



**UNIVERSIDADE
FEDERAL RURAL
DE PERNAMBUCO**

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

MARCELO HENRIQUE BARBOSA DE MOURA

**TERCEIRIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO EM
PERNAMBUCO: UMA ANÁLISE DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO
DE ATIVIDADES TERCEIRIZÁVEIS ENTRE 2014 E 2019**

RECIFE
2023

MARCELO HENRIQUE BARBOSA DE MOURA

**TERCEIRIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO EM PERNAMBUCO:
UMA ANÁLISE DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO DE ATIVIDADES
TERCEIRIZÁVEIS ENTRE 2014 E 2019**

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
2023

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)

- M929t Moura, Marcelo Henrique Barbosa de
TERCEIRIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO EM PERNAMBUCO: UMA ANÁLISE DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO DE ATIVIDADES TERCEIRIZÁVEIS ENTRE 2014 E 2019 / Marcelo Henrique Barbosa de Moura. - 2023.
46 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, 2023.
1. Terceirização. 2. Precarização. 3. Reforma trabalhista. 4. Saúde no trabalho. 5. Mercado de trabalho. I. Gomes, Sonia Maria Fonseca Pereira Oliveira, orient. II. Título

CDD 330

MARCELO HENRIQUE BARBOSA DE MOURA

**TERCEIRIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO EM PERNAMBUCO:
UMA ANÁLISE DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO DE ATIVIDADES
TERCEIRIZÁVEIS ENTRE 2014 E 2019**

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.

Aprovado em: __/__/2023.

BANCA EXAMINADORA

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

Prof.^a. Dr^a Keynis Cândido de Souto (Banca Examinadora Interna)
Universidade Federal Rural de Pernambuco

Prof.^a. Dr^a Isabel Cristina Pereira de Oliveira (Banca Examinadora Interna)
Universidade Federal Rural de Pernambuco

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, Maria Eliane e Marcelo Moura, por sempre terem me dado suporte nos estudos.

À professora Sónia Gomes, pela disponibilidade e apoio, que foram muito importantes para mim.

Às minhas avós, paterna, Lurdes, e materna, Maria do Carmo, e em memória desta última, ambas pelos incentivos aos estudos.

RESUMO

A terceirização é um fenômeno que vem sendo amplamente debatido no Brasil, tanto no âmbito acadêmico quanto nos âmbitos político e social. Os críticos da terceirização argumentam que ela pode trazer desvantagens ao sistema laboral ao contribuir de alguma forma para a precarização do trabalho, a perda de direitos trabalhistas, bem como o aumento dos acidentes e doenças ocupacionais. Eles também questionam a legalidade e a moralidade da terceirização das atividades-fim, que pode configurar uma forma de burlar o vínculo empregatício e as obrigações trabalhistas. A presente monografia tem como objeto a investigação da relação entre a terceirização e a precarização do trabalho em Pernambuco, considerando a hipótese de que a terceirização pode prejudicar os empregos e promover a sua debilitação. Para tanto usou-se a metodologia de análise bibliográfica e de dados secundários que permitiu fazer um panorama histórico e teórico da terceirização no Brasil e no mundo, bem como uma análise empírica das ocupações e atividades tipicamente terceirizáveis, do perfil ocupacional e salarial dos trabalhadores terceirizados e da situação dos afastamentos do trabalho por acidentes ou doenças. Verificou-se que para os trabalhadores que atuam em atividades com maior probabilidade de terceirização, o processo de terceirização parece ter trazido prejuízos como precarização das condições de trabalho, e pode ter contribuído de alguma forma com a desigualdade salarial, além de indicar uma maior exposição à instabilidade e à insegurança por parte dos trabalhadores que atuam naquelas atividades.

Palavras-chave: Terceirização, Precarização, Reforma trabalhista, Saúde no trabalho, Mercado de trabalho.

ABSTRACT

Outsourcing is a phenomenon that has been widely debated in Brazil, both in academic circles and in political and social contexts. Critics of outsourcing argue that it can bring disadvantages to the labor system by somehow contributing to labor precariousness, the loss of labor rights, as well as an increase in workplace accidents and occupational diseases. They also question the legality and morality of outsourcing core activities, which may constitute a way to circumvent employment relationships and labor obligations. This monograph aims to investigate the relationship between outsourcing and labor precariousness in Pernambuco, considering the hypothesis that outsourcing can harm jobs and weaken them. To do so, a methodology of bibliographic analysis and secondary data was used, allowing for a historical and theoretical overview of outsourcing in Brazil and worldwide, as well as an empirical analysis of occupations and activities that are typically outsourced, the occupational and salary profile of outsourced workers, and the situation of work absences due to accidents or illnesses. It was found that for workers engaged in activities with a higher likelihood of outsourcing, the outsourcing process appear to have brought disadvantages such as labor conditions precariousness and may have contributed in some way to wage inequality, in addition to indicating greater exposure to instability and insecurity for workers engaged in those activities.

