



**UNIVERSIDADE
FEDERAL RURAL
DE PERNAMBUCO**

**DECON – DEPARTAMENTO DE ECONOMIA
BACHARELADO EM CIÊNCIAS ECONÔMICAS**

JÚLIA LETI DA SILVA GOMES

**RELAÇÃO ENTRE ATIVIDADES TERCEIRIZÁVEIS,
PRECARIZAÇÃO, SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO NA
REGIÃO NORDESTE DO BRASIL**

**RECIFE
2021**

JÚLIA LETI DA SILVA GOMES

**RELAÇÃO ENTRE ATIVIDADES TERCEIRIZÁVEIS, PRECARIZAÇÃO, SAÚDE E
SEGURANÇA NO TRABALHO NA REGIÃO NORDESTE DO BRASIL**

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

Orientadora: Prof.^a. Dr.^a Sônia Maria Fonseca Pereira Oliveira Gomes.

RECIFE
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)

G633r

Gomes, Júlia Leti da Silva

Relação entre atividades terceirizáveis, precarização, saúde e segurança no trabalho na região Nordeste do Brasil /
Júlia Leti da Silva Gomes. - 2021.

51 f. : il.

Orientadora: Sonia Maria Fonseca Pereira Oliveira Gomes.

Inclui referências.

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

1. Terceirização. 2. Mercado de trabalho. 3. Reforma trabalhista. 4. Precarização do mercado de trabalho. 5. Saúde no
trabalho. I. Gomes, Sonia Maria Fonseca Pereira Oliveira, orient. II. Título

CDD 330

JÚLIA LETI DA SILVA GOMES

**RELAÇÃO ENTRE ATIVIDADES TERCEIRIZÁVEIS, PRECARIZAÇÃO, SAÚDE E
SEGURANÇA NO TRABALHO NA REGIÃO NORDESTE DO BRASIL**

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

Aprovada em: __/__/2021.

BANCA EXAMINADORA

Prof.^a. Dr^a Sónia Maria Fonseca Pereira Oliveira Gomes (Orientadora)
Universidade Federal Rural de Pernambuco

Prof. Dr. Luiz Flávio Arreguy Maia Filho (Banca Examinadora Interna)
Universidade Federal Rural de Pernambuco

Prof.^a. Dr^a Darcilene Cláudio Gomes (Banca Examinadora Externa)
Diretoria de Pesquisa Sociais da Fundação Joaquim Nabuco (Fundaj/MEC)

*People can take everything away
from you
But they can never take away
your truth
But the question is
Can you handle mine?
Britney Spears*

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, que desde sempre me deram todo o suporte e incentivo na minha jornada de vida e acadêmica.

Aos professores do Departamento de economia da UFRPE, que foram fundamentais para a construção do meu conhecimento na área da Economia. Em especial aos professores Leonardo Ferraz, Luiz Maia, Tales Vital, Álvaro Furtado e a minha orientadora professora Dra. Sônia Gomes, por acreditar nesta pesquisa e dar todo o suporte necessário para a sua construção.

Aos amigos e colegas de curso que além de proporcionar uma ótima troca de conhecimento, foram essenciais para tornar minha jornada acadêmica mais leve e acolhedora.

RESUMO

A terceirização do trabalho no Brasil vem sendo desenvolvida em meio a muitas discussões decorrentes de diversos pressupostos teóricos. No geral, o que cerca as discussões são o seu entendimento sobre os reais benefícios ou malefícios para a sociedade, empresas, qualidade de trabalho e no indivíduo como um todo. À vista disso questiona-se que potenciais relações podem existir entre a terceirização, precarização e a saúde e segurança do trabalhador do Nordeste do Brasil. Partindo da hipótese de que a terceirização pode influenciar diretamente a qualidade de vida do trabalhador torna-se relevante saber de que forma isso ocorre, portanto, esse trabalho procura analisar se os terceirizados enfrentam piores condições de saúde e de segurança laborais no Nordeste. A metodologia adotada na presente monografia desdobra-se entre levantamento de material bibliográfico e análise de dados secundários. Percebeu-se que o processo de terceirização provocou um aumento gradual de admissões em ambientes/atividades não antes explorados pelo processo, mas também houve um aumento dos desligamentos entre os terceirizados; esses dois aspectos resultam no aumento da rotatividade dos funcionários e na baixa permanência deles nos cargos. Entende-se que essas características trazem consequências psicológicas negativas e que podem resultar em patologias laborais. Os acidentes de trabalho da população terceirizada são mais elevados frente aos não terceirizados. Vale ressaltar que os acidentes de trabalho não podem ser resumidos aos físicos, as patologias psicológicas, que adoecem e inviabilizam a produtividade e a ida do funcionário ao trabalho também devem ser consideradas fazendo com que as consequências para a sociedade como um todo sejam ainda maiores. Verifica-se também que no mercado de trabalho nordestino, o processo de terceirização parece reforçar indícios de precarização trabalhista e que o trabalhador que é absorvido nessas condições não tem o mesmo favorecimento e reconhecimento que um funcionário admitido diretamente pela empresa ou instituição.

Palavras-chave: Terceirização, Saúde no Trabalho, Mercado de Trabalho, Reforma Trabalhista, precarização do mercado de trabalho.

ABSTRACT

The outsourcing of work in Brazil is developing during many discussions from various theoretical assumptions. Because of this, we question what potential relationships can exist between outsourcing and the health and safety of workers in Northeastern Brazil. Starting from the hypothesis that outsourcing can directly influence the worker's quality of life, it becomes relevant how this occurs. Therefore, this work seeks to analyze whether outsourced workers face worse labor health and safety conditions in the Northeast. The methodology is a survey of bibliographical material and an analysis of secondary data. Observes that the outsourcing process has a gradual increase in admissions in environments/activities not previously explored by the process, but there has also been an increase in dismissals among outsourced. These two aspects result in the rise of employee turnover and the low permanence of the same in their positions. These characteristics bring to the psychological elements negative feelings that can result in labor pathologies. Accidents at work in the outsourced population are higher than in the non-outsourced population. Psychological pathologies, which make the employee unhealthy and unviable, must also be considered making the consequences for society as a whole even bigger. It is also noted that in the northeastern labor market the outsourcing process seems to reinforce signs of job precariousness and the worker who is absorbed into these parameters does not have the same favoritism and recognition as an employee hired directly by the company or institution.

Keywords: Outsourcing, Occupational Health, Labor Market, Labor Reform, labor market precarization.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Resumo dos procedimentos para identificação dos assalariados terceirizados 28

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Indicadores, informações extraídas, período e objetivo na pesquisa.....	27
--	----

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Saldo de admitidos terceirizáveis, Nordeste, 2014, 2017 e 2019	30
Tabela 2 – Saldo de desligamentos de terceirizáveis, Nordeste, 2014, 2017 e 2019	32
Tabela 3 - Saldo de emprego de terceirizáveis e não terceirizáveis segundo o grau de instrução, Nordeste, 2014, 2017 e 2019.....	33
Tabela 4 – Saldo de emprego de terceirizáveis e não terceirizáveis segundo o gênero, Nordeste, 2014, 2017 e 2019.....	34
Tabela 5 - Salário médio mensal dos terceirizáveis e não terceirizáveis, Nordeste, 2014, 2017 e 2019.....	35
Tabela 6 – Desligamentos terceirizáveis e não terceirizáveis, Nordeste, 2014, 2017 e 2019..	36
Tabela 7 - Taxa de rotatividade dos terceirizáveis e não terceirizáveis, Nordeste, 2014, 2017 e 2019 (%).....	36
Tabela 8- Tempo de emprego dos terceirizáveis e não terceirizáveis, Nordeste, 2014, 2017 e 2019 em meses.....	37
Tabela 9 - Número de acidentes de trabalho de terceirizáveis, Nordeste, 2014, 2017 e 2018.	39
Tabela 10 - Número de acidentes de trabalho de terceirizáveis e não terceirizáveis Nordeste, 2014, 2017 e 2018.....	40

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	12
2 OBJETIVOS	14
2.1. OBJETIVO GERAL	14
2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS	15
3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	15
3.1 TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL: REFORMAS	16
3.2 PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO	18
3.3 SEGURANÇA E SAÚDE DO INDIVÍDUO NO TRABALHO	20
3.4 RELAÇÃO ENTRE TERCEIRIZAÇÃO, PRECARIZAÇÃO, SEGURANÇA E SAÚDE DO INDIVÍDUO NO TRABALHO	24
4 METODOLOGIA	25
5 RESULTADOS E DISCUSSÃO	29
5.1 O MERCADO DE TRABALHO (TERCEIRIZADOS E NÃO-TERCEIRIZADOS) E PRECARIZAÇÃO	29
5.2 SEGURANÇA E SAÚDE DO INDIVÍDUO NO TRABALHO	38
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	41
REFERENCIAS	43

1 INTRODUÇÃO

A terceirização do trabalho no Brasil vem sendo desenvolvida em meio a muitas discussões decorrentes de diversos pressupostos teóricos. É um assunto em voga, ora na política, ora na pressão popular, ora em investidas governamentais ou ainda por iniciativa privada (EL PAÍS, 2017A; EL PAÍS, 2017B; EL PAÍS, 2017C; FIRJAN, 2020; EBC, 2017; DUARTE, 2020).

De acordo com o IBGE (2015) o Brasil tinha 51,7 milhões de empregados, sendo 9,8 milhões de terceirizados. As regiões com maior incidência de terceirização eram Nordeste e Norte, com 22,7% e 22,4% respectivamente.

Diante de números significativos, o que cerca as discussões, em geral, são o seu entendimento sobre os reais benefícios ou malefícios para a sociedade, empresas, qualidade de trabalho e na vida do indivíduo como um todo (MARCELINO & CAVALCANTE, 2012).

Diversas e diferentes situações são abordadas no que se refere aos termos de contratação, aproveitamento, remuneração, mobilidade e preservação da saúde e da segurança do trabalhador, por exemplo. E essas preocupações se fizeram urgentes com a mais recente impactante reforma promovida pela Lei 13.467/2017, cujo objetivo foi alterar cláusulas normalizadoras da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT. E em março de 2017 tem-se a sanção da lei da terceirização trabalhista, Lei n.º 13.429/2017 que continuou gerando muitas discussões e controvérsias até a sua aprovação. A norma trouxe significativas mudanças às relações de emprego ao regulamentar essa forma de contratação. A terceirização trabalhista não era regulamentada, por isso, coube ao judiciário decidir sobre a questão.

Neste ambiente de muitas discussões, percebe-se que para alguns atores, os benefícios em aplicar a terceirização estão no âmbito da especialização do trabalho e aumento de produtividade. Para outros, a terceirização traz benefícios à economia, por implicar em muitas das vezes na redução de custos, abrindo-se assim, a possibilidade de mais contratações (GIRARDI, 1999; VALENCA & BARBOSA, 2002; CHILLIDA & COCCO, 2004; EL PAÍS, 2015; EL PAÍS, 2017D; DUARTE, 2020). No entanto, por um outro ângulo, alguns estudiosos defendem que a redução de custos pode implicar na precarização do trabalho quanto à segurança e à saúde do trabalhador (IMHOFF & MORTARI, 2005; LOURENÇO, 2015; EL PAÍS, 2017C); ou seja, dependendo do ponto de análise e do ator principal, a terceirização pode receber considerações variadas e muitas vezes controversas (VIANA, 2009; LACERDA, 2018; BALDANI, 2020).

Nesse âmbito, melhorias e preocupações seguem sendo consideradas e levadas em

consideração com o intuito de adequar a terceirização em termos de sua implementação ao espaço em questão. Por um lado, alguns estudiosos e pesquisadores da área defendem uma regulação restrita e apenas contratual, em contrapartida, outros defendem uma regulação extensa e legal (COSTA, 2017; EL PAÍS, 2017C). No que tange à legislação trabalhista brasileira, algumas mudanças vêm ocorrendo, sendo uma das últimas a possibilidade de a terceirização poder ser aplicada nas atividades-fim de uma empresa, isto é, envolvendo todas as atividades que estão ligadas com o produto ou serviço final daquela corporação (EL PAÍS, 2018).

Contudo, nota-se que as propostas de regulação da terceirização do trabalho variam bastante e alguns pontos solicitados podem ser considerados, por muitos, retrocessos trabalhistas e aproximação do trabalhador com a informalidade (LOURENÇO, 2015; COSTA, 2017). No centro desta ampla discussão está o trabalhador que sofre diretamente os efeitos da terceirização, seus benefícios e malefícios, seja na esfera econômica, seja na seguridade trabalhista, seja na sua saúde pessoal, física e/ou psicológica.

À vista disso questiona-se que potenciais relações podem existir entre a terceirização, precarização do trabalho do Nordeste do Brasil, partindo-se da hipótese de que a terceirização pode sim ser negativa aos postos de emprego e promover em alguma medida, sua precarização, tornando-se, portanto, relevante saber de que forma isso ocorre. Algumas regularidades já são observadas e alguns estudos têm procurado elucidar tal questão.

