acarrete nenhum risco dessa natureza (OIT, 1997, p. 19).

Para corrigir a vulnerabilidade dos trabalhadores terceirizados, os mais elementares, iguais direitos à proteção física e à vida, tanto as políticas de prevenção de riscos elaboradas pelas grandes empresas quanto pelos órgãos que administram os seguros devem seguir essa linha, bem como as modificações legais que regulam a subcontratação de trabalho

Em termos jurídicos, a legislação que rege até hoje a subcontratação é escassa e débil, e sobre a oferta de pessoal inexistente e, portanto, este número é ilegal. Com o Projeto de Lei em tramitação no Congresso, pretende-se tratar de forma coerente e abrangente todo o problema da terceirização e definir com precisão quais são os números dos terceirizados que de fato existem na atividade econômica. -Os empregos serão promovidos, aceitos e regulamentados e quais serão definitivamente rejeitados e eliminados (CAVALCANTI, 2020).

Por fim, como ressalta Cavalcanti (2020), trata-se de limpar o que se tornou uma espécie de selva do trabalho, limpar a vegetação rasteira e abrir caminhos onde empresas que legitimamente prestam serviços a terceiros possam desenvolver-se com certeza e com a mesma certeza, um trabalho decente, com pleno respeito aos seus direitos trabalhistas, os trabalhadores podem ser empregados neles.

3. METODOLOGIA

No que diz respeito à metodologia de investigação utilizada, foram adotados como ponto de partida os textos legislativos relacionados com a temática em estudo. A análise de tais textos jurídicos foi realizada à luz da doutrina científica mais

confiável, bem como da jurisprudência mais importante sobre o assunto. Além disso, foram realizadas algumas pesquisas e realizadas diversas análises em obras literárias, artigos e teses sobre o assunto, bem como pesquisas em internet e revistas temáticas sobre a terceirização nas relações de trabalho.

As pesquisas de caráter bibliográfico estão relacionadas a uma modalidade específica de documentos, cujas obras são escritas através de editoras ou materiais acadêmicos, devidamente comercializadas em livrarias e classificadas em bibliotecas, como livros, jornais, revistas ou almanaques. Nesse aspecto, Vergara (2000) salienta que “a investigação explicativa tem como principal objetivo tornar algo inteligível justificar os motivos (VERGARA, 2000, p. 47)”.

4. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse trabalho se encerra apontando que o fenômeno da terceirização representa hoje para a economia do país e para as empresas especializadas em um tipo de serviço que foi constantemente mencionada nesta pesquisa. No âmbito brasileiro, o fenômeno da terceirização é uma questão que teve forte impacto no setor trabalhista nacional, de tal magnitude que conseguiu modificar muito a forma como as relações de trabalho eram normalmente realizadas, obtendo, assim, maior quantidade de benefícios tanto para as empresas que terceirizam atividades quanto para as empresas que prestam seus serviços.

Foi visto nesse trabalho que, sem levar em conta uma das partes mais importantes dessa relação, o trabalhador, que encontrou nesta figura uma forma de trabalho mais dinâmica e rápida sem dúvida, mas apesar disso, a longo prazo não vai acabar sendo muito benéfico para ele, pois em alguns casos, na ausência de vigilância, os empregadores encontraram uma forma de obter mais lucros escondendo que existe uma relação laboral, ao delegarem a responsabilidade de contratação para terceiros.

Os processos de mediação ou terceirização são contemplados e permitidos pela Carta Magna, tendo como bandeira a sinceridade e o bem-estar comum na relação de trabalho, fato que coloca à disposição do legislador um amplo leque de ações, a fim de oferecer caminhos divergentes para que as pessoas tenham acesso ao desejado direito ao trabalho que a legislação brasileira aponta. Porém, o legislador na hora de oferecer às pessoas essa forma de emprego deve estar atento às consequências desse mecanismo, a falta de vigilância, atenção e fiscalização

pode trazer, deve perceber que esta figura pode recriar um cenário em que os direitos do trabalhador e as garantias mínimas do trabalhador, pelas quais lutaram por tanto tempo, serão chamados a ser petrificados.

Ante isso, se faz preciso ampliar a discussão sobre os benefícios e consequências da terceirização, principalmente para a classe trabalhadora. Quanto à manutenção da força de trabalho tão necessária ao empregador, é urgente criar condições adequadas de segurança do trabalhador para evitar riscos ocupacionais (ergonômicos, físicos, químicos, biológicos, psicossociais etc.); acidentes de trabalho; doenças incapacitantes; estresse, entre os mais proeminentes. Não menos importante é ter que enfrentar o custo econômico gerado pela alta carga da doença, tanto para o Estado, pela assistência que tem a oferecer, quanto para o trabalhador.

Portanto, é urgente ampliar a proporção de trabalhadores com seguro saúde e trabalho; a carga de trabalho que suportam já é suficiente para cobrir os custos no caso da saúde e segurança do trabalho. Fortalecer a legislação trabalhista em matéria de direitos do trabalho, previdência social, seguro saúde e segurança do trabalhador em saúde. Em países com modelos econômicos de livre mercado, é necessário legislar sobre solidariedade, responsabilidade direta e subsidiariedade, a fim de proteger o trabalhador que faz a diferença nos processos produtivos. É urgente definir um sistema de informação que gere e amplie o acompanhamento do fenômeno em estudo, além de colocar os efeitos da terceirização na agenda política para evitar os efeitos danosos aos trabalhadores, a parte mais frágil da relação trabalhista.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, A.G.D.B. **Subcontratação: uma estratégia para a produção**. 2016. 118p. Dissertação (Mestrado). Escola Politécnica, Universidade de São Paulo, São Paulo.
- BETHLEM, Agrícola de Souza. **Estratégia empresarial: conceitos, processo e administração estratégica** – 5 ed. – São Paulo: Atlas, 2009.
- BORGES, M.S.N. **As empresas construtoras e terceirização de mão de obra na construção civil**. São Paulo: Universidade Anhembi Morumbi, 2014. 58p.
- BREITHAUPT, Janice Hafermann. **Aspectos Relevantes da Terceirização na Area de Recursos Humanos— Uma Comparação Entre a Literatura e a Concepção de Executivos da Area de RH**. Estudo Multicasos. Florianópolis, 2009.
- BRESCIANI, L. P. **O contrato da mudança: a inovação e os papéis dos trabalhadores na indústria brasileira de caminhões**. Tese (Doutorado) - Universidade Estadual de Campinas, 2011.
- CARRION, V. **Comentários à Consolidação das Leis Trabalhistas**. 32. ed. São Paulo: Editora Saraiva, 2007.
- CAVALCANTI, Isabella Silva Oliveira. **Subcontratação do prestador do serviço público nas concessões**. Conteudo Juridico, Brasilia-DF: 2020. Disponível em: <https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/35692/subcontratacao-do-prestador-do-servico-publico-nas-concessoes>. Acesso em: 19 jan. 2021.
- CRUZ, L.G.R. **A terceirização trabalhista no Brasil: aspectos de gerais de uma flexibilização sem limites**. Revista do CAAP, Belo Horizonte, n.1, p. 319-344, jan 2009.
- DAVIS, Frank Stephen. **Terceirização e Multifuncionalidade: ideias práticas para a melhoria da produtividade e competitividade da empresa**. São Paulo: Editora STS, 2002.
- DIAS, Joao Batista. **Análise do Processo de Terceirizado no Centro de Informática de urna Instituição Financeira Estadual: Estudo de Caso**. Florianopolis, UFSC, Programa de NisGraduação em Engenharia de Produção, 2009.
- DRUCK, M. G. **Terceirização: Desfordizando A Fábrica - um estudo do Complexo Petroquímico**. Salvador/São Paulo: Edufba/Boitempo, 1999.
- DRUCKER, Peter Ferdinand. **Fator humano e desempenho: o melhor de Peter F. Drucker sobre administração** – São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2008.
- GIOSA, Livio A. **Terceirização: uma abordagem estratégica**. 5 ed. ver , e ampl. Sao Paulo: Pioneira, 2007.
- GODOY, Cláudio Bueno de. **Função social do contrato. De acordo com o novo código civil**. São Paulo: Saraiva, 2010.
- MARTINS, S.P. **A terceirização e o direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2011.

NETO, A. C. **Relações de trabalho e negociação coletiva na virada do milênio.** Estudo em quatro setores dinâmicos da economia brasileira. Belo Horizonte: Vozes, IRT PUC Minas, 2009.

OIT. **A subcontratação de mão de obra: Algumas questões.** Nove country studies”, série Workers 'Education'. Genebra, OIT, 1997.

_____. **Condições de Trabalho no Sistema de Subcontratação.** Relatório das Nações Unidas coordenado pelo Documento Nº 81 do International Labour Office. Genebra, OIT, 1998.

_____. **Diretrizes sobre sistemas de gestão de saúde e segurança no trabalho.** OHSAS 18.000; Social Accountability International, Padrão SA8000. Genebra, OIT, 2001.

PENA, Rodolfo F. Alves. **"Terceirização e trabalho"**; Brasil Escola, 2016. Disponível em <<http://brasilecola.uol.com.br/geografia/terceirizacao-trabalho.htm>>. Acesso em 1 novembro de 2020.

PINTO JÚNIOR, Lauro Ribeiro. **Os Dilemas do Direito do Trabalho na Terceirização.** Rio – São Paulo – Fortaleza: ABC Editora, 2006.

REIS, Jair Teixeira dos. **Terceirização Trabalhista.** In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, VIII, n. 21, maio 2012.

SERAFIM GOMES, M.T. **As mudanças no mercado de trabalho e o desemprego em Presidente Prudente/SP - Brasil.** Scripta Nova, Revista Electrónica de Geografía y Ciencias Sociales, Universidad de Barcelona, vol. VI, nº 119 (32), 2002. [ISSN: 1138-9788]

SOARES. Lucianna Cristina Teixeira. **A TERCEIRIZAÇÃO SOB A FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO - bases históricas e expressões no corredor de exportação mínero-siderúrgico de Carajás (PA).** Ponta da Madeira (MA). ARTIGO /2009.

SOUSA, Marcia Regina Carvalho. **O impacto da terceirização e o princípio da eficiência na prestação de serviços públicos.** 2016 – S/P. Disponível em: https://marciarcousa.jusbrasil.com.br/artigos/437945774/o-impacto-da-terceirizacao-e-o-principio-da-eficiencia-na-prestacao-de-servicos-publicos?ref=topic_feed. Acesso em: 15 fev. 2021.

TOLENTINO, D. A indivisibilidade da obrigação no contrato de trabalho e o fim dos dias da Súmula nº 331 do TST. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 13, n. 2157, 28 maio 2007. Disponível em: <<http://jus2.uol.com.br/doutrina/texto.asp?id=12902>>. Acesso em: 18 out. 2020.

VERGARA, Sylvia C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração.** 3.ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2000.

VIEGAS, Sérgio. **Terceirização: ferramentas de gestão.** Grupo Novva, 2015. Disponível:<<http://www.novva.com.br/noticia.asp?area=Artigos&titulo=Ferramentas%20de%20g%20est%20a%20o>>. Acesso em: 22 jan. 2021

MORAES, Paulo Ricardo Silva de. **Terceirização e Precarização do Trabalho Humano.** Rev. TST, Brasília, vol. 74, nº 4, out/dez 2008.

CAMPOS, André Gambier. **A terceirização no Brasil e as distintas propostas de regulação**. 2018.

PELATIERI, Patrícia; CAMARGOS, Regina Coeli; IBARRA, Antonio, MARCOLINO, Adriana. **Terceirização e Precarização das Condições do Trabalho: Condições de Trabalho e Remuneração em Atividades Tipicamente Terceirizadas e Contratantes**. 2018.

PESSOA, Camila Lemos Azi. **Terceirização, Acidente de Trabalho e Administração Pública: A Responsabilidade Civil do Estado em Razão do Acidente de Trabalho Sofrido pelo Empregado Terceirizado**. 2021.

LEIRIA, Jerônimo S. **Terceirização: uma alternativa de flexibilidade empresarial**. Porto Alegre: Sagra, 1995.

BASSO, Guilherme Mastrichi, **Terceirização e Mundo Globalizado – O Encadeamento Produtivo e a Complementariedade de Serviços como Potencializadores da Formalização de Contratos**. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, nº 36, 2010.

DROPPA, Alisson; BIAVASCHI, Magda Barros. **A Terceirização na América Latina: Os Desafios da Regulamentação de uma forma de Contratação Atípica**. 2016.

CASTRO, R. F. **A terceirização no Direito do Trabalho**. São Paulo: Malheiros, 2010.

BERNADO, J. **Transnacionalização do Capital e Fragmentação dos Trabalhadores**. São Paulo: Ed. Boitempo, 2000.

CASTRO, R. F. **A terceirização no Direito do Trabalho**. São Paulo: Malheiros, 2010.

AMARAL, Sílvia Haas. **Terceirização, a Responsabilidade do Empregador e os Direitos do Trabalhador: O Brasil no contexto Regional do MERCOSUL**. 2014

VIANA, Marcio Tulio. **A Terceirização Revisitada – algumas críticas e sugestões para um novo tratamento da matéria**. Revista LTr, v. 77, n. 02, p. 142-148, fev. 2013.