Keywords: Outsourcing, Precariousness, Labor Reform, Occupational Health, Labor Market

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Indicadores, informações extraídas por fonte para Pernambuco - 2014 e 2019....29

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Saldo de admitidos dos trabalhadores tipicamente terceirizáveis, Pernambuco, 2014 e 2019	30
Tabela 2 – Saldo de desligados dos trabalhadores tipicamente terceirizáveis, Pernambuco, 2014 e 2019	31
Tabela 3 - Saldo de emprego de terceirizáveis e não terceirizáveis segundo o grau de instrução, Pernambuco, 2014 e 2019	32
Tabela 4 – Porcentagem de trabalhadores terceirizáveis e não-terceirizáveis por faixa salarial, Pernambuco, 2014 e 2019	33
Tabela 5 – Saldo de emprego de terceirizáveis e não terceirizáveis segundo o gênero, Pernambuco, 2014 e 2019	34
Tabela 6 - Tempo de emprego dos terceirizáveis e não terceirizáveis, Pernambuco, 2014 e 2019 em meses.....	35
Tabela 7 - Número de acidentes de trabalho - terceirizáveis e não-terceirizáveis em Pernambuco - 2014 e 2019	37

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
2 - OBJETIVOS	12
2.1. OBJETIVO GERAL	12
2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS	12
3 – FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	13
3.1. – TERCEIRIZAÇÃO	13
3.1.1. CONTEXTO INTERNACIONAL	13
3.2. PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO	19
3.3. QUALIDADE DE VIDA SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO.....	22
3.4 - RELAÇÃO ENTRE TERCEIRIZAÇÃO, PRECARIZAÇÃO, SEGURANÇA E SAÚDE DO NO TRABALHO.....	25
4 – METODOLOGIA	28
5 – RESULTADOS E DISCUSSÃO	30
6 – CONSIDERAÇÕES FINAIS	38
REFERÊNCIAS	39

INTRODUÇÃO

De acordo com Marcelino e Cavalcante (2012), a terceirização é todo processo de contratação de trabalhadores por empresa interposta, cujo objetivo último é a redução de custos com a força de trabalho e/ou a externalização dos conflitos trabalhistas. Além disso, Uma forma de subcontratação que se distingue da divisão do trabalho capitalista em si, pois envolve a transferência de responsabilidade e de riscos do trabalho para outra empresa.

Campos (2018), menciona o Decreto nº 200/1967 e a Lei nº 5.645/1970, os quais estipularam que, sempre que possível, as entidades governamentais deveriam contratar os chamados serviços "instrumentais" (não relacionados à sua atividade principal) de empresas privadas. Para exemplificar, esses serviços compreendiam atividades como higienização de instalações, o deslocamento de colaboradores, a conservação de equipamentos, prestação de serviços de proteção e atividades semelhantes, que não estavam diretamente ligados aos objetivos das instituições governamentais. Inicialmente, a externalização foi promovida pelo governo no âmbito público com o intuito de disponibilizar serviços instrumentais às entidades governamentais. Entretanto, a partir da metade da década de 1970, esse fenômeno se difundiu consideravelmente, estendendo-se do setor público para o setor privado, representando uma substancial mudança em seu percurso. Por meio das leis nº 6.019/1974, nº 7.102/1983 e nº 8.863/1994, as empresas privadas foram autorizadas a adquirir serviços instrumentais de outras empresas no mercado. A primeira legislação tratou de serviços temporários de variadas naturezas, enquanto a segunda e a terceira se referiram especificamente a serviços de segurança permanentes. Assim, a partir da década de 1970, a terceirização foi incentivada pelo Estado não somente no setor público, mas também no setor privado.

Ao trazer para o debate as vantagens e desvantagens, para Carneiro (2016), a terceirização pode permitir que a Administração Pública e as empresas que optem pelo modelo, se desobriguem da realização material de tarefas executivas que não sejam essenciais à sua dinâmica empresarial, focando nas atividades principais. Também pode reduzir os custos e aumentar a qualidade dos serviços, desde que sejam contratadas empresas especializadas e capacitadas para desempenhar os encargos de execução. Além disso, quando trata-se dos serviços públicos, a terceirização pode solucionar, ainda que temporariamente, a falta de pessoal no serviço público, evitando a demora na realização de concursos públicos e o contingenciamento de verbas. No entanto, a terceirização pode gerar a precarização dos direitos

trabalhistas e do meio ambiente de trabalho dos trabalhadores terceirizados, que recebem salários menores e menos benefícios do que os trabalhadores efetivos. Também pode provocar uma dependência em relação às empresas prestadoras de serviços, que podem deter o conhecimento técnico e o controle sobre as atividades terceirizadas. E na administração pública, pode representar uma ameaça aos regimes jurídicos de contratação de pessoal, que exigem a aprovação em concurso público para a investidura em cargo ou emprego público, podendo configurar uma burla à Constituição Federal.

Para Bonfim (2017), dentre as vantagens que a terceirização pode proporcionar está a redução dos custos e aumento da eficiência das empresas que contratam serviços especializados de fornecedores externos. Também pode permitir uma maior flexibilidade e adaptação às demandas do mercado e às mudanças tecnológicas, além de estimular a competitividade e a inovação no setor produtivo. Por outro lado, pode precarizar as condições de trabalho e os direitos dos trabalhadores terceirizados, que recebem salários menores, têm menos benefícios, estão mais expostos a acidentes e doenças ocupacionais, sofrem mais rotatividade e têