

HIPÓTESES DE FLEXIBILIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO TERCEIRIZADO¹

HYPOTHESES OF FLEXIBILIZATION AND PRECARIZATION OF OUTSOURCED WORK

HIPÓTESIS DE FLEXIBILIZACIÓN Y PRECARIZACIÓN DEL TRABAJO SUBCONTRATADO

*Cantídio Martins Corrêa de Mello*²

*Amanda Cecatto Alcantara*³

ÁREA(S) DO DIREITO: Direito do Trabalho. Antropologia Jurídica.

Resumo

Este trabalho vislumbra analisar hipóteses capazes de apontar as consequências em decorrência as alterações trazidas à luz da Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017, tendo em vista as controvérsias sobre a eficácia de flexibilização e os efeitos de precarização de trabalho terceirizado em certas atividades, setores, cargos e funções. O enfoque da presente pesquisa científica visa aperfeiçoar o entendimento acerca de hipóteses sobre flexibilização e precarização do trabalho terceirizado, mediante coleta de dados, análise feitas em doutrina, jurisprudência, livros, artigos de revistas, e periódicos especializados. Como tipo de estudo, será adotado a exploração de estudos relacionados a cultura e etnografia. O presente artigo visa explorar acerca de hipóteses em que há flexibilização e precarização oriunda da relação trabalhista terceirizada, sobre a óptica da evolução histórica do trabalho terceirizado; terceirização em massa; hipóteses de flexibilização de mão-de-obra terceirizada; hipóteses de precarização do trabalho terceirizado e sobre a decisão do plenário Supremo Tribunal Federal (STF) em considerar constitucional a terceirização da atividade-fim das empresas.

Palavras-chave: Trabalho Terceirizado. Terceirização. Flexibilização. Precarização.

Abstract

This paper aims to analyze hypotheses capable of pointing out the consequences as a result of the changes brought in light of Law number 13.429, of March 31, 2017, in view of the controversies about the effectiveness of flexibilization and the effects of precariousness of outsourced work in certain activities, sectors, positions and functions. The focus of the present scientific research is to improve the understanding of hypotheses about flexibilization and precarization of outsourced work, through data collection, analysis done in doctrine, jurisprudence, books, journal articles, and specialized journals. As a type of study, it will be adopted the exploration of researches related to culture and ethnography. This paper aims to explore hypotheses in which there is flexibilization and precarization from the outsourced

¹ Recebido em 18/12/2018. Aceito para publicação em 02/02/2019.

² Estudante de pós-graduação em Direito do Trabalho e Processo Trabalhista pelo Centro Universitário UNINTER. Graduado em Direito pela Universidade de Itaúna. E-mail: cantidio@ymail.com

³ Especialista em Direito Processual Civil pelo Centro Universitário UNINTER. Especialista em Direito pela FEMPAR-PR. Graduada em Direito pela UNICURITIBA. E-mail: amanda.alcantara@marchesini.adv.br

labor relationship, on the perspective of the historical evolution of outsourced work; mass outsourcing; hypotheses of flexibilization of outsourced labor; hypotheses of precariousness of outsourced work and about the Federal Supreme Court (FSC) ruling to consider the outsourcing of the company's main activity to be constitutional.

Keywords: *Outsourced Work. Outsourcing. Flexibilization. Precariousness.*

Resumen

Este trabajo vislumbra analizar hipótesis capaces de apuntar los resultados en consecuencia las alteraciones traídas a la luz de la Ley nº 13.429, de 31 de marzo de 2017, teniendo en vista las controversias sobre la eficacia de flexibilización y los efectos de precarización de trabajo subcontratado en ciertas actividades, sectores, cargos y funciones. El enfoque de la presente investigación científica busca perfeccionar el entendimiento acerca de hipótesis sobre flexibilización y precarización del trabajo tercerizado, mediante recolección de datos, análisis hechas en doctrina, jurisprudencia, libros, artículos de revistas, y periódicos especializados. Como tipo de estudio, se adoptará la exploración de estudios relacionados con la cultura y la etnografía. El presente artículo pretende explorar acerca de hipótesis en que hay flexibilización y precarización oriunda de la relación laboral subcontratada, sobre la óptica de la evolución histórica del trabajo subcontratado; tercerización en masa; hipótesis de flexibilización de mano de obra tercerizada; las hipótesis de precarización del trabajo subcontratado y sobre la decisión del plenario Supremo Tribunal Federal (STF) en considerar constitucional la tercerización de la actividad-fin de las empresas.

Palabras clave: Trabajo subcontratado. Tercerización. Flexibilización. Precarización.

SUMÁRIO: 1. Introdução. 2. Evolução histórica. 3. Hipóteses de precarização do trabalho terceirizado. 4. Hipóteses de flexibilização de mão-de-obra terceirizada. 5. Considerações Finais. 4. Referências.

SUMMARY: 1. Introduction. 2. Historical evolution. 3. Hypothesis of precariousness of outsourced work. 4. Hypothesis of flexibilization of outsourced labor. 5. Final Considerations. 4. References.

SUMARIO: 1. Introducción. 2. Evolución histórica. 3. Hipótesis de precarización del trabajo subcontratado. 4. Hipótesis de flexibilización de mano de obra subcontratada. 5. Consideraciones finales. 4. Referencias.

1 INTRODUÇÃO

Quais atividades podem ser consideradas eficazes tanto para o empregado terceirizado quanto para o empregador? E até qual nível e grau a terceirização pode ser considerada flexível ou precária?

A partir dessas indagações será possível refletir sobre a ausência de regularização e fiscalização de atividades, setores, cargos e funções profissionais. E dessa maneira, se torna imprescindível discorrer sobre a abismo referente ao

desemprego gerado pela falta de terceirização e o aumento de acidentes devido à falta de treinamento técnico específico do trabalhador terceirizado.

Considerando que o mundo globalizado é altamente competitivo, no qual as empresas precisam diminuir ao máximo as despesas para se manterem no mercado e, neste atual cenário político e econômico que o Brasil se encontra, a taxa de desemprego é assustadora, muitas vezes resultante de precarização das relações de emprego e, não obstante o desenvolvimento tecnológico e globalizado, ensejando na substituição do trabalho humano pelas máquinas em vários setores como exemplo o da indústria. O maior custo do empresário brasileiro é com os seus empregados. (DUARTE, 2017).

O ministro Luís Roberto Barroso (2018) afirmou em seu voto que a terceirização bem regulada e com responsabilidade aquece o mercado de trabalho. “No momento em que há 13 milhões de desempregados e 37 milhões de trabalhadores na informalidade, é preciso considerar as opções disponíveis sem preconceitos ideológicos e sem apego a dogmas”.

O ministro Luiz Fux (2018) refutou os argumentos contrários à terceirização e afirmou que as leis trabalhistas continuam a ser de observância obrigatória por todas as empresas da cadeia produtiva. “Não haverá a mínima violação a nenhum dos direitos consagrados constitucionalmente”, ressaltou. O ministro apontou ainda diversos fatores que considera benéficos para as relações de trabalho, como o aprimoramento das tarefas pelo aprendizado especializado, a redução da complexidade organizacional, o estímulo à competição entre fornecedores externos e a maior facilidade de adaptação às necessidades de modificações estruturais.

Como tese de repercussão geral, foi proposto o seguinte texto:

É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho em pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, revelando-se inconstitucionais os incisos I, III, IV e VI da Súmula 331 do TST.

Dessa forma, o presente artigo tem como objetivo pesquisar hipóteses em que o ato de terceirizar gera efeito positivo em relação a flexibilização de mão-de-obra e buscar cenários em que há precarização nas atividades-fim das empresas, fatores estes que justificam avançar à perquirição sobre as causas e consequências sobre o tema em epígrafe.

2 EVOLUÇÃO HISTÓRICA

Sérgio Pinto Martins (1997, p.15) leciona que o conceito de terceirização, nos moldes como é conhecida hoje, deu-se durante a Segunda Guerra Mundial, quando as empresas produtoras de armas, sobrecarregadas com a demanda, contrataram outras empresas para auxiliarem na produção, através da delegação de alguns serviços. E com este intuito, passaram a focar na atividade principal e delegaram as atividades secundárias a empresas prestadoras de serviço, como parte de melhoria do processo e técnica de gestão administrativa e operacional das empresas. Assim, os resultados ficaram conhecidos como *outsourcing* ou externalização (português europeu) ou terceirização (português brasileiro).

Dante Girardi (2006, p.16) aduz que a origem de terceirização remonta à década de 40, quando os Estados Unidos se aliaram aos países europeus para combater as forças nazistas e, posteriormente, o Japão. Ganhou relevância ao longo da Segunda Guerra Mundial, quando as indústrias bélicas americanas precisavam melhorar sua capacidade produtiva.

Segundo Márcio Pochmann (2008, p.11), a terceirização de atividades e ocupações da mão de obra tornou-se imperativo do novo padrão de produção que vem ganhando dimensão desde a crise do fordismo na década de 1970. A emergência do sistema japonês de manufatura (toyotismo) tem permitido maiores ganhos de produtividade, como aqueles que em 1980 permitiam a *Toyota* produzir 69 carros por trabalhador, enquanto a *General Motors* somente alcançava 9 carros por trabalhador. Esse diferencial de quase 8 vezes na produtividade do trabalho estava diretamente relacionado ao processo de terceirização (sistema de subcontratação de atividades especializadas), que permitia a *Toyota* produzir mais automóveis com menos empregados diretamente contratados, embora dispusesse de uma rede com mais de 150 empreendimentos associados a trabalhadores indiretamente contratados.

Da mesma forma, Corrêa (1993, p.22-35) afirma que a partir de 1980 a flexibilidade para a competitividade em manufaturas tem sido evidenciada. Esta ênfase está baseada em alguns fatores, agrupados pelo autor em dois principais: o

ambiente crescentemente turbulento em que as manufaturas atuam e o desenvolvimento de novas tecnologias de processo.

Devido à escassez de matéria prima, peças, tecnologia e indústria em uma única região, cabe às empresas e ao Estado reduzirem custos de produção com base na terceirização de mão-de-obra. Nesse entendimento, Márcio Túlio Viana (2017, p.52) explana que a terceirização externa era, assim, não um modo de dividir e precarizar (ou dividir para precarizar), mas uma necessidade imposta pela complexidade crescente do produto e pelas exigências também maiores do consumo. Apenas já não era viável – por razões técnicas ou análogas – reunir toda a fabricação de automóvel num único lugar, do mesmo modo que nunca foi possível produzir todos os bens de consumo numa única fábrica.

Para Delgado (2015), o desenvolvimento da lógica da terceirização tornou-se mais intensificada e disseminada com a reestruturação do sistema produtivo que passou a fazer parte do novo paradigma dos anos 90, que trazia em seu bojo a orientação para a redução de custos de produção, a elevação do padrão de qualidade, o aumento da eficiência e a flexibilização dos sistemas produtivos de bens e de serviços.

No Brasil, embora a terceirização não seja recente historicamente, a adoção desse processo foi intensificada e disseminada no âmbito da reestruturação produtiva que marcou os anos 90, quando o tema ganhou destaque na agenda de governos, trabalhadores e empresários e tornou-se objeto de inúmeras análises. (DIEESE, 2015, p.3).

3 HIPÓTESES DE PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO TERCEIRIZADO

Como já é sabido, não há estatísticas precisas sobre a terceirização no Brasil, dada a dificuldade de captá-las junto às empresas, mas o Dieese (Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos), através da PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego, estimou, para as principais regiões metropolitanas, que, em 2009, 11,6% dos empregados urbanos eram subcontratados em serviços terceirizados e autônomos que trabalhavam para empresas. Em estudo mais recente (DIEESE, 2011 apud

ANTUNES, 2014, p.19), registrava que em 2010 os setores “tipicamente terceirizados” correspondiam a 25,5% dos empregos formais no Brasil. Nesse

mesmo estudo, um conjunto de indicadores revela as desigualdades entre trabalhadores terceirizados e os demais, pois a remuneração dos empregados em setores tipicamente terceirizados é 27,1% menor do que a dos demais empregados; a jornada de trabalho é de três horas a mais para os terceirizados; o tempo de permanência no emprego é 55,5% menor do que o dos demais empregados e a taxa de rotatividade nas empresas tipicamente terceirizadas é de 44,9%, enquanto nas demais empresas é de 22,0%.

Assim, as informações de estudos casuais revelam o quanto os terceirizados estão mais vulneráveis, dadas as condições mais precárias de trabalho, nas quais o grau de riscos e de acidentes tem sido maior. É o caso de setores estratégicos e, também, considerados como perigosos, como o de energia elétrica, extração e refino de petróleo e siderurgia. Um estudo da subseção do Dieese do Sindieletro Minas Gerais, realizado em 2010, com base em dados da Fundação Coge, revelou que entre 2006 e 2008 morreram 239 trabalhadores por acidente de trabalho, dentre os quais 193, ou 80,7%, eram trabalhadores terceirizados. A taxa de mortalidade média entre os trabalhadores diretos no mesmo período foi de 15,06%, enquanto que entre trabalhadores terceirizados foi de 55,53% (DIEESE, 2011 apud ANTUNES, 2015, p.422).

No caso da Petrobras, dados da FUP – Federação Única dos Petroleiros da CUT – mostram que de 1995 até 2010 foram registradas 283 mortes por acidentes de trabalho, das quais 228 ocorreram com trabalhadores terceirizados. Números que, se por um lado expressam a proporção entre trabalhadores contratados diretamente pela empresa e o número de terceirizados, em 2012 era de quatro terceirizados para cada funcionário efetivo (PETROBRAS, 2012, p. 160), por outro, revelam também que há diferenças nos tipos de treinamento, nas políticas de segurança e saúde e nas jornadas de trabalho, que variam de acordo com o “crachá” da empresa.

O crescimento dos trabalhadores terceirizados na empresa de energia elétrica Eletrobras também é alarmante: em 2011 havia 8.248 terceirizados e no ano seguinte esse contingente de trabalhadores subiu para 12.815, significando um aumento de 55%, ao mesmo tempo em que o número de empregados cresceu apenas 13%. (Eletrobras, 2012, p.184, apud Antunes, 2015 e Druck, 2014, p. 20).

Conforme depoimentos de dirigentes sindicais: “É bem conhecida pelo conjunto dos trabalhadores a desigualdade das condições de segurança nas

empresas da categoria (...). Frequentemente os terceirizados, embora em uma mesma planta industrial, por vezes desenvolvendo as atividades com maior exposição ao risco, estão completamente desprotegidos coletiva e individualmente. Quando da ocorrência de acidentes, tem sido habitual a omissão das empresas principais contratantes, alegando que não têm nada a ver com o trabalhador e que o contrato é de serviço e não de pessoal. (...) O número de vítimas é crescente entre os trabalhadores terceirizados". (SINDIQUÍMICA, 2001, p. 7 apud DRUCK; FRANCO, 2007)

Assim, Antunes (2015, p.422) e Dieese (2015), constam que essas precárias condições de trabalho têm contribuído de forma significativa para a deterioração das condições de saúde e segurança no trabalho no Brasil.

Ainda sobre a precarização das condições de trabalho, é notório que há uma consequência mais numerosa de acidentes de trabalho em contratos terceirizados. Dessa forma, há um cenário de desatenção e preocupação com as normas de segurança, higiene e saúde do trabalho.

Tais condições precárias de trabalho têm contribuído de forma significativa para a deterioração das condições de saúde e segurança no trabalho no Brasil. Vários estudos de casos revelam o quanto os terceirizados são os mais vulneráveis e onde os riscos e de acidentes têm sido maiores. É o caso de setores estratégicos, como os de energia elétrica, extração e refino de petróleo e siderurgia. (DIEESE, 2011 apud ANTUNES, 2015, p.422).

O exemplo dos trabalhadores na indústria de petróleo é expressivo, uma vez que o processo de terceirização tem se intensificado enormemente nas últimas duas décadas: a relação entre trabalhadores terceirizados e aqueles contratados diretamente pela Petrobras, em 2012, era de quatro terceirizados para cada funcionário efetivo. Segundo o Relatório de Sustentabilidade da Petrobras, referente a 2012, a empresa estatal tinha, então, 85.065 empregados contratados e 360.372 terceirizados (Petrobras, 2012 apud Antunes, 2015 p.422 e Druck, 2014).

Segundo a OIT, em estudo realizado em 2015, o desemprego no Brasil havia caído de 9,5% em 2000 para 6,8% ao final de 2014. Mas 66,9% dos trabalhadores viviam em contratos temporários. A taxa era inferior à da China ou Índia, com mais de 90% dos trabalhadores nesta situação. Mas a realidade é muito distante dos países ricos. Nessas economias, apenas 17% dos trabalhadores não contavam com contratos permanentes. Nos EUA, a taxa caía para 13%. (CHADE, 2015)

Pesquisa realizada pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE, 2010) apontou que os funcionários terceirizados recebiam em média 27% a menos do que os empregados diretamente contratados e que desempenham a mesma função. Ainda, observou-se que os trabalhadores terceirizados são submetidos a uma jornada de trabalho 7% maior e permanecem empregados por menos da metade do tempo. (PENA, 2016)

O DIEESE (2011, p.54-84), em estudo realizado com empresas terceirizadas do ABC paulista, apontou que a terceirização multiplica a ocorrência de benefícios sociais inferiores, níveis salariais menores, jornadas mais extensas e condições de saúde e segurança mais precárias. Isso porque, através da sonegação de direitos, era possível à terceirizada baratear a prestação de serviços para as grandes empresas tomadoras – sendo que estas, muitas vezes, demitem trabalhadores e, posteriormente, os reaproveita através das intervenientes em condições mais precárias.

No caso de hospitais, conforme matéria da Veja (REDAÇÃO, 2018), fisioterapeutas terceirizados não tinham experiência para realizar atividades complexas. Afetados por demissão em massa, o grupo de hospitais Leforce (Hospital Bandeirante S/A e Hospital Leforte S/A) terá de readmitir os 70 fisioterapeutas que foram demitidos em setembro de 2017 para que o setor fosse terceirizado, comunicou o Ministério Público do Trabalho (MPT) de São Paulo. De acordo com o órgão, que moveu uma ação civil pública contra a empresa, os profissionais terceirizados não tinham experiência em atividades específicas de alta complexidade e a terceirização foi feita sem negociação coletiva com o sindicato da categoria.

O Ministério Público do Trabalho (MPT) informou que, após a terceirização, o setor de fisioterapia ficou sem coordenação vinculada aos hospitais, causando inúmeros transtornos na organização das rotinas. O Conselho Regional de Fisioterapia e Terapia Ocupacional (CREFITO), que acompanhou a ação, afirmou, em nota, que a situação colocou em risco a segurança e saúde dos pacientes: E a instituição disse que ao longo do processo, ficou evidente que a segurança dos pacientes de ambas as instituições foi colocada sob risco, ao realizarem todo o processo de demissão e contratação da empresa terceirizada sem considerarem a garantia da continuidade correta da assistência. (REDAÇÃO, 2018)

4 HIPÓTESES DE FLEXIBILIZAÇÃO DE MÃO-DE-OBRA TERCEIRIZADA

Tendo em vista o ritmo de expansão do trabalho terceirizado globalizado e a decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) que considerou constitucional a terceirização da atividade-fim das empresas, nasce o dever jurídico de regularizar e fiscalizar casos em que a flexibilização resulta em precarização de trabalho, muitas vezes pela ausência de treinamento técnico específico para determinadas atividades perigosas e insalubres.

Com base em uma pesquisa realizada pelo CENAM (2006, p.4), esta demonstrou que 86% das empresas investigadas já terceirizaram algum serviço. Dentre os quais estão: limpeza e conservação (73%), vigilância e segurança (69%), manutenção predial (56%), paisagismo (52%), desenvolvimento de software (47%), jurídico (46%), administração de restaurante (43%). Por outro ângulo, as atividades mais próximas do que pode ser considerado como atividade-fim nas empresas eram pouco terceirizadas como marketing (2%), projetos e inovações (2%), engenharia e montagem (3%), e-commerce (3%), produção (4%), comercial (4%).

Conforme Leiria e Saratt (1995), Queiroz (1992) e Leite (1995) apontam como vantagens proporcionadas pelo trabalho terceirizado: aumento do lucro e da qualidade dos produtos; otimização dos serviços; redução dos níveis hierárquicos; proporciona mais agilidade decisória; aumento da produtividade e competitividade; simplifica a organização; gera desburocratização; aumenta a flexibilidade nas empresas; sinergismo das atividades-fim; diminuição das atividades-meio administradas sem ganho de especialidade; aumento da especialização; otimização dos serviços; transforma custos fixos em variáveis; economia de recursos: humanos, materiais, instrumental, de equipamento, econômico e financeiro. E como forma de exemplo, uma pesquisa do CENAM (2006, p.5) identificou as principais vantagens obtidas com a implantação da terceirização nas empresas pesquisadas: foco maior na atividade principal da empresa (91%), redução dos custos das operações (86%), revisão da estrutura organizacional e da cultura da empresa (65%), melhores resultados no conjunto das ações das empresas (52%) e aumento da qualidade dos serviços prestados (43%).

Na indústria de transformados plásticos, a reestruturação produtiva foi acompanhada principalmente por duas situações: a crescente formação de parcerias com fornecedores, observada entre as grandes empresas do setor e produtoras de

resinas e a terceirização de atividades antes desenvolvidas na própria empresa, fato que contribuiu para o favorecimento da constante entrada no mercado de pequenos empreendimentos, na maioria familiar, que acabaram por se instalar em atividades ligadas à fabricação de produtos com menor valor agregado (DIEESE, 2015, p.59).

Para Tereza Arrufa Alvim (2018) a terceirização não deve ser demonizada, não é mal em síntese, tendo em vista que desvios podem haver tanto na contratação de empregados quanto na contratação de outras empresas.

Marco Antônio Aparecido de Lima (2018) explica que não haverá perda de direitos na adoção da terceirização, pois o contrato de trabalho dos empregados da empresa prestadora de serviços continuará existindo com todas as suas consequências legais.

Segundo o ministro Roberto Barroso (2018) é lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada e que, na terceirização, compete à contratante verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada e responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias.

De acordo com Dieese (2018, p.4), a administração pública, por seu turno, inspirada nas mudanças operadas no setor privado, também promoveu medidas para a ampliação da flexibilidade da gestão do trabalho, tais como terceirização, transferência de serviços para organizações sociais e cooperativas, expansão do trabalho celetista e introdução de banco de horas, por exemplo. A ausência de regulamentação da negociação coletiva no setor público, vale frisar, facilitou a proliferação de tais iniciativas, com pouca ou nenhuma mediação da representação sindical dos funcionários públicos.

Druck (2001, p. 135-136) analisa a posição de Dieese e classifica a terceirização em duas espécies: a *reestruturante*, que tem por finalidade a redução de custos por meio da adoção de novos recursos tecnológicos, inovações organizacionais, com ganhos de produtividade e eficiência através da focalização e ainda consegue transferir riscos para terceiros e o trabalho terceirizado *predatório*, disposto pela redução de custos caracterizado pela exploração de trabalho em condições e relações precárias, até mesmo análogas à escravidão. Nessa segunda hipótese de terceirização o lucro das tomadoras é indiscutivelmente maior e é o

trabalhador terceirizado a maior vítima dessa exploração (Dieese apud Druck, 2001, p. 136).

Segundo Gabriela Delgado (2003, p.176), o caminho para a adequação e possível democratização das relações trilaterais terceirizantes deve ser iniciado por meio do chamado “*controle civilizatório da terceirização*”, ou seja, é preciso estabelecer os limites e perspectivas de gerência desse modelo, a fim de não permitir que o ramo justralhista perca sua essência em face de novas criações jurídicas do mundo moderno.

O ministro Roberto Barroso (2018) destacou que as relações de trabalho passam por transformações extensas e profundas em todos os países de economia aberta e que a estrutura de produção vem sendo flexibilizada em todo o mundo. Mais que uma forma de reduzir custos, o ministro acredita que o modelo mais flexível é uma estratégia essencial para a competitividade das empresas e afasta o argumento da precarização da relação de emprego, que existe “com ou sem terceirização”. O problema pode ser contornado mediante as exigências já previstas em lei relativas às obrigações e à responsabilidade subsidiária dos tomadores de serviços.

O enfoque do presente artigo visou aperfeiçoar o entendimento acerca de hipóteses sobre flexibilização e precarização do trabalho terceirizado, mediante coleta de dados, análises feitas em doutrina, jurisprudência, livros, artigos de revistas e periódicos especializados.

O tipo de estudo adotado foi destinado a explorar a cultura e etnografia com fundamento na evolução globalizada da terceirização em massa e sua extensa relação com o excessivo número de casos de desempregos existentes no Brasil, contrapondo a grande quantidade de situações precárias devido ao trabalho terceirizado.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo procurou mostrar o trajeto da terceirização desde sua evolução histórica até a recente decisão do Supremo Tribunal Federal (STF) em considerar constitucional a terceirização de atividade-fim das empresas.

Dessa forma, foi imprescindível discorrer sobre a abismo referente ao desemprego gerado pela falta de terceirização e o aumento de acidentes de trabalho

terceirizado como meio de encontrar um caminho para assegurar o emprego, garantir os direitos dos trabalhadores e proporcionar o desenvolvimento econômico. (BARROSO, 2018)

Considerando que o trabalho terceirizado não seja o problema, mas sim a sua regulamentação e fiscalização em relação a segurança e saúde do trabalho para cada atividade, setor, cargo e função profissional, é preciso focar em meios sensatos como forma de providenciar treinamento técnico necessário às atividades perigosas e tomar medidas fiscalizatórias preventivas, com intuito de extirpar o trabalho terceirizado em escala predatória.

6 REFERÊNCIAS

ALVIM, Tereza Arrufa; RICHTER, André. **Supremo valida terceirização da atividade-fim nas empresas**. Agosto de 2018. *Agência Brasil*. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/justica/noticia/2018-08/supremo-validaterceirizacao-da-atividade-fim-nas-empresas>>. Acesso em: 9 set. 2018.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 2015. (Edição especial de 20 anos.)

ANTUNES, Ricardo; DIEESE. **A sociedade dos adoecimentos no trabalho**. *Soc. Soc.*, São Paulo, n. 123, p. 407-427, jul./set. 2015. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/sssoc/n123/0101-6628-sssoc-123-0407.pdf>>. Acesso em: 10 set. 2018.

BARROSO, Luís Roberto. **Relatores votam pela licitude de contratação em atividade-fim no julgamento sobre terceirização**. *Notícias STF*. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=387588>>. Acesso em: 11 set. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). Súmula nº 331. **Contrato de Prestação de Serviços. Legalidade**. Disponível em <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html>. Acesso em: 11 set. 2018.

BRASIL. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm>. Acesso em: 2 jul. 2018.

CENAM (Centro Nacional de Modernização). **IV Pesquisa nacional sobre terceirização nas empresas.** 2006, p.4-5. Disponível em: https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos06/921_ArtigoSeget2006.pdf. Acesso em: 8 set. 2018.

CHADE, J. **Para OIT, terceirização ameaça direito de trabalhadores.** *O Estado de São Paulo*, 18 mai., 2015. Disponível em: <https://economia.estadao.com.br/noticias/geral,para-oit-terceirizacao-ameacadireito-de-trabalhadores,1689646>>. Acesso em: 2 jul. 2018.

CORRÊA, Henrique Luiz. **Flexibilidade nos sistemas de produção.** *Revista de Administração de Empresas*. São Paulo. V.33, n.3, p. 22-35, mai./jun. 1993.

DELGADO, Gabriela Neves, **Terceirização - Paradoxo do Direito Contemporâneo.** Ed. LTr. São Paulo. 2003 p. 176.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho.** 14. ed. São Paulo; LTr, 2015.

DIEESE. **Indicadores para Agenda do Trabalho Decente no SUS.** Nota Técnica Número 197. Agosto de 2018, p.4. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2018/notaTec197saude.html>>. Acesso em: 11 set. 2018.

DIEESE. **Relatório Técnico - O Processo de Terceirização e seus Efeitos sobre os Trabalhadores no Brasil.** 2015, p.3-59. Disponível em: <<http://ftp.medicina.ufmg.br/osat/arquivos/6-07082015.pdf>>. Acesso em: 8 set. 2018.

DIEESE. **Terceirização e Desenvolvimento:** uma conta que não fecha. Dossiê sobre o impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos. DIEESE/CUT: São Paulo, 2011. Disponível em: http://www.sinttel.org.br/downloads/dossie_terceirizacao_cut.pdf. Acesso em: 11 set. 2018.

DIEESE. **Terceirização e precarização das condições de trabalho.** Nota Técnica 172. Condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. Março, 2017. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>>. Acesso em: 7 jun. 2017.

DIEESE. **Impactos da Lei 13.429/2017¹¹¹ (antigo PL 4.302/1998) para os trabalhadores. Contrato de trabalho temporário e terceirização.** Nota Técnica 175. Abril, 2017. Disponível em:

<<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec175TerceirizacaoTrabalhoTemporario.pdf>>. Acesso em: 5 jun. 2017.

DIEESE. **Riscos e perdas impostos pelo PL 6.787/2016 aos trabalhadores e ao movimento sindical**. Texto-síntese. Reforma trabalhista. 2017. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/outraspublicacoes/2017/reformaTrabalhista Sintese.pdf>>. Acesso em: 9 jun. 2017.

DIEESE; DRUCK. 2001, p. 135-136. **Metamorfose no trabalho industrial**: um estudo sobre os impactos da terceirização na cultura organizacional. Disponível em: <<https://books.google.com.br/books?id=XxD2MAMfIgC&pg=PA134&lpg=PA134&dq=dieese+reestruturante+e+predat%C3%B3rio&source=bl&ots=ZHH1Wp6NDk&sig=V-i9vJe2fi0OllfLmtxQuZ7jQ3c&hl=pt-BR&sa=X&ved=2ahUKEwjP1d2r6ndAhUHgpAKHUsnClSQ6AEwAHoECAAQAQ#v=onepage&q=dieese%20re%20estruturante%20e%20predat%C3%B3rio&f=false>>. Acesso em: 7 set. 2018.

DRUCK, Graça. **A epidemia da terceirização**. In: ANTUNES, Ricardo (Org.). Riqueza e miséria do trabalho no Brasil. São Paulo: Boitempo, 2014. v. III, p. 13-24.

DUARTE, S. **A Flexibilização das Leis Trabalhistas**: seus limites, riscos e consequências para a sociedade. *Jus Brasil*, 2017. Disponível em: <<https://sarahduarte99.jusbrasil.com.br/artigos/458475580/a-flexibilizacao-dasleis-trabalhistas-seus-limites-riscos-e-consequencias-para-a-sociedade>>. Acesso em: 2 jul. 2018.

ELETROBRAS. **Relatório de sustentabilidade**, 2012, p. 184.

FRANCO, Tânia. **Terceirização e precarização**: o binômio antissocial em indústrias. In: DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia (Org.). **A perda da razão social do trabalho**: precarização e terceirização. São Paulo: Boitempo, 2007, p.7.

FUX, Luiz. **Relatores votam pela licitude de contratação em atividade-fim no julgamento sobre terceirização**. *Notícias STF*. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=387588>>.

Acesso em: 11 set. 2018.

GIRARDI, Dante. **A terceirização como estratégia competitiva nas organizações**. *Gelre Coletânea – Série Estudos do Trabalho*. São Paulo: Organizações Gelre, 2006, p. 16.

ICHIYO, Muto. **Toyotismo**: lucha de clases e innovación tecnológica en Japón. Buenos Aires: Antidoto, 1995.

- JUNIOR, G. J. de A. **Os Impactos da Nova Lei de Terceirização**. *Revista Jus Navigandi*, elaborado em outubro 2017 e publicado em março de 2018. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/64944/os-impactos-da-nova-lei-deterceirizacao>>. Acesso em: 29 jun. 2018.
- LEIRIA, Jeronimo Santo; SARATT, Newton Dorneles. **Terceirização**: uma alternativa de flexibilidade empresarial. 8. ed. São Paulo: Gente, 1995.
- LEITE, Jaci C. **Terceirização em informática**. São Paulo: Makron Books do Brasil, c1995. 141p.
- LIMA, Marco Antônio Aparecido de. 2018. **A flexibilidade da nova Lei da Terceirização**. Disponível em: <<http://www.abrhrs.org.br/noticia/a-flexibilidadeda-nova-lei-da-terceirizacao>>. Acesso em: 9 set. 2018.
- MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1997, p. 15.
- PENA, Rodolfo F. Alves. **Terceirização e trabalho**. *Brasil Escola*. Disponível em: <<https://brasilecola.uol.com.br/geografia/terceirizacao-trabalho.htm>>. Acesso em: 09 de setembro de 2018.
- PETROBRAS. **Relatório de sustentabilidade**, 2012. Disponível em: <<http://www.investidorpetrobras.com.br/pt/governanca/relatorio-desustentabilidade/relatorio-de-sustentabilidade-2012.htm>>. Acesso em: 16 jun. 2015.
- POCHMANN, Márcio. **A transnacionalização da terceirização na contratação do trabalho**. In: *I Seminário Internacional SINDEEPRES - Terceirização Global*, 2008, São Paulo, p. 11.
- QUEIROZ, Carlos Alberto Ramos Soares de. **Manual de terceirização**: quais são os caminhos do sucesso e os riscos no desenvolvimento e implantação de projetos. 5. ed. rev. e ampl. São Paulo: STS, 1992. 200p.
- REDAÇÃO, da. **Hospitais cancelam terceirização e readmitem trabalhadores**. *Veja*, 12 jan. 2018, 17h35 - Publicado em 12 jan. 2018, 15h53. Disponível em: <<https://veja.abril.com.br/economia/hospitais-cancelamterceirizacao-e-readmitem-trabalhadores>>. Acesso em: 2 jul. 2018.
- VIANA, Márcio Túlio. **Para entender a terceirização**. São Paulo: LTr, 2017. p.52.