É neste âmbito que uma terceira relação pode ser estabelecida, já que é razoável supor que sendo confirmada a precarização das relações laborais isso acabe por impactar a seguridade e a saúde do trabalhador. Estudos têm sido realizados e dados mostram que os acidentes de trabalho em atividades terceirizadas têm aumentado ao longo dos anos. Segundo Branco et al (2006), os acidentes de trabalho causam um grande impacto sobre a produtividade e a economia, além de grande sofrimento para a sociedade. Apresentando custos diretos com despesas médicas e custos indiretos devido a perda da produtividade e da produção, indenizações e compensações salariais.

Ainda de acordo com Branco et al (2006) no Brasil, uma parte substancial dos custos diretos com acidentes de trabalho recai sobre o Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS), que tem a missão de garantir o direito à previdência social, sendo responsável pela compensação da renda do trabalhador quando o mesmo encontra-se impedido de trabalhar devido a um acidente de trabalho.

Estudos realizados pelo Observatório Digital de Saúde e Segurança do Trabalho do Ministério Público do Trabalho (MPT), em 2019, aponta que o Brasil somou 4,26 milhões de

acidentes de trabalho em um período de cinco anos. O órgão aponta também que, nesse mesmo intervalo, a Previdência Social arcou com R\$ 26,2 bilhões em benefícios como pensão por morte, auxílio-doença, auxílio-acidente e aposentadoria por invalidez.

Esta monografia, portanto, procura analisar se os terceirizados enfrentam piores condições de trabalho, de saúde e de segurança laborais, em particular na Região Nordeste do país. Assim, pretende-se fazer uma análise comparativa dos afastamentos do trabalho dos assalariados em geral com aquelas atividades tipicamente identificadas como as mais prováveis de serem terceirizadas, em diversos níveis. Para a identificação das atividades tipicamente terceirizáveis usar-se-á como base o trabalho de Campos (2018) cuja descrição segue no capítulo da metodologia.

O estudo em tela delimitará o escopo à Região Nordeste do país e ao período de 2014 a 2019. A delimitação da área de estudo e o período se justificam, primeiro pela Região Nordeste apresentar um dos maiores percentuais de atividades ligadas à terceirização, além de haver poucos estudos específicos relacionados ao tema na região. Por outro lado, o período escolhido justifica-se pelo fato de se querer compreender um período que comporte anos anteriores e posteriores à reforma promovida pela Lei 13.467/2017.

Os dados a serem usados serão provenientes de diversas fontes, nomeadamente do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED; do Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho – AEAT; e da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS. A Classificação Brasileira de Ocupações – CBO também auxiliará na obtenção e separação das ocupações e atividades econômicas tipicamente terceirizadas e a Classificação Nacional de Atividades Econômicas – CNAE também ajudará nesse processo.

Assim, além deste capítulo introdutório, a monografia em tela comporta mais cinco capítulos, objetivos, revisão de literatura, composta por uma revisão sistemática sobre os estudos relacionados à terceirização, precarização das condições de trabalho e as condições de saúde e de segurança laborais; metodologia adotada, apresentação e discussão dos resultados auferidos e, por fim, considerações finais.

2 OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GERAL

Esta monografia procura analisar se os possíveis terceirizados enfrentam piores condições de trabalho, de saúde e segurança laborais. Delimitando, a unidade geográfica de análise como sendo a Região Nordeste do país, pretende-se fazer uma análise comparativa dos

afastamentos dos contratados diretos com os terceirizados em diversos níveis, enfim, em outras palavras visa-se verificar se os terceirizados enfrentam condições de trabalho piores em paralelo aos demais trabalhadores.

2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Apresentar um panorama geral e evolutivo do processo de terceirização no Brasil;
- Mostrar o debate acadêmico em torno da terceirização e suas ligações com o processo de precarização das condições de trabalho;
- Descrever as ocupações e atividades com maior probabilidade de serem terceirizados tendo como referência o trabalho de Campos (2018) e Pelatieri et al (2018);
- Exibir o perfil ocupacional e remuneratório das atividades tipicamente terceirizáveis;
- Identificar e apresentar a situação dos afastamentos do trabalho, decorrentes de fatos estritamente relacionados à dinâmica laboral;
- Relacionar terceirização, precarização, segurança e saúde do indivíduo no trabalho.

3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Este capítulo tem por intuito apresentar a revisão da literatura que dá suporte a investigação em tela e que respalda a importância desse tema para a realidade do país. O capítulo encontra-se dividido em três seções, uma que apresenta o processo de terceirização no Brasil, destacando as reformas ocorridas ao longo do tempo; outra que apresenta as considerações sobre qualidade e saúde no trabalho e, por fim, outra que procura mostrar a ligação potencial existente entre a terceirização, a precarização dos postos de trabalho e a saúde dos trabalhadores.

3.1 TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL: REFORMAS

No âmbito mundial, a terceirização teve seus primeiros passos a partir da Segunda Guerra Mundial. Segundo Cruz (2009), a partir desta data (1939-1945) surgiu a necessidade de aumento da produtividade na indústria bélica, com o objetivo de manter a oferta de armamento para os países em conflito. Como as grandes fábricas não conseguiam suprir toda a demanda, a ideia foi mudar a forma de produção, transferindo atividades que não fossem as principais a outras empresas.

Após o conflito mundial, os países vencedores apresentaram grandes conquistas no plano econômico. Surgiu, naquele momento, o modelo de produção taylorista, criado pelo engenheiro americano Frederick W. Taylor (1856-1915), onde os trabalhadores deveriam ser organizados de forma hierarquizada e sistematizada, ou seja, cada trabalhador desenvolveria uma atividade específica no sistema produtivo da indústria e no menor tempo possível, a chamada especialização do trabalho.

E aliado a este modelo tem-se o fordismo, desenvolvido por Henry Ford (1863-1947), dono e pioneiro de uma indústria automobilística, que manteve as características do taylorismo e o aprofundou, resultando num processo industrial baseado na linha de montagem para gerar produção em larga escala que deveria ser consumida em massa.

Em 1970, a crise petrolífera, gerou grandes transformações nas relações de trabalho e de emprego. Entre as transformações trazidas destaca-se o surgimento de um novo modelo de produção, o modelo toyotista que segundo Delgado (2006, p.47) visava a elevação da produtividade do trabalho e adaptação da empresa às situações econômicas com vigência ao mesmo tempo de alto grau de competitividade do sistema, como de insuficiência de demanda de mercado por parte do consumidor.

De acordo com Pereira e Souza (2014), a terceirização surgiu no contexto do modelo toyotista e permitiu romper com a lógica bilateral dos polos na relação de emprego, de modo a retirar o vínculo direto do terceirizado com a empresa tomadora. E tem sido uma prática adotada em diversos setores de produção econômica, com o principal escopo de reduzir custos e aumentar a produtividade.

Batista (2006) destaca que a terceirização como processo de gestão organizacional tomou impulso no Brasil a partir da década de 1950 com a chegada das indústrias automobilísticas, as quais, externalizando parte da sua produção, constituíram ao seu redor as indústrias satélites ou empresas de autopeças, fornecedoras de componentes e serviços para estas corporações transnacionais. Este processo somente se consolidou na década de 1980,

quando, assumindo uma dimensão maior no contexto nacional, formou-se uma rede de empresas especialistas ou subcontratadas para desenvolver tarefas e serviços que antes eram executados no interior das empresas, as empresas verticalizadas.

De acordo com Cruz (2009), a legislação sobre terceirização em âmbito privado surgiu no Brasil, ainda muito timidamente, na década de 1960, tratando, em sua maioria, da possibilidade de contratação para a prestação de serviços em relação à segurança bancária, tendo seus primeiros sinais de existência nos Decretos-leis 1.212 e 1.216, de 1966, autorizando a prestação de serviços de segurança bancária por empresas interpostas na relação de trabalho, no Decreto 62.756, de 1968 regulamentando o funcionamento de agências de colocação ou intermediação da mão-de-obra e no Decreto-Lei 1.034 de 1969 determinando medidas de segurança para o funcionamento de empresas de segurança bancária.

Nesta mesma década, foi promulgado o Decreto-Lei nº 200 de 1967 que dispõe sobre a organização da Administração Pública Federal brasileira que regulava a terceirização em âmbito público. Esse Decreto-lei, no § 7º do artigo 10, expõe que “o próprio Estado adotou o sistema terceirizado, enfatizando a prática da descentralização administrativa no tocante à operacionalização de tarefas meramente executivas”.

Por outro lado, houve omissão quanto à previsão de quais atividades seriam passíveis de transferência às empresas prestadoras de serviços. Sendo assim, no início da década seguinte, objetivando definir quais as atividades poderiam ser transferidas para empresas interpostas, foi promulgada a Lei nº 5.645, que no parágrafo único, do artigo 3º, estabelecia que as atividades ligadas ao transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas seriam executadas mediante contrato cuja orientação se daria a partir do art. 10, § 7º, do Decreto-lei n. 200, de 25 de fevereiro de 1967.

Na economia privada, foram editadas normas que tratavam a terceirização em virtude de alterações significativas no modelo de produção, o que levou o mercado privado a estimular novas práticas de contratação da força de trabalho e de gerência nas empresas. Nesse contexto, em 1974, foi publicada a Lei nº 6.019, que disciplina o trabalho temporário. Nove anos depois foi promulgada a Lei nº 7.102, relacionada ao trabalho de vigilância bancária.

A Lei nº 7.102, de 1983, vem para regular a segurança para estabelecimentos financeiros, instituindo normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores. Essa lei possibilita, ainda, a terceirização permanente dos serviços de vigilância, “estabelecendo normas para a constituição e funcionamento de empresas particulares terceirizadas de vigilância no segmento bancário da economia”.

Em 1986, foi aprovada a edição do Enunciado 256 do Tribunal Superior do Trabalho, dizendo que com exceção dos casos previstos nas leis nº. 6.019, de 3.1.1974 e nº.7.012, de 20.6.1983, era ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços. Ao assim proceder, limitavam-se as práticas terceirizantes, tornando-as lícitas somente em relação às atividades de trabalho temporário e de vigilância bancária. As outras formas de contratação de mão-de-obra seriam consideradas ilegais, além de estabelecer vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços.

E em março de 2017 tem-se a sanção da lei da terceirização trabalhista, Lei n.º 13.429/2017 que gerou muitas discussões e controvérsias até a sua aprovação. A norma trouxe significativas mudanças às relações de emprego ao regulamentar essa forma de contratação. A terceirização trabalhista não era regulamentada, por isso, coube ao judiciário decidir sobre a questão. Antes era lícita a terceirização da atividade-meio da empresa, aquela essencial para o bom funcionamento desta empresa, mas que não possui relação direta com o produto-final, como serviços de vigilância, conservação e limpeza, por exemplo. Caso envolvesse a atividade-fim, atividade que está diretamente ligada ao segmento de atuação da empresa, a terceirização era considerada ilícita.

E essa é a principal mudança trazida pela lei que dispõe que qualquer atividade da empresa poderá ser terceirizada. A restrição existente em relação ao exercício de atividade-fim deixa de valer; agora é possível que um colégio terceirize professores ou que um hospital terceirize os médicos e enfermeiros, por exemplo.

3.2 PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Ao longo dos anos notou-se um movimento de precarização do trabalho em alguns âmbitos e processos que visaram mitigar essa impressão. Segundo Kremer et al. (2005), o processo de precarização de trabalho é entendido como aquele que envolve a degradação das condições de trabalho e emprego, seja do trabalhador formal, informal, em tempo parcial, temporário e — o extremo da precarização — a própria ausência de trabalho vivenciada pelos trabalhadores desempregados. Ela – a precarização – pode ocorrer em diversos meios, seja quando o professor que lecionava para vinte alunos na forma presencial agora leciona para 150 no formato remoto (OLIVEIRA, 2004; SAMPAIO & MARIN, 2004) ou quando se amplia a jornada de trabalho e não acrescenta benefícios que amparem a saúde psicológica, financeira ou física do trabalhador (ALVES, 2009) por exemplo, sendo resumida nas ações de amplitude

ou espoliação da força de trabalho (ALVES, 2007).

Tomás (2001) conceitua precarização trabalhista por meio de ações em que o trabalhador presencia, seja na sua formalidade (descontínua), dando incerteza ao trabalhador enquanto mantenedor de salário; ausência de controle de trabalho, fazendo que o funcionário atue muito acima das 8 horas previstas em lei; péssimas condições laborais; ausência de direitos e benefícios trabalhistas; discriminação e segregação e/o salários abaixo do mínimo. Presença de crianças nas atividades laborais, ambientes com rotatividade de funcionários elevadas e/ou ausência de férias também podem ser consideradas precarizações.

Por mais que entendamos que a precarização vem evoluindo desde a primeira revolução industrial concomitantemente ao amadurecimento do capitalismo e o aparecimento de novas formas de trabalho, no Brasil os anos 1980 ~ 1990 foram marcados pelas pressões das centrais sindicais, nos quais as grandes greves podem ser levantadas como exemplo como movimentações contrárias às condições empregatícias apresentadas (ALVES, 2009). Mais recente, o estudo Druck (2016) apontou que nos últimos 25 anos a degradação e precarização no trabalho ainda persiste em variados âmbitos, sejam eles o jurídico, estrutural e político; ademais, observa-se ainda uma organização dos setores para desestabilização dos sindicatos e qualquer forma de organização em prol dos trabalhadores.

Sobre os instrumentos e formas de observação da precarização do trabalho, Druck (2014; 2016) sintetizou uma série de pontos (*denominados pela autora por “conjunto de indicadores e dimensões”*) que podem contribuir no processo de precarização trabalhista, sendo resumidamente apresentadas pela (i) forma de mercantilização da força de trabalho, (ii) padrões de organização e gestão trabalhista, (iii) saúde e segurança no trabalho, (iv) isolamento, descartabilidade, desvalorização e discriminação, (v) enfraquecimento da organização sindical e/ou formas de lutas trabalhistas e (vi) ofensiva jurídica que favorece as partes patronais - empresarial. Estudar e analisar esses pontos no que concerne as estatísticas reveladas nas informações em ambientes oficiais governamentais e/ou estudos de casos em diferentes metodologias são as formas avaliativas de um local estar ou não em estado de precarização.

A terceirização é inclusa no escopo uma vez que consegue absorver de forma sofisticada todas as dimensões de precarização no trabalho – aspectos como redução salarial, insegurança empregatícia e jurídica, e fragmentação de classe trabalhadora (Druck, 2014).

Nota-se a precarização presente no setor educacional (OLIVEIRA, 2004; SAMPAIO & MARIN, 2004), da saúde (LOURENÇO & BERTANI, 2007; DRUCK, 2014;2016), construção civil – terceiro setor (NEVES & PEDROSA, 2007; TAKAHASHI et al., 2012) social (ALVES, 2009; CEOLIN, 2014).

Observando as dimensões de precarização no trabalho, ferramentas interessantes de análise podem ser o desemprego, tipos de vínculos empregatícios, os salários e demais remunerações e a qualidade dos postos de trabalho. A relação dos citados anteriormente com outros pontos e dimensões comentados na pesquisa como a desvalorização, ofensiva jurídica, condições trabalhistas estruturais também podem ser exemplos em relevância discursiva, uma vez que essas dimensões são muitas vezes interligadas. Além disso, a pesquisa também compreende a qualidade dos postos de trabalho analisadas a partir de dados referentes à saúde ocupacional e segurança dos trabalhadores terceirizados, uma vez que a terceirização também faz parte do projeto de precarização trabalhista no Brasil, segundo descreve Druck (2016).

3.3 SEGURANÇA E SAÚDE DO INDIVÍDUO NO TRABALHO

Derivando das pesquisas sobre emoções, autonomia, liberdade e relacionamento interpessoal, a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) ganha nova perspectiva, uma nova roupagem frente aos tempos modernos. Tida como campo de pesquisa desde meados dos anos de 1950 (LILY et al., 2015), a QVT ganha corpo e crescimento em conjunto com as inovações e tendências obtidas nas empresas, estas notando que os funcionários são organismos ativos e que sua saúde pode repercutir na saúde do empreendimento (KLEIN, PEREIRA & LEMOS, 2019).

A Qualidade de Vida no Trabalho é definida por Aquino e Fernandes (2013) como um campo que se estuda as relações de *bem-estar, saúde, segurança física, mental, social e capacitação* sob ambiente laboral, sendo abordado em diferentes campos, como na economia, biologia, geografia, história, administração, secretariado e/ou qualquer ciência que necessite de pessoas se relacionando em regime de trabalho (FERREIRA 2011).

Segundo Lily et al. (2015), as definições de QVT são amplamente discutidas por pensadores renomados que trouxeram novas concepções ao tema. As exemplificações podem ser observadas nas pesquisas de Walton (1973) que relaciona humanização e responsabilidade; Lippitt (1978) que associa trabalho e desenvolvimento pessoal; Guest (1979) que conecta produtividade e eficiência; Westley (1979) que apresenta macroproblemas empresariais que resultam na Qualidade de Vida no Trabalho (políticos [insegurança], econômicos [iniquidade], psicológicos [alienação] e sociológicos [anomalia]) dando soluções curtas como participação nos lucros, enriquecimento do trabalho e projeto sociotécnico; e Werther e Davis (1983) que identificam a valorização dos cargos como fator de melhoria na organização e comportamento.

Atualmente a pressão observada para obtenção do sucesso profissional e pessoal vem acarretando severas patologias que não apenas atingem o físico do indivíduo, mas também o seu psicológico. Características como produtividade, criatividade, relações entre funcionários, clientes e até no humor são atingidas, criando situações de transtornos nos ambientes trabalhados. Ademais, sabe-se comumente que os movimentos repetitivos no trabalho podem vir a causar lesões de longo prazo, ou seja, Lesões por esforço repetitivo ou Distúrbios Osteomusculares Relacionados ao Trabalho (LER/DORT) ou ainda por Lesão por Trauma Cumulativo.

Para Navas-Sanches et al. (2017), o LER/DORT é expressão do mundo contemporâneo onde a dor e o sofrimento são oriundos dos efeitos do trabalho repetitivo contínuo. Silenciosas, essas patologias podem vir de variados efeitos laborais: repetição das movimentações, esforço físico diário, vibração, ritmo de trabalho acelerado, invariabilidade, monotonia de tarefas, retraimento de tensões, ausência de intervalos de descanso, aspectos ambientais insalubres e/ou posturas e movimentos inadequados mantidos por tempo prolongado (SANCHES et al., 2010; GHISLENI & MERLO, 2005 MACIEL et al., 2006).

Preocupados com a saúde do trabalhador, criou-se uma série de mecanismos que visaram a defesa da Qualidade de Vida no Trabalho. Pode-se citar a Norma Regulamentadora nº17 - NR 17, amparada na Portaria Nº 3.214, de 08 de junho de 1978 que tem como objetivo principal apontar as diretrizes da ergonomia no trabalho do Brasil, sendo um marco na medicina do trabalho uma vez que nela consta as especificidades que devem ser consideradas nas atividades diárias e a prestação de ginástica do trabalho.

Como complementação à NR 17, as ISOs (*International Organization for Standardization*) nº. 11226:2013 e nº.11228-3:2014 que são regulamentações de cunho internacional voltado a padronizações ergonômicas acerca das movimentações manuais de cargas leves em alta frequência de repetição e posturas estáticas de trabalho são outros exemplos das contribuições na melhoria do trabalho. Ademais percebem-se efeitos de leis importantes para a manutenção da qualidade de vida laboral e saúde do trabalhador a partir dos seguintes artigos:

Art. 2º Para os efeitos desta lei, ginástica laboral é a sequência de exercícios de alongamentos destinados a distensionar os principais grupos musculares exigidos nas atividades profissionais.

Art. 3º As pausas nas atividades laborais, com duração de dez minutos, destinadas à realização de exercícios de alongamento, deverão ocorrer, no máximo, a cada duas horas de trabalho.

Parágrafo único. Os prestadores de serviço, funcionários de empresas que prestem serviços terceirizados e trabalhadores correlatos, submetidos às atividades previstas nos incisos do art. 1º, também participarão das pausas para a realização da ginástica laboral.

Parágrafo único. As pausas não serão acrescidas no final da jornada de trabalho, sendo consideradas como período efetivamente trabalhado (Lei de N.º 6.213, DE 2005).

Em uma análise geral, notam-se esforços da parte do governo em mitigar os efeitos negativos e potencializar as condições de vida no trabalho. Em contrapartida, pode-se entender que vem ocorrendo investidas com a terceirização que pode implicar em precarização das condições de trabalho e com isso dificultar essas ações qualitativas que veem sendo levadas a diante pelos órgãos responsáveis. Esses avanços e retrocessos devem ser considerados para que haja um equilíbrio em torno do indivíduo e do trabalho, do lucro e da saúde, da manutenção de empregos e da empresa.

De acordo com a UNESP (1994), o acidente de trabalho pode ser considerado como sendo todo acontecimento que não esteja programado e que interrompa, por pouco ou muito tempo, a realização de um serviço, provocando perda de tempo, danos materiais e/ou lesão corporal.

Um ambiente laboral inadequado pode causar desde leves desconfortos; doenças ocupacionais, como as Doenças Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho (DORT) ou Lesão por Esforço Repetitivo (LER); à graves acidentes com o trabalhador, bem como alterações psicossociais que são atribuídas ao trabalho (OLIVEIRA, 2004).

Acidentes de trabalho é uma preocupação de saúde pública mundial. Segundo Marcelino & Cavalcante (2012) o Brasil, por sua vez, é considerado um dos recordistas mundiais de acidentes de trabalho, com três mortes a cada duas horas e três acidentes de trabalho não fatais a cada minuto. Atualmente o Brasil ocupa a quarta posição no ranking mundial de acidentes de trabalho, atrás apenas de países como China, Índia e Indonésia, de acordo com dados da OIT (Organização Internacional do Trabalho).

A elevação dos acidentes de trabalho ao longo dos anos é datada na pesquisa de Santana, Nobre & Waldvogel (2005), no qual a partir de um longo levantamento bibliográfico e analítico foram revelados o aumento de letalidade no trabalho de 1970 até 1999, e a partir de 2000 notou-se uma redução, mas quando comparado com outros países ainda continuou em patamares elevados. A região Norte, Centro Oeste e Nordeste lideraram os acidentes de trabalho e as letalidades em trabalho; os setores de transporte, mineração, construção civil e agricultura são os ambientes com mais casos. Mesmo Santana, Nobre & Waldvogel (2005) sendo uma pesquisa

relativamente antiga, a Justiça do Trabalho – TRT (2020) corrobora com as informações citadas anteriormente, comentando que a Previdência Social registrou 576.951 acidentes de trabalho no Brasil, onde isso pode ser ainda maior devido as subnotificações.

Devido ao aumento nos acidentes de trabalho, nota-se uma movimentação sobre a Segurança do Trabalho no Brasil, voltando novamente ao assunto tomar força e sua atenção em amparar a saúde do trabalhador e evitar acidentes não letais-letais. O Tribunal Superior do Trabalho – TST (2021) explica que a Segurança do Trabalho contribuiu diretamente na saúde do trabalho, e isso pode ser percebido pelas implementações obrigatórias que a legislação trabalhista nesse âmbito trouxe, como por exemplo o uso, aplicação e vistoria das NR – Normas Reguladoras nas empresas bem como o uso dos Itens de Proteção Individual – EPIs. Leis adjacentes também corroboram com a saúde e segurança no trabalho tais quais a *Política Nacional de Meio Ambiente (Lei 6.938/1981)*, a *Política Nacional de Educação Ambiental (Lei 9.765/1999)*, a *Política Nacional de Saúde e Segurança no Trabalho (Decreto 7.602/2011)*, o *Dia Nacional em Memória das Vítimas de Acidentes e Doenças do Trabalho (Lei 11.121/1995)* e o *Programa Integrado de Assistência ao Acidentado do Trabalho (Portaria Interministerial 14/1996)* (TST, 2021) uma vez que em seus escritos existem procedimentos que amparam e protegem o trabalhador em atividade em determinado ambiente.

Definidas pelo Ministério da Economia do Brasil - MEB (2021) como “*disposições complementares ao Capítulo V (Da Segurança e da Medicina do Trabalho) do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)*” as Normas reguladoras são as “*obrigações, direitos e deveres a serem cumpridos por empregadores e trabalhadores com o objetivo de garantir trabalho seguro e sadio*”. No momento existem 37 NRs e todas abarcam a redução de danos ou a extinção de atividades que causem acidentes de trabalho. É nesse conjunto de normas que os Itens de Proteção Individual se incluem como utensílios relevantes e obrigatórios para alguns setores empresariais.

A NR-6 regulamenta o uso de EPIs as disposições acerca de fornecimento e uso, obrigações de empregadores e trabalhadores (MEB, 2021). Por sua vez, o uso de EPI favorece uma redução de danos na exposição do trabalhador a sua atividade, seja ela oriunda no primeiro segundo ou terceiro setor ou tendo pontuais funcionários resistentes ao uso (SOUZA et al., 2011; ALVES, 2013; BRAZ et al., 2013; BAÚ, 2013; BORGES, 2016; CAMPASSI, 2019). Luvas de proteção, protetor auricular, capacetes de segurança, viseiras de segurança, cabos protetores, estrutura para banho de emergência ou estruturas anti-queda fazem parte dos itens mais comuns.

Contudo, mesmo com a utilização de EPIs e as legislações que amparem a saúde do trabalhador, os números da Previdência Social registram cerca de 700 mil casos de acidentes ocupacionais no país.

3.4 RELAÇÃO ENTRE TERCEIRIZAÇÃO, PRECARIZAÇÃO, SEGURANÇA E SAÚDE DO INDIVÍDUO NO TRABALHO

Preocupados em avaliar a repercussão para o mercado de trabalho deste processo de terceirização, estudos emergiram observando o comportamento da terceirização, sobretudo na saúde laboral. Leite (1994) apresentou resultados sobre as condições de trabalho no interior das fábricas, nos quais se revela um quadro degradante, sendo potencializado pelas situações nas quais os empreendimentos se localizam distante dos grandes centros industriais, onde o nível de qualificação dos trabalhadores e sua capacidade de mobilização ainda podem ser trunfos importantes na negociação de diversas condições laborais.

O trabalho de Sampaio et al. (1998) traz resultados que corroboram com os levantamentos de Leite (1994) quando comentam que há um agravamento quando a análise é feita levando-se em consideração os trabalhadores terceirizados. Verificou-se que, de um lado, tem-se a realidade dos trabalhadores vinculados diretamente à empresa na qual trabalham e, de outro, os terceirizados, bem diferente. Para esses autores, os últimos assumem atividades menos qualificadas, recebem salários menores, comem a pior comida, são mais facilmente descartáveis e, muitas vezes, nem sequer entram na contabilidade dos acidentes de trabalho.

Nesta perspectiva, Guadalupe (2003) argumenta que diferentes relações contratuais têm potencial para impactar a probabilidade de os trabalhadores sofrerem acidentes, uma vez que alteram incentivos tanto dos trabalhadores como dos empregadores. Sendo o incentivo para o investimento em capital humano específico bastante restrito em relações contratuais temporárias. Não só em relação ao treinamento, mas também investimentos em segurança e saúde. Druck (1999) comenta que a consciência do não reconhecimento dos problemas de saúde, por parte das empresas nas quais trabalham, faz com que muitos trabalhadores procurem ocultar determinados sintomas que, obviamente, agravam-se com o tempo; o medo da demissão é, sobretudo a justificativa mais relatada.

Borsoi (2011), por sua vez, ressalta que nesses tempos de flexibilização, o preço que os trabalhadores estão pagando por manter a proteção de seus contratos tem sido imenso: salários achatados, direitos sociais reduzidos, ameaça de perda do emprego, jornadas extensas, cobranças excessivas por metas de produtividade e frequente o recurso à hora-extra. Como

consequências aos trabalhadores há a sobrecarga física e psíquica, que pode levar a males como estresse, depressão, transtorno psicossomático, transtorno de ansiedade e LER/DORT (Lesões por esforços repetitivos/distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho), problemas antigos que continuam frequentes, motivados por condições inadequadas de trabalho.

Mais recentemente, com o processo de alterações das leis trabalhistas no sentido da flexibilização das relações trabalhistas, Costa (2017) questiona os benefícios da terceirização, já que segundo a autora o comportamento da economia e do mercado de trabalho na década de 1990 apresentou uma tendência bem contrária àquela que postulava a expansão dos empregos. Além disso, ainda segundo a autora, o movimento foi responsável pela transformação de empregos regulares em desemprego e em subemprego, seja pela informalização da economia, seja pelas medidas legais apontadas como inexoráveis e imprescindíveis ao ajuste competitivo do país e que legitimaram uma maior flexibilização dos vínculos de emprego e das condições de trabalho.

Ainda neste âmbito, Costa (2017), descreve que essas mudanças contribuíram para fragilizar ainda mais a estrutura do mercado de trabalho no país, historicamente marcada pelos baixos salários, pela excessiva instabilidade do vínculo empregatício, pela baixa qualificação dos seus trabalhadores, pela fraca organização coletiva, pela perda de direitos dos cidadãos. Belchior (2018) aponta que essa nova regulamentação da terceirização com a permissão dela mesma em atividades-fim também recebeu forte oposição sindical, tanto em relação a diminuição significativa na remuneração dos trabalhadores quanto ao aumento nos acidentes e mortes associados ao trabalho.

4 METODOLOGIA

A metodologia adotada na presente monografia desdobra-se entre levantamento de material bibliográfico e análise de dados secundários. A primeira será baseada no processo de pesquisa do tipo bibliográfica, com base em livros, artigos periódicos, artigos jornalísticos, relatórios governamentais, teses e dissertações, dentre outros. Prestes (2008) realça a importância deste tipo de pesquisa por ser aquela que se efetiva tentando-se resolver um problema ou adquirir conhecimentos a partir do emprego predominante de informações provenientes de material gráfico, sonoro ou informatizado. Enfim, com a revisão de literatura e dos diversos estudos pretende-se criar uma estrutura teórica que fundamente este trabalho de conclusão de curso.

E a segunda, a pesquisa de fontes secundárias objetivando a obtenção e a análise descritiva de indicadores que retratem os potenciais relações entre terceirização, precarização, segurança e saúde do indivíduo no trabalho. Para tanto, serão usados indicadores provenientes do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED; do Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho – AEAT; e da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS. Ademais, será utilizada como base para a obtenção e separação das ocupações e atividades econômicas tipicamente terceirizadas a Classificação Brasileira de Ocupações – CBO e Classificação Nacional de Atividades Econômicas – CNAE. Melhores considerações sobre a organização metodológica podem ser observadas no Quadro 1.

A partir da estrutura dos dados disponível no Quadro 1 é possível identificar as variáveis que possibilitem estabelecer ligações, a partir dos pontos da Lei 13.467/2017 com a precarização e a saúde do indivíduo no trabalho. Em resumo, da base de dados CAGED, para o período de janeiro de 2014 a dezembro de 2019, foram extraídas informações referentes as admissões, demissões, grau de instrução, gênero, salário médio mensal e tempo de permanência no emprego. Essas informações serão centrais para observação e relação com a precarização trabalhista.

Quadro 1 – Indicadores, informações extraídas, período e objetivo na pesquisa.

Base	Informações extraídas	Período	Objetivo na pesquisa
Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED	Admissões, demissões, grau de instrução, gênero, salário médio mensal e tempo de permanência no emprego	janeiro de 2014 a dezembro de 2019	Relacionar se as informações corroboram com precarização no trabalho
Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho – AEAT	Acidentes de trabalho em atividades tipicamente terceirizadas, com o recorte da região Nordeste do Brasil	janeiro de 2014 a dezembro de 2018	Verificar se as informações se relacionam com saúde no trabalho
Relação Anual de Informações Sociais – RAIS	Número de trabalhadores em exercício	janeiro de 2014 a dezembro de 2019	Auxiliar na análise de precarização e saúde no trabalho junto aos dados CAGED/AEAT
Classificação Brasileira de Ocupações – CBO	Ocupações possíveis de serem terceirizadas	-	Levantar ocupações que são passíveis de terceirização para análise
Classificação Nacional de Atividades Econômicas – CNAE	Atividades possíveis de serem terceirizadas	-	Constatação de atividades passíveis de terceirização para análise.

Fonte: Elaboração Própria.

Da base de dados AEAT são obtidas informações acerca dos acidentes de trabalho em atividades tipicamente terceirizadas, com o recorte da região Nordeste do Brasil, para o período de janeiro de 2014 a dezembro de 2018. Informações dos acidentes de trabalhos revelarão as condições de saúde trabalhista para as ocupações levantadas. Como suporte aos dados CAGED, a busca na base de dados da RAIS para obtenção de informações acerca do número de trabalhadores em exercício, no período de janeiro de 2014 a dezembro de 2019 fez-se necessária.

Além das informações citadas, para analisar o mercado de trabalho terceirizado na Região Nordeste do Brasil, levou-se em consideração as ocupações consideradas terceirizáveis identificadas pela pesquisa de Campos (2018). Segundo o autor, são quinze atividades pelas que apresentam maiores probabilidades de serem terceirizadas quais sejam: (i) Vigilante; (ii) Faxineiro; (iii) Porteiro de edifícios; (iv) Auxiliar de escritório; (v) Assistente administrativo; (vi) Trabalhador de serviços de limpeza e conservação de áreas públicas; (vii) Alimentador de

linha de produção; (viii) Vendedor de comércio varejista; (ix) Recepcionista; (x) Servente de obras; (xi) Zelador de edifício; (xii) Motorista de caminhão; (xiii) Varredor de rua; (xiv) Vigia e (xv) Cozinheiro geral.

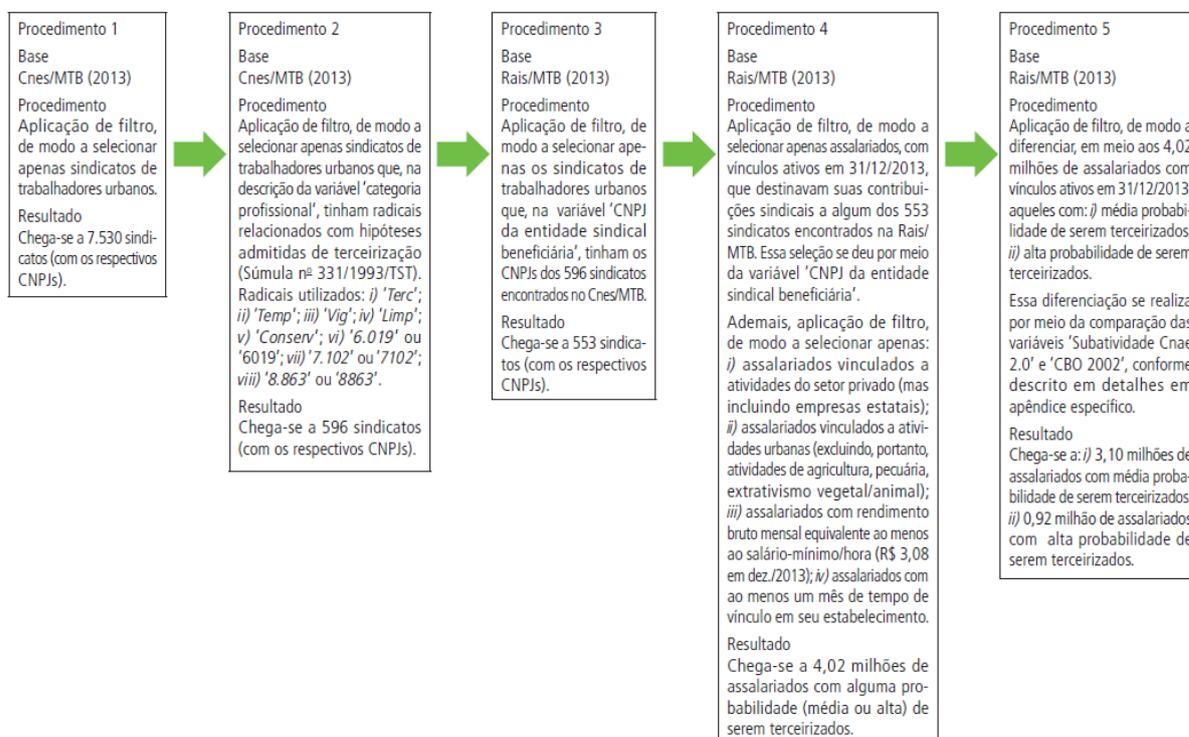


Figura 1 – Resumo dos procedimentos para identificação dos assalariados terceirizados

Fonte: Campos (2018).

Para concluir que as profissões citadas poderiam ser consideradas terceirizadas, Campos (2018) recorreu a uma metodologia que utiliza registros de microdados administrativos disponibilizados pelo Ministério do Trabalho (MTB). Os registros em questão são: i) os do Cadastro Nacional de Entidades Sindicais (CNEs), em sua versão de 2013; e ii) os da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), também em sua versão de 2013. Os procedimentos para entendimento e constatação das ocupações citadas anteriormente seguem a descrição apresentada na Figura 1 acima elaborada pelo autor.

No intuito de não se ater apenas ao trabalho de Campos (2018) para a identificação das atividades de maior probabilidade de terceirização, a revisão da literatura oferece o trabalho de Pelatieri et al (2018), que tomou como base as informações da RAIS e da CNAE, além de considerar que a estrutura produtiva e de serviços se organiza de forma verticalizada, apoiada nos conceitos de “foco no negócio” e complementaridade entre cadeias produtivas e de serviços para chegar às atividades elegíveis. A partir disso, identificaram as atividades econômicas cujas

características permitiam sua definição como atividades geralmente relacionadas à terceirização.

Pelatieri et al (2018) comentam que a própria identificação das atividades, com base classificação CNAE, sugere, com razoável grau de certeza, que se trata de atividades tipicamente terceirizadas. As atividades com elevado teor de terceirização (CNAE) são as (i) Atividades de apoio, manutenção e reparação; (ii) Atividades relacionadas à recuperação; (iii) Serviços de preparação; (iv) Serviços especializados; (v) Representantes comerciais; (vi) Atividades auxiliares; (vii) Suporte técnico; (viii) Outras atividades de prestação de serviços; (ix) Fornecimento e gestão de recursos humanos para terceiros; (x) Atividades de monitoramento; (xi) Serviços combinados; (xii) Atividades de cobranças; (xiii) Atividades de serviços prestados principalmente às empresas, não especificadas anteriormente, entre outras.

É perceptível que as ocupações tratadas por Campos (2018) se assemelham as atividades de Pelatieri et al (2018) e isso reforça a escolha deste trabalho das ocupações e atividades anteriormente elencadas.

Além disso, a monografia em tela encontra motivação detalhada por Druck (2014), sobre as dimensões de precarização no trabalho – aspectos como redução salarial, insegurança empregatícia e jurídica, e fragmentação de classe trabalhadora para apresentar estatísticas descritivas de informações que possam retratar o processo de precarização e degradação das condições de trabalho, nomeadamente dimensões como desligamentos, vínculos empregatícios, salário, acidentes de trabalho, serão utilizadas a fim de responder se o trabalhador terceirizado tem piores condições de trabalho em relação aos trabalhadores não-terceirizados.

5 RESULTADOS E DISCUSSÃO

As seções anteriores de revisão de literatura apresentaram, respectivamente, a estruturação do ordenamento jurídico das reformas trabalhistas empreendidas no país com destaque para o surgimento e evolução do processo de terceirização, além da precarização e da segurança e saúde do indivíduo no trabalho. Diante disso, esse capítulo de resultados encontra-se dividido em duas subseções em que no primeiro procura-se analisar o mercado de trabalho e precarização e posteriormente os acidentes de trabalho e a saúde do trabalhador terceirizado.

5.1 O MERCADO DE TRABALHO (TERCEIRIZÁVEIS E NÃO-TERCEIRIZÁVEIS) E PRECARIZAÇÃO

A Tabela 1 a seguir apresenta dados que permitem observar a evolução das contratações em atividades tipicamente terceirizadas entre 2014 e 2019. Nota-se que no ano de 2014 tem-se um total de 987.877 trabalhadores potencialmente terceirizados contratados, no ano de 2017, ano em que foi implementada a Lei trabalhista nº 13.429/2017, onde qualquer função parte do escopo de uma empresa pôde ser terceirizada, foi de 634.033 trabalhadores terceirizados contratados e no ano de 2019 tem-se um número de 685.412 trabalhadores terceirizados contratados.

Tabela 1 – Saldo de admitidos terceirizáveis, Nordeste, 2014, 2017 e 2019

CBO – Ocupação	Vínculos registrados		
	2014	2017	2019
Auxiliar de Escritório	105.678	72.640	78.928
Assistente Administrativo	65.811	55.869	65.205
Recepcionista, em Geral	41.394	30.961	34.896
Cozinheiro Geral	31.323	21.135	23.116
Zelador de Edifício	26.314	14.339	13.802
Varredor de Rua	5.711	7.576	4.382
Trabalhador de Serviços de Limpeza e Conservação de Áreas Públicas	31.579	20.232	19.781
Faxineiro	52.095	50.707	66.464
Vigilante	32.593	26.848	24.359
Porteiro de Edifícios	28.246	23.029	23.996
Vigia	16.474	11.295	10.785
Vendedor de Comércio Varejista	183.271	132.894	140.904
Servente de Obras	258.510	100.981	106.190
Motorista de Caminhão (Rotas Regionais e Internacionais)	51.226	27.967	30.548
Alimentador de Linha de Produção	57.652	37.560	42.056
TOTAL	987.877	634.033	685.412

Fonte: Elaboração própria com base nos dados do CAGED.

Segundo a Tabela 1, a contratação em 2017 representou uma diminuição de 35,82% da contratação em relação ao ano de 2014 e o número de trabalhadores terceirizados contratados de 2019 representou uma diminuição de 30,62% em relação a 2014 e um aumento de 7,5% em relação ao ano de 2017.

Nota-se que a expectativa criada de que a terceirização aumentaria significativamente o emprego, devido a diminuição dos custos, na prática não se tornou verdadeira, ao menos na região estudada, Nordeste do Brasil. Aspectos como a crise econômica presente no Brasil podem justificar em parte a redução de empregos 2014 a 2017 e a retomada tímida de alguns

setores em 2019 também (EXAME, 2019; LINDER, 2020). As profissões que apresentaram mais contratações no ano mais recente analisado, o ano de 2019 foram Vendedor de Comercio Varejista e Servente de Obras com 140.904 e 106.190 trabalhadores contratados, respectivamente.

Marcelino (2004) pontua que o aumento no ritmo de trabalho, a concentração de tarefas e responsabilidades são fatores encontrados na terceirização e que podem contribuir para o desemprego. Um conjunto de trabalhadores terceirizados trabalhando mais horas, pode fazer-se desnecessário a contratação de mais mão-de-obra.

Na Tabela 2 tem-se os dados acerca dos desligamentos em atividades tipicamente terceirizadas entre 2014 e 2019. Nota-se que a quantidade de desligamentos nesses tipos de atividades no período analisado se mostrou elevada, principalmente se compararmos com as contratações no mesmo período. Em 2014 tem-se 987.877 contratações e 940.936 desligamentos, em 2017 634.033 contratações e 630.307 desligamentos e em 2019, 685.412 contratações e 647.817 desligamentos.

Analisando só os desligamentos tem-se queda de 33% em 2017 em relação a 2014 e um aumento de trabalhadores desligados de 2,7% em 2019 em relação ao ano de 2017. A partir desses dados é possível ver que o período de 2017 a 2019 não acompanhou o ritmo de desligamentos do período de 2014 a 2017, pelo contrário, aumentou o número de desligamentos, mesmo que em uma pequena porcentagem.

Assim como nas contratações, as profissões de Vendedor de Comercio Varejista e Servente de Obras também estiveram em destaque nos desligamentos. Tomando o ano de 2019 para observação, tem-se 139.725 e 98.064 desligamentos, respectivamente.

Machado et al. (2015) em seu estudo de caso de uma empresa de terceirização de serviços verificou que um dos maiores motivos de saída dos trabalhadores é por iniciativa do empregador, sem justa causa, sendo encerramento do posto de serviço em 38% dos casos e problemas com os clientes, tomador do serviço em 25% deles. O relacionamento com um superior imediato, ou seja, em relação à chefia, foi responsável 14% do total analisado; motivos de mudança de moradia correspondeu a 7%, outras por insatisfação com as normas da empresa 5% e problemas relacionados à família 5%. Já os menores índices de saídas estão relacionados com: proposta melhor de trabalho com 4% e aposentadoria com 2% (MACHADO et al., 2015).

Em outra perspectiva, Chiavenato (2009), comenta que a rotatividade por iniciativa dos funcionários está relacionada a melhores oportunidades no mercado de trabalho e os desligamentos por parte da iniciativa da empresa, está ligada à redução de custos ou para

modificar o quadro de recursos humanos, com o intuito de melhorar o desenvolvimento das tarefas.

Alves (2017) em seu estudo de caso acerca dos processos de gestão e rotatividade de pessoal em uma empresa de terceirização de serviços pontuou que a ausência de treinamento, acompanhamento e reconhecimento dos funcionários parece contribuir para a alta rotatividade, sendo estas questões comentadas durante as visitas às empresas clientes e período de observação na empresa. E pela falta de apoio da gestão e condições adequadas de trabalho, há funcionários que pedem demissão.

Tabela 2 – Saldo de desligamentos de terceirizáveis, Nordeste, 2014, 2017 e 2019

CBO – Ocupação	Vínculos registrados		
	2014	2017	2019
Auxiliar de Escritório	97.598	71.666	73.813
Assistente Administrativo	60.815	55.427	59.914
Recepcionista, em Geral	38.001	27.828	33.571
Cozinheiro Geral	31.375	23.003	23.482
Zelador de Edifício	24.241	13.853	12.218
Varredor de Rua	5.190	4.997	3.729
Trabalhador de Serviços de Limpeza e Conservação de Áreas Publicas	28.473	18.765	17.330
Faxineiro	45.522	46.955	58.376
Vigilante	28.999	29.413	28.155
Porteiro de Edifícios	24.963	22.529	25.931
Vigia	17.841	12.249	12.373
Vendedor de Comercio Varejista	178.997	135.956	139.725
Servente de Obras	259.717	103.534	98.064
Motorista de Caminhão (Rotas Regionais e Internacionais)	50.364	31.660	27.152
Alimentador de Linha de Produção	48.840	32.472	33.984
TOTAL	940.936	630.307	647.817

Fonte: Elaboração própria com base nos dados do CAGED.

A Tabela 3 a seguir apresenta dados que permitem caracterizar os trabalhadores terceirizáveis comparativamente aos não terceirizáveis no tocante ao grau de instrução.

Analisando o ano de 2019, percebe-se que a maior concentração de terceirizáveis 881.104 tem ensino médio completo, porém destaca-se também a quantidade de 137.159 trabalhadores que possuem apenas o ensino fundamental incompleto. A terceirização abrange uma variedade de profissões que apresenta diferencial negativo em termos de nível educacional.

Na amostra das profissões em geral vê-se uma concentração de trabalhadores que possui ensino médio completo, na ordem de 2.503.066, mas observa-se também um aumento no nível

de ensino ao longo dos anos. Para as profissões de modo geral, no ano de 2019 tem-se um saldo de empregos de trabalhadores com nível superior completo na Região Nordeste de 368.203, enquanto que neste mesmo ano, apenas 60.906 trabalhadores terceirizáveis estavam na mesma estratificação de ensino.

Analisando o período de 2014 a 2019 como um todo houve uma melhora no nível educacional. Tanto para os trabalhadores em geral quanto para os terceirizáveis, com diminuição de número de empregados nos níveis mais baixos como ensino fundamental (incompleto), fundamental (completo) e médio incompleto.

Tabela 3 - Saldo de emprego de terceirizáveis e não terceirizáveis segundo o grau de instrução, Nordeste, 2014, 2017 e 2019.

Ensino	2014		2017		2019	
	Terc.	Não Terc.	Terc.	Não Terc.	Terc.	Não Terc.
Fundamental incompleto	342.810	1.056.307	144.499	557.921	137.159	515.365
Fundamental completo	205.466	537.984	105.991	303.238	98.200	279.470
Médio incompleto	173.388	454.485	101.387	271.999	96.676	260.876
Médio completo	1.087.678	3.057.218	811.588	2.288.846	881.104	2.503.066
Superior incompleto	57.720	153.050	46.755	125.145	52.102	140.038
Superior completo	46.584	320.171	46.597	309.658	60.906	368.203

Fonte: Elaboração própria com base nos dados do CAGED.

Cruz (2011) do Portal RBA, comenta que com a flexibilização da legislação da terceirização, instruções educacionais maiores tiveram um aumento nessa prática empregatícia, o que pode ser visto nas métricas do ensino superior completo, incompleto e médio completo.

Contudo, essa entrada no mercado de trabalho terceirizado pelas altas escolaridades não refletem na manutenção do salário equitativo frente aos não terceirizáveis e melhorias nas condições de trabalho. Cólón (2014) da Folha de São Paulo, também enfatizou essa movimentação da escolaridade e, ao perguntar as desvantagens dos terceirizados mais escolarizados, observaram que problemas salariais lideravam, seguido da baixa valorização, da redução de benefícios e da menor seguridade empregatícia.

Ampliando a discussão, as Tabelas 4 e 5 apresentam informações que permitem realizar a caracterização dos trabalhadores terceirizáveis comparativamente aos não terceirizáveis no tocante ao gênero e salário médio mensal, respectivamente. A partir da Tabela 5 é possível observar que grande parte dos terceirizáveis são do gênero masculino. Em 2014 teve-se duas vezes mais empregados do gênero masculino em relação gênero feminino, em 2017, 1,65 vezes

mais e em 2019, 1,5 vezes mais. Em relação aos trabalhadores de modo geral também vemos uma parcela de contratados homens maior ao longo dos anos analisados, foi aproximadamente o dobro durante o período observado, sem muitas oscilações.

Tabela 4 – Saldo de emprego de terceirizáveis e não terceirizáveis segundo o gênero, Nordeste, 2014, 2017 e 2019.

Ensino	2014		2017		2019	
	Terc.	Não-Terc. -	Terc.	Não-Terc. -	Terc.	Não-Terc. -
Masculino	1.290.036	3.955.471	787.786	2.613.584	814.145	2.719.466
Feminino	638.777	1.696.563	476.554	1.288.066	519.084	1.390.041

Fonte: Elaboração própria com base nos dados do CAGED.

As possíveis explicações do ingresso masculino ser superior ao feminino no mercado de trabalho terceirizado diz respeito a estrutura familiar, onde o homem é o mantenedor da casa.

Mesmo hoje tendo famílias com diversas configurações, sobretudo mães que criam seus filhos solteiras, o ingresso da mulher no mercado de trabalho bem como a perpetuação nele e a conquista de cargos estratégicos ainda são pontos de discussão no Brasil. Empregos no setor de mineração, agricultura, construção civil, vigilância e segurança, processamento de dados, logística e telemarketing, serviços gerais, limpeza e conservação ainda são os que absorvem mais terceirizados e homens (CÓLON, 2014). Ademais, no levantamento do perfil dos terceirizados no Brasil realizado por Goeking (2020), nota-se que a grande gama (46%) está nos homens, sejam em busca do primeiro emprego (32%) ou admitidos em alguma corporação a muito tempo, ocupando cargos de destaque (12%); no mesmo levantamento, observa-se críticas ao formato terceirizado, definindo como *“fomentador de invisibilidade e descartabilidade”*.

Quando se analisa o salário, percebe-se na Tabela 5 que quando isoladas as profissões tipicamente terceirizáveis obtém-se uma média salarial mensal menor, ou seja, o preço da força de trabalho nas atividades tipicamente terceirizadas é inferior à praticada nas tipicamente contratantes. Outro ponto interessante é que a diferença salarial aumentou ao longo dos anos analisados, ressaltando que a comparação infere nas profissões no geral com as terceirizadas: em 2014 a diferença salarial mensal foi de R\$ 175,64, em 2017 de R\$ 204,13 e em 2019 de R\$ 219,99, o que são valores elevados frente ao custo Brasil, inflação nacional e regional e especificidades familiares.

Pelatieri et al (2018) pontuam que o desnível salarial notado entre as atividades terceirizadas e não terceirizadas, decorre da própria lógica do sistema, que por meio da terceirização, se introduz um intermediário entre empregado e tomador de serviços,

intermediário esse que retira sua fatia de lucro justamente do achatamento dos salários dos terceirizados.

Tabela 5 - Salário médio mensal dos terceirizáveis e não terceirizáveis, Nordeste, 2014, 2017 e 2019

Modalidade	2014	2017	2019
Terceirizáveis	871,96	1.072,48	1.120,42
Não - Terceirizáveis	1.047,60	1.276,61	1.340,41

Fonte: Elaboração própria com base nos dados do CAGED.

Como efeito, apontam Pelatieri et al (2018), a terceirização, somente se revela lucrativa para o empresário se o custo da contratação do trabalhador terceirizado for inferior àquele que teria caso o trabalhador fosse contratado diretamente. Desse modo, a fatia destinada à remuneração desse trabalhador terceirizado terá que ser menor que a seria gasta contratando-o diretamente, para compensar a adoção do sistema. Dessa remuneração, já inferior pelas razões explicitadas, ainda é subtraído o ganho da empresa terceirizada, responsável por colocar a mão-de-obra no mercado.

Essa redução salarial é notada pelos funcionários terceirizados e por pesquisadores do tema. Em 2011, a média salarial do empregado direto frente ao terceirizado era de 27,1% (CRUZ, 2011) com a grande maioria dos terceirizados mantendo patamares salariais até três salários-mínimos, o que reflete na qualidade dos cargos de admissão e estagnação de carreira. Através da Tabela 6, nota-se que a diferença percentual ainda se perpetua acima dos 20% quando comparados a empregos não terceirizados, onde a justificativa disso foi supracitada nos escritos de Pelatieri et al. (2018).

Na mesma linha de Pelatieri et al (2018), Alves (2017) pontua diversas consequências da terceirização e da flexibilização nas contratações terão. Para o autor, empresas com mais de 100 funcionários serão mais susceptíveis a adoção de práticas de terceirização e flexibilização e como consequência a redução salarial e a fragmentação dos planos de cargos e carreiras, visto que o servidor terceirizado não faz parte diretamente do escopo da empresa que trabalha, logo ele não participará do crescimento natural de cargos corporativos.

A apresentação comparativa dos desligamentos terceirizáveis frente aos contratos em geral está na Tabela 6. Ao analisar os dados dos anos de 2014, 2017 e 2019, tem-se que em 2014, 33,51% dos desligamentos registrados foram originados das ocupações terceirizadas e em 2017 e 2019 foram 31,99% e 31,98% desligamentos, respectivamente. Assim, percebe-se que aproximadamente 1/3 da população desligada nos anos de pesquisa são de terceirizáveis.

Tabela 6 – Desligamentos terceirizáveis e não terceirizáveis, Nordeste, 2014, 2017 e 2019

Modalidade	2014	2017	2019
Terceirizáveis	940.936	630.307	647.817
Não - Terceirizáveis	2.807.893	1.970.623	2.025.395

Fonte: Elaboração própria com base nos dados do CAGED.

Outro indicador importante que ajuda a montar o panorama de precarização das relações trabalhistas é a taxa de rotatividade que segundo Chiavenato (2009, p. 43), mostra “*O índice de rotatividade de pessoal exprime um valor percentual de empregados que circulam na organização em relação ao número médio de empregados*”. A Tabela 7 a seguir apresenta os dados comparativos entre terceirizáveis e não terceirizáveis no Nordeste, 2014, 2017 e 2019. Os dados mostram que a rotatividade dos terceirizados é superior em todos os anos comparativamente aos não terceirizados, este é o sentimento de “*descartabilidade*” descrito pelos funcionários na pesquisa de Goeking (2020).

Tabela 7 - Taxa de rotatividade dos terceirizáveis e não terceirizáveis, Nordeste, 2014, 2017 e 2019 (%)

Modalidade	2014	2017	2019
Terceirizáveis	34,26	25,25	26,35
Não - Terceirizáveis	30,94	22,83	23,66

Fonte: Elaboração própria com base nos dados da Rais e CAGED.

Pelatieri et al (2018) ressaltam que a elevada rotatividade da mão de obra é um dos indicadores mais preocupantes do mercado de trabalho. Para os empregadores, representa um custo de seleção e treinamento, que acaba sendo repassado ao preço final, atingindo todos os consumidores. Para os trabalhadores, representa a incerteza de encontrar um novo emprego num curto espaço de tempo e o risco de ter de aceitar menores salários e benefícios, além de ter impactos no cálculo da aposentadoria. Para o Estado, as despesas com seguro-desemprego tendem a aumentar com a alta rotatividade, além de ocasionar descapitalização do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS).

Neste mesmo âmbito, a Tabela 8 a seguir apresenta dados relevantes à caracterização do processo de precarização das condições de trabalho. Ela apresenta o tempo médio (em meses) de permanência no emprego na região Nordeste do país. Tempo de emprego inferior dos terceirizáveis quando comparados aos não terceirizáveis é notado em todos os anos do estudo. Esses dados quando compilados, ou seja, quantitativo de desligamentos maior, alta de rotatividade e o menor tempo no emprego dos terceirizados reforçam os achados de Alves

(2017) acerca dos impactos da terceirização e da precarização trabalhista para essa categoria de emprego.

Tabela 8- Tempo de emprego dos terceirizáveis e não terceirizáveis, Nordeste, 2014, 2017 e 2019 em meses

Modalidade	2014	2017	2019
Terceirizáveis	8,0	11,8	11,9
Não - Terceirizáveis	9,0	12,9	12,8

Fonte: Elaboração própria com base nos dados do CAGED.

Alves (2017) foi preciso quando discute sobre a terceirização no Brasil, elencando em três pontuações, os impactos da terceirização, nomeadamente: (i) aumentar a informalidade devido à redução de custos; (ii) reduzir salários; (iii) aumentar jornadas de trabalho; (iv) reduzir tempo de emprego em atividades no mercado formal; (v) provocar abalos psicológicos e físicos, configurando-se como "*dano existencial*"; (vi) aumento do setor de serviços; (vii) aumento de terceirizados em empresas de médio grande porte e a consequente demissão de pessoal admitido diretamente; (viii) absorção de terceirizados com alta escolaridade; (ix) aumento de insatisfação no trabalho; (x) aumento de adoecimentos laborais; (xi) aumento de trabalho análogo a escravidão; (xii) aumento da espoliação de direitos trabalhistas; (xiii) redução do sentimento de estabilidade. Os pontos tratados pelo autor conferem com as tabelas expostas na pesquisa para o Nordeste do Brasil, e esse processo atinge a saúde do trabalhador.

A pressão verificada para se obter o sucesso profissional acarreta doenças que alcançam o físico e o psicológico do indivíduo. O excesso de demandas além das condições favoráveis para prestação de serviços de boa qualidade; o baixo reconhecimento; escassa participação dos funcionários nos processos de decisão; longas jornadas de trabalho; pressões no tempo de entrega dos afazeres são fatores que favorecem a precarização no local e adoecimento pessoal (ZANELLI, 2010). Aspectos como a LER/DORT, depressão e *burnout* são exemplos do adoecimento oriundo a precarização trabalhista e trabalho repetitivo (NAVAS-SANCHES et al., 2017).

Os medos mais relatados pelos funcionários que originam patologias no trabalho envolvem principalmente aspectos de precarização laboral como medo de perder a gratificação, ritmo muito intenso de trabalho, cobrança excessiva na produção e privação das necessidades fisiológicas e cadeiras anti-ergonômica e *layouts* que poderiam ser melhorados (BARBOSA et al., 2007). O aumento de trabalho e de cobrança, baixo apoio social e insatisfação com o sono contribuíam para a depressão e o *burnout* (SILVA, BOLSONI-

SILVA E LOUREIRO, 2018; VIDOTTI et al., 2018; SILVA et al., 2018) e devem ser considerados como pontos de precarização a serem combatidos durante a aplicação ou implementação do processo de terceirização.

5.2 SEGURANÇA E SAÚDE DO INDIVÍDUO NO TRABALHO

De acordo com o artigo 19 da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, “acidente do trabalho é o que ocorre pelo exercício do trabalho a serviço da empresa, ou de empregador doméstico, ou pelo exercício do trabalho do segurado especial, provocando lesão corporal ou perturbação funcional, de caráter temporário ou permanente”. Também são considerados como acidentes do trabalho: a) o acidente ocorrido no trajeto entre a residência e o local de trabalho do segurado; b) a doença profissional, assim entendida a produzida ou desencadeada pelo exercício do trabalho peculiar a determinada atividade; e c) a doença do trabalho, adquirida ou desencadeada em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente.

Analisando o Anuário Estatístico de Acidentes de trabalho, da Secretaria de Previdência do Ministério da Fazenda e tomando como base a Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) foi possível obter o número de acidentes de trabalho registrados na região Nordeste do Brasil. Foram considerados o sistema de dados INFOLOGO AEAT, da Secretaria de previdência do Ministério da Fazenda e as atividades listadas por Pelatieri et al (2018), para formar os dados que aparecem na Tabela 9, onde apresenta-se a relação entre acidentes de trabalho em atividades terceirizadas no período de ano de 2006 a 2018 na Região Nordeste do Brasil.

Ao analisar os dados coletados é possível observar que não há um padrão comum de comportamento, ocorrendo aumentos em alguns casos, diminuição em alguns outros e a constância em outros após a Lei 13.467/2017 entrar em vigor. Atividades relacionadas à recuperação, suporte técnico, fornecimento e gestão de recursos humanos para terceiros, serviços combinados e a atividades de cobrança obtiveram um aumento significativo no número de trabalhadores terceirizáveis acidentados. Com maior número de acidentes nesta modalidade, as atividades de serviços combinados se destacam registrando 229 acidentes em 2018 e atividades relacionadas à recuperação se evidenciam por obter o maior aumento percentual de trabalhadores acidentados do ano de 2017 para o ano de 2018, que foi de 37,78%.

Atividades de apoio, de serviços especializados, de manutenção e reparação, de serviços de preparação, de atividades auxiliares e atividades de monitoramento registraram

números menores de acidentes após a reforma trabalhista observada. Porém as atividades de apoio ainda se destacam com quantitativo considerável de acidentes, 1409 em 2018. A atividade que apresentou o maior percentual de queda de acidente na comparação entre 2017 e 2018, foi a de serviços de preparação, 31,39%.

Tabela 9 - Número de acidentes de trabalho de terceirizáveis, Nordeste, 2014, 2017 e 2018.

CNAE	Acidentes registrados		
	2014	2017	2018
Atividades de apoio, manutenção e reparação	1206	1442	1409
Atividades relacionadas à recuperação	23	28	45
Serviços de preparação	148	137	94
Serviços especializados	203	158	148
Representantes comerciais	71	78	76
Atividades auxiliares.	157	179	147
Outras atividades	64	82	83
Suporte técnico	39	51	81
Outras atividades de prestação de serviços	3	0	1
Fornecimento e gestão de recursos humanos para terceiros	114	129	184
Atividades de monitoramento	67	72	65
Serviços combinados	156	196	229
Atividades de cobrança	47	29	35
Atividades de serviços prestados principalmente às empresas, não especificadas anteriormente, entre outras	203	243	243

Fonte: Elaboração própria com base nos dados do AEAT.

A Tabela 10 a seguir traz informações que permitem fazer um comparativo entre o número de acidentes de trabalho entre os trabalhadores tercerizados (segundo a Tabela 10) e as demais atividades não tercerizadas nos anos de 2014, 2017 e 2019. Percebe-se que há trajetórias de comportamento diferentes. Entre os terceirizáveis há um intervalo variando em torno de 2500 a 2800 acidentes, sendo que ao longo dos anos, a perspectiva é de alta. E como já pontuado, uma das problemáticas dos “vínculos” de trabalho dos tercerizados são as condições de saúde e segurança do trabalho.

Tabela 10 - Número de acidentes de trabalho de terceirizáveis e não terceirizáveis Nordeste, 2014, 2017 e 2018.

Modalidade	2014	2017	2019
Terceirizáveis	2.501	2.824	2.840
Não - Terceirizáveis	85.035	63.258	63.040

Fonte: Elaboração própria com base nos dados do AEAT.

Neste âmbito, Morais (2017) aponta que as causas do expressivo índice de sinistralidade envolvendo trabalhadores terceirizados decorrem da dinâmica da subcontratação de serviços. O trabalho dos terceirizados se desenvolve nas dependências da empresa tomadora, o que dificulta a adoção de condutas preventivas por parte da prestadora de serviços, que não tem ingerência quanto às medidas de saúde e segurança adotadas no âmbito da tomadora. Já a tomadora de serviços, geralmente, não se preocupa em adotar medidas de prevenção em relação aos empregados da prestadora de serviços, mesmo estando obrigada a fazê-lo, por força do item 24.6.1 da Norma Regulamentadora nº 24 do Ministério do Trabalho e do artigo 5º-A, § 3º, da Lei nº 13.429/2017.

O mesmo autor pontua também que outro fator que contribui para a eclosão das estatísticas alarmantes de acidentes de trabalho com empregados terceirizados é o fato de que as prestadoras de serviços normalmente terem reduzida capacidade econômica e tecnológica para o adequado gerenciamento das condições de risco do meio ambiente laboral, operando-se verdadeira transferência de riscos do empreendimento em prejuízo dos trabalhadores terceirizados.

E segundo Morais (2017) a tomadora de serviços, que possui maior capacidade financeira, e muitas vezes um nome a zelar no mercado consumidor, adota medidas adequadas para prevenir acidentes de trabalho em relação aos seus empregados diretos, esquecendo, porém, dos terceirizados. E que além disso há a fragmentação da organização sindical, com perda da identidade de classe e do vínculo de solidariedade existente entre os trabalhadores terceirizados.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Frente ao exposto, considera-se o processo de terceirização no Brasil e a sua atual flexibilização digna de críticas no que tange a qualidade de trabalho e as condições expostas para os trabalhadores. Semelhantes às pesquisas pré-existentes para o Brasil no geral, o recorte para o Nordeste do Brasil trouxe uma realidade conhecida e discutida em diferentes âmbitos, mas que não deixa de ser alarmante.

Com base nas informações coletadas, percebeu-se que o processo de terceirização está correlacionado com um aumento gradual de admissões em ambientes/atividades não antes explorados pelo processo de contratação de empregados, mas também com um aumento dos desligamentos entre os terceirizáveis; esses dois aspectos resultam tanto no aumento da rotatividade dos funcionários e como na baixa permanência deles nos cargos. Entende-se que essas características trazem consequências nocivas à saúde do trabalhador e que podem resultar em patologias laborais.

Ademais, com a flexibilização da terceirização para outras atividades e não somente as atividades-meio, a absorção de pessoal com elevado grau de instrução é potencializado, mas com salários aproximadamente 20% mais baixo. Os mais atingidos desses cenários são homens devido aos cargos serem de áreas onde o machismo estrutural – *onde o homem deve manter o lar* – prevalece, tais como a mineração, agricultura, segurança, monitoramento e construção civil, por exemplo.

Os acidentes de trabalho da população possivelmente terceirizada são mais elevados frente aos não terceirizáveis. Vale ressaltar que os acidentes de trabalho não podem ser resumidos aos físicos, as patologias psicológicas, que adoecem e inviabilizam sua produtividade e ida ao trabalho pelo funcionário também devem ser consideradas. Sentimentos de medo, falta de apoio, cansaço extremo, pressões por produção, ausência de gratificação e descartabilidade podem estar por trás de vários quadros de depressão, de *burnout* etc.

Diante disso, verifica-se que para o mercado de trabalho nordestino, o processo de terceirização atinge alguns pontos-chaves que dizem respeito à precarização trabalhista e nota-se que o trabalhador que é absorvido nessas condições não tem o mesmo favorecimento e reconhecimento que um funcionário admitido diretamente pela empresa ou instituição.

No entanto, ressalta-se a importância de outros estudos tanto no âmbito micro, como também macro que ajudem a elucidar e trazer mais informações, para que seja possível entender a complexidade do tema e as especificidades em cada região. Por mais que esse trabalho revele informações negativas sobre o processo de terceirização no Nordeste do Brasil, a literatura

também fornece subsídios positivos para o tema em determinadas situações, por esse motivo é enfatiza-se nesse trabalho a necessidade de outros estudos que auxiliem no entendimento sobre as condições adequadas para a do processo de terceirização.

REFERENCIAS

- ALVES, Giovanni. Dimensões da reestruturação produtiva. Londrina: Práxis, 2007.
- ALVES, Giovanni. Trabalho e reestruturação produtiva no Brasil neoliberal: precarização do trabalho e redundância salarial. *Rev. katálysis*, Florianópolis, v. 12, n. 2, p. 188-197, Dec. 2009. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-49802009000200008&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 09 Fev. 2021. <https://doi.org/10.1590/S1414-49802009000200008>.
- Alves, Giovanni. Terceirização: o futuro do trabalho no Brasil. *Trab. educ. saúde*, Rio de Janeiro, v. 15, n. 2, p. 337-339, Aug. 2017. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-77462017000200337&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 11 Fev. 2021. <https://doi.org/10.1590/1981-7746-sol00087>.
- ALVES, P. A importância dos EPIs na qualidade de vida dos funcionários de uma empresa madeireira. *FACIDER - Revista Científica*, 4(4), 2013.
- AQUINO, A. S.; FERNANDES, A. C. P. Qualidade de vida no trabalho. *Journal Health Science*, v. 1, n.3, 53-58, 2013.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS - ABNT. ABNT NBR ISO 11226:2013 Ergonomia — Avaliação de posturas estáticas de trabalho. Disponível em: <https://www.abntcatalogo.com.br/norma.aspx?ID=305705>. Acesso em: 10/12/2020.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS - ABNT. ABNT NBR ISO 11228-3:2014: Ergonomia — Movimentação manual Versão Corrigida:2015. Disponível em: <https://www.abntcatalogo.com.br/norma.aspx?ID=337892>. Acesso em: 10/12/2020.
- BALDANI, C. O que é a terceirização? Entenda como as regras e limites mudaram. 2020. Disponível em: <https://vocesa.abril.com.br/carreira/o-que-e-terceirizacao-novas-regras-mudaram/>. Acesso em: 06/12/2020.
- BARBOSA, Maria do Socorro Alécio; SANTOS, Regina Maria dos; TREZZA, Maria Cristina Soares Figueiredo. A vida do trabalhador antes e após a Lesão por Esforço Repetitivo (LER) e Doença Osteomuscular Relacionada ao Trabalho (DORT). *Rev. bras. enferm.*, Brasília, v. 60, n. 5, p. 491-496, Out. 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-71672007000500002&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 07 Nov. 2020. <https://doi.org/10.1590/S0034-71672007000500002>.
- BATISTA, E. Terceirização no Brasil e suas implicações para os trabalhadores, UNICAMP, 2006. BATISTA, Eraldo Leme. Terceirização no Brasil e suas implicações para os trabalhadores. 2006. 92f. Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual de Campinas, Faculdade de Educação, Campinas, SP. Disponível em: <<http://www.repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/252773>>. Acesso em: 22 fev. 2021.
- BAÚ, G. Importância, conscientização e fatores intervenientes ao uso de EPIs na construção civil: estudo de caso. Monografia, Pós-Graduação - Lato Sensu → Engenharia de Segurança do Trabalho, 2013.

- Belchior, C. A Terceirização Precariza as Relações de Trabalho? O Impacto Sobre Acidentes e Doenças, RBE, 2018.
- BORGES, Erica Carolina Serrano. A importância do uso de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs) nos arquivos pelos estagiários do curso de Arquivologia da UFPB e UEPB. Trabalho de Conclusão de Curso - TCC. Repositório Institucional da UFPB UFPB - Campus I - Centro de Ciências Sociais Aplicadas (CCSA) Departamento de Ciência da Informação CCSA - TCC - Arquivologia, 2016.,
- BORSOI, I. C. F. Vivendo para trabalhar: do trabalho degradado ao trabalho precarizado. *Convergência: Revista de Ciências Sociais*, Mexico, UAEM, n.55, p.113-133, 2011.
- BRANCO, A, B; OLIVEIRA, P, R, A; FILHO, J., B., A; SANTANA, V, S; Acidentes de trabalho: custos previdenciários e dias de trabalho perdidos. *Revista Saúde Pública*, Bahia, 2006.
- BRASIL. PROJETO DE LEI N.º 6.213, DE 2005: Institui a ginástica laboral como prática obrigatória em todas as empresas que desenvolvam atividades que gerem esforço físico repetitivo. 2005. Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=32326:terceirizacao-do-trabalho-no-brasil-novas-e-distintas-perspectivas-para-o-debate&catid=410:2018&directory=1](https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=C1CF8564E733D8C7EEFEA4BE4D23F523.node2?codteor=362706&filename=Avulso+-PL+6213/2005#:~:text=Institui%20a%20gin%C3%A1stica%20laboral%20como,que%20gerem%20esfor%C3%A7o%20f%C3%ADsico%20repetitivo. Acesso em: 10/12/2020.</p><p>BRAZ, E. M. Q.; SANTOS, L. F. O.; CUNICO, P.; SANTOS, C. L. A importância da gestão dos epis nas empresas. <i>Revista Ceciliana</i>, São Paulo, p. 10-12 jun. 2013.</p><p>CAMPASSI, V.S. A importância do uso de equipamentos de proteção individual (EPIS) frente ao risco biológico no ambiente hospitalar. <i>Revista Eletrônica E-F@tec</i>, v.9.n.1, 2019.</p><p>CAMPOS, A. Efeitos da terceirização sobre a saúde e segurança no trabalho, IPEA, 2018. Disponível em: <a href=) (Todos os capítulos). Acesso em: 10/12/2020,
- CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Terceirização e intermediação de mão-de-obra: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.
- CEOLIN, George Francisco. Crise do capital, precarização do trabalho e impactos no Serviço Social. *Serv. Soc. Soc.*, São Paulo, n. 118, p. 239-264, Junho 2014. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-66282014000200003&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 09 Fev. 2021. <https://doi.org/10.1590/S0101-66282014000200003>.
- CHILLIDA, Manuela de Santana Pi; COCCO, Maria Inês Monteiro. Saúde do trabalhador & terceirização: perfil de trabalhadores de serviço de limpeza hospitalar. *Rev. Latino-Am. Enfermagem*, Ribeirão Preto, v. 12, n. 2, p. 271-276, Abr. 2004. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-

- 11692004000200018&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 06 Dez: 2020.
<https://doi.org/10.1590/S0104-11692004000200018>.
- CHIAVENATO, Idalberto. Recursos Humanos. 9ªed. Rio de Janeiro, Editora Elsevier. 2009. p.70-66.
- COSTA, Márcia da Silva. Terceirização no Brasil: velhos dilemas e a necessidade de uma ordem mais incluyente. Cad. EBAPE.BR, Rio de Janeiro, v. 15, n. 1, p. 115-131, Mar. 2017. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-39512017000100008&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 06 Dez. 2020. <https://doi.org/10.1590/1679-395137235>.
- COX, X., S., TOMAS, J. M., CHEYNE, A. & OLIVER, A. Safety culture: the prediction of commitment to safety in the manufacturing industry. British Journal of Management, 1998.
- CÓLON, Leandro. Folha de São Paulo: Aumenta escolaridade de terceirizados, mas categoria ainda vê desvantagem salarial. 2014. <https://outline.com/8GW2x3>
- CRUZ, Luiz Guilherme Ribeiro. A terceirização trabalhista no Brasil: aspectos gerais de uma flexibilização sem limite. Revista do Caap, Minas Gerais, p.319-343, jan. 2009.
- CRUZ, Letícia. Portal RBA: Terceirizados têm escolaridade, mas ganham 27,1% menos do que empregados diretos. 2011. Disponível: <https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2011/10/terceirizados-tem-escolaridade-mas-ganham-27-1-menos-que-empregados-diretos/>
- DELGADO, Maurício Godinho. Capitalismo, Trabalho e Emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução. São Paulo: LTR, 2006.
- DRUCK, Graça. A terceirização na saúde pública: formas diversas de precarização do trabalho. Trab. educ. saúde, Rio de Janeiro, v. 14, supl. 1, p. 15-43, nov. 2016. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-77462016000400015&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 09 Fev: 2021. <http://dx.doi.org/10.1590/1981-7746-sol00023>.
- DRUCK, Graça. Metamorfose e hierarquia da precarização social do trabalho no Brasil e reconfiguração da classe trabalhadora: a centralidade da terceirização e a condição social dos trabalhadores terceirizados. Projeto de Pesquisa. Bolsa de Produtividade em Pesquisa. Brasília: Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq), 2014.
- DRUCK, Maria da Graça. Terceirização: (des)fordizando a fábrica – Um estudo do complexo petroquímico. São Paulo: Boitempo Editorial, 1999.
- DUARTE, J.B.C. Opinião: Benefícios da terceirização de serviços nas atividades empresariais. 2020. Disponível em: https://www.jornaldocomercio.com/_conteudo/cadernos/jc_contabilidade/2020/02/724381-beneficios-da-terceirizacao-de-servicos-nas-atividades-empresariais.html. Acesso em: 06/12/2020.
- EBC - Agência Brasil. Entenda o projeto de lei da terceirização aprovado pela Câmara. 2017. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2017-03/entenda-o-projeto-de-lei-da-terceirizacao-aprovado-pela-camara>. Acesso em: 06/12/2020.

- EL PAÍS. A lei da terceirização é boa? Depende se você é patrão ou funcionário. Por Gil Alessi - 2015. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2015/04/23/politica/1429813406_631060.html. Acesso em: 06/12/2020.
- EL PAÍS. A lei da Terceirização vai aposentar minha carteira de trabalho? Por Eloísa Mendonça - 2017D. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2017/03/23/politica/1490301245_478355.html. Acesso em: 06/12/2020.
- EL PAÍS. Reforma da Previdência e lei terceirização levam milhares às ruas para protestar. 2017B. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2017/03/31/politica/1490973045_399190.html. Acesso em: 06/12/2020.
- EL PAÍS. Renan chama projeto de terceirização de “boia fria.com” e lidera racha no PMDB. Por Eloísa Mendonça - 2017C. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2017/03/29/politica/1490741053_817199.html. Acesso em: 06/12/2020.
- EL PAÍS. STF autoriza terceirização irrestrita e sela destino de milhares de processos trabalhistas. Por Afonso Benites - 2018. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2018/08/31/politica/1535667568_741528.html. Acesso em: 06/12/2020.
- EL PAÍS. Temer ignora manifestações contra reformas e sanciona a lei da terceirização. Por Eloísa Mendonça - 2017A. Disponível em: https://brasil.elpais.com/brasil/2017/04/01/politica/1491004858_355963.html. Acesso em: 06/12/2020.
- EXAME. PIB do Brasil só recuperou 30% do que foi perdido na crise econômica. 2019. <https://exame.com/economia/pib-do-brasil-so-recuperou-30-do-que-foi-perdido-na-crise-economica/>
- FERREIRA, M. C. Qualidade de vida no trabalho: Uma abordagem centrada no olhar dos trabalhadores. Brasília: LPA Edições, 2011.
- FIRJAN - Federação das Indústrias do Estado do Rio de Janeiro. Terceirização. 2020. Disponível em: <https://www.firjan.com.br/firjan/empresas/competitividade-empresarial/temas-em-destaque/terceirizacao/entenda/>. Acesso em: 06/12/2020.
- GHISLENI, A. P., & MERLO, Á. R. C. Trabalhador contemporâneo e patologias por hipersolicitação. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, 18(2), 2005.
- GIRARDI, D.M. A importância da terceirização nas organizações. *Revista de Ciências da Administração*, v.1, n.1., 1999.
- GOEKING, Weruska. Trabalhadores terceirizados ganham menos e se sentem descartáveis, aponta pesquisa. *Valor Investe*, 2020. <https://valorinveste.globo.com/objetivo/empreendase/noticia/2020/02/03/trabalhadores-terceirizados-ganham-menos-e-se-sentem-descartaveis-aponta-pesquisa.ghtml>

- GUADALUPE, M. The hidden costs of fixed term contracts: the impact on work accidents. *Labour Economics*, 10(3), 339–357, 2003. doi: 10.1016/S0927-5371(02)00136-7.
- GUEST, R. H. Quality of work life: Learning from Tarrytown. *Harvard Business Review*, 57, 76-87, 1979.
- IBGE. Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD. 2015. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/educacao/9127-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios.html?=&t=o-que-e>. Data de acesso: 20/01/2021
- IMHOFF, M., & MORTARI, A. (2012). Terceirização, vantagens e desvantagens para as empresas. *Revista Eletrônica de Contabilidade*, 2(3), 94, 2012.
- KLEIN, L. L.; PEREIRA, B. A. D.; LEMOS, R. B. Qualidade de vida no trabalho: parâmetros e avaliação no serviço público. *RAM, Rev. Adm. Mackenzie*, São Paulo, v. 20, n. 3, 2019.
- KREMER, Antonio, & FARIA, José Henrique de (2005). Reestruturação produtiva e precarização do trabalho: o mundo do trabalho em transformação. *Revista de Administração*, 40 (3), 266-279, 2005.
- LACERDA, N.D. Terceirização no Brasil. 2018. Disponível em: <https://migalhas.uol.com.br/depeso/287187/terceirizacao-no-brasil>. Acesso em: 06/12/2020.
- LEITE, M. de P. O futuro do trabalho. São Paulo: Scritta, 1994.
- LILY, S.; JULIA, K.; ELENA, K.; OKSANA, Y.; ANASTASIA, F. The higher education impact on the quality of young people working life. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 191, 2412-2415, 2015.
- LINDER, Larissa. Brasil caminha para maior crise econômica de sua história. 2020. <https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2020/05/19/brasil-caminha-para-maior-crise-economica-de-sua-historia.htm>
- LIPPITT, G. L. Quality of work life: Organization renewal in action. *Training and Development Journal*, v.32, n.1, 19-28, 1978.
- LOURENCO, Edvânia Ângela de Souza. Terceirização: a destruição de direitos e a destruição da saúde dos trabalhadores. *Serv. Soc. Soc.*, São Paulo, n. 123, p. 447-475. 2015. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-66282015000300447&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 06 Dez. 2020. <https://doi.org/10.1590/0101-6628.032>.
- LOURENCO, Edvânia Ângela de Souza; BERTANI, Íris Fenner. Saúde do trabalhador no SUS: desafios e perspectivas frente à precarização do trabalho. *Rev. bras. saúde ocup.*, São Paulo, v. 32, n. 115, p. 121-134, 2007. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572007000100011&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 09 Fev. 2021. <https://doi.org/10.1590/S0303-76572007000100011>.
- MACIEL, Á. C. C., FERNANDES, M. B., & MEDEIROS, L. S. Prevalência e fatores associados à sintomatologia dolorosa entre profissionais da indústria têxtil. *Revista Brasileira de Epidemiologia*, 9(1), 2006.

- MARCELINO, Paula; CAVALCANTE, Sávio. Por uma definição de terceirização. Cad. CRH, Salvador, v. 25, n. 65, p. 331-346, 2012. Acesso em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-49792012000200010&lng=en&nrm=iso>. Disponível em: 06 Dez. 2020. <https://doi.org/10.1590/S0103-49792012000200010>.
- MINISTÉRIO DA ECONOMIA. Normas Regulamentadoras (NR). 2021. <https://sit.trabalho.gov.br/portal/index.php/seguranca-e-saude-no-trabalho/legislacao-sst/normas-regulamentadoras?view=default>
- MORAIS, J. F. Os impactos da terceirização nos contratos de trabalho e a terceirização de atividade-fim do tomador de serviços. Portal Jus, 2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/58984/os-impactos-da-terceirizacao-nos-contratos-de-trabalho-e-a-terceirizacao-de-atividade-fim-do-tomador-de-servicos>>. Acesso em: 21 dez. 2020.
- NAVAS SANCHES, Elizabeth et al. Organização do trabalho, sintomatologia dolorosa e significado de ser portador de LER/DORT. Psicologia Argumento, [S.l.], v. 28, n. 63, nov. 2017. ISSN 1980-5942. Disponível em: <<https://periodicos.pucpr.br/index.php/psicologiaargumento/article/view/20207/19493>>. Acesso em: 07 nov. 2020.
- NEVES, Magda de Almeida; PEDROSA, Célia Maria. Gênero, flexibilidade e precarização: o trabalho em domicílio na indústria de confecções. Soc. estado., Brasília, v. 22, n. 1, p. 11-34, Abr. 2007. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69922007000100002&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 09 Fev. 2021. <https://doi.org/10.1590/S0102-69922007000100002>.
- NR - Normas Regulamentadoras. NR 17 - Ergonomia (117.000-7). 1979. Disponível em: https://enit.trabalho.gov.br/portal/images/Arquivos_SST/SST_NR/NR-17.pdf. Acesso em: 10/12/2020.
- OLIVEIRA, Dalila Andrade. A reestruturação do trabalho docente: precarização e flexibilização. Educ. Soc., Campinas, v. 25, n. 89, p. 1127-1144, Dez. 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302004000400003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 09 Fev. 2021. <https://doi.org/10.1590/S0101-73302004000400003>.
- PELATIERI, P.; CAMARGOS, R. C.; IBARRA, A.; MARCOLINO, A. Terceirização e precarização das condições de trabalho: condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes, IPEA, 2018.
- PEREIRA, A.; SOUZA, L. Acerca da dicotomia atividade-fim e atividade meio e suas implicações na licitude da terceirização trabalhista, Revista de Informação Legislativa, 2014.
- PRESTES, M. L. M. A pesquisa e a construção do conhecimento científico: do planejamento aos textos, da escola à academia. São Paulo: Rêspel, 2008.

- SAMPAIO, José Jackson C. et al. Saúde mental e trabalho em petroleiros de plataforma: penosidade, rebeldia e conformismo em petroleiros de produção (On Shore/Off Shore) no Ceará, Fortaleza: Eduece/Flacso, 1998.
- SAMPAIO, Maria das Mercês Ferreira; MARIN, Alda Junqueira. Precarização do trabalho docente e seus efeitos sobre as práticas curriculares. *Educ. Soc.*, Campinas, v. 25, n. 89, p. 1203-1225, Dez. 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-73302004000400007&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 09 Fev. 2021. <https://doi.org/10.1590/S0101-73302004000400007>.
- SANTANA, Vilma; NOBRE, Letícia; WALDVOGEL, Bernadette Cunha. Acidentes de trabalho no Brasil entre 1994 e 2004: uma revisão. *Ciênc. saúde coletiva* [online]. 2005, vol.10, n.4, pp.841-855. ISSN 1678-4561.
- SILVA, NILSON ROGÉRIO; BOLSONI-SILVA, ALESSANDRA TURINI; LOUREIRO, SONIA REGINA. Burnout e depressão em professores do ensino fundamental: um estudo correlacional. *Rev. Bras. Educ.*, Rio de Janeiro, v. 23, e230048, 2018. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-24782018000100240&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 08 nov. 2020.
- SILVA, R. A. D. da; ARAÚJO, B.; MORAIS, C. C. A.; CAMPOS, S. L.; ANDRADE, A. D. de; BRANDÃO, D. C. Síndrome de Burnout: realidade dos fisioterapeutas intensivistas? *Fisioterapia e Pesquisa*, [S. l.], v. 25, n. 4, p. 388-394, 2018. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/fpusp/article/view/152858>. Acesso em: 8 nov. 2020
- SOUZA, Ellen Lucy Vale de et al. Uso dos equipamentos de proteção individual em unidade de terapia intensiva. *Rev. Enf. Ref.,Coimbra* , v. serIII, n. 4, p. 125-133, jul. 2011. Disponível em <http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0874-02832011000200013&lng=pt&nrm=iso>. acessos em 10 fev. 2021.
- TAKAHASHI, Mara Alice Batista Conti et al. Precarização do trabalho e risco de acidentes na construção civil: um estudo com base na Análise Coletiva do Trabalho (ACT). *Saude soc.*, São Paulo, v. 21, n. 4, p. 976-988, Dez. 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-12902012000400015&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 09 Fev. 2021. <https://doi.org/10.1590/S0104-12902012000400015>.
- TOMÁS, E. A. Entre la precariedad laboral y la exclusión social. In: TOMÁS, E. A.; BERNAL, A. O. *Trabajo, individuo y sociedad: perspectivas psicosociológicas sobre el futuro del trabajo*. Madrid: Píramide, 2001. p. 95-144.
- TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Saúde e Segurança no Trabalho. 2021. Disponível em: < <https://www.tst.jus.br/saude-e-seguranca-do-trabalho> >. Acesso em: 09 Fev 2021.
- UNESP. Prevenção e controle de riscos em máquinas. Bauru: Faculdade de Engenharia e Tecnologia, 1994. 165p. Apostila.
- VALENCA, Myrian Constantino de Almeida; BARBOSA, Allan Claudius Queiroz. A terceirização e seus impactos: um estudo em grandes organizações de Minas Gerais. *Rev. adm. contemp.*, Curitiba, v. 6, n. 1, p. 163-185, Abr. 2002. Disponível em:

<http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552002000100010&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 06 Dez. 2020.
<https://doi.org/10.1590/S1415-65552002000100010>.

VIANA, M.T. As várias faces da terceirização. Revista Faculdade de Direito UFMG, n.54, p.141-156, 2009.

VIDOTTI, Viviane et al. Síndrome de Burnout e o trabalho em turnos na equipe de enfermagem. Rev. Latino-Am. Enfermagem, Ribeirão Preto, v. 26, e3022, 2018. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692018000100337&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 8 Nov. 2020.

WALTON, R. Quality of work life: What is it? Sloan Management Review, v.15, 11-21, 1973.

WERTHER, W. B.; DAVIS, K. Administração de pessoal e recursos humanos. São Paulo: McGraw-Hill, 1983.

WESTLEY, W. A. Problems and solutions in the quality of working life. Human Relations, v.32, n.2, 113-123, 1979.

ZANELLI, J. C. Estresse nas organizações de trabalho: compreensão e intervenção baseadas em evidências. Porto Alegre: Artmed, 2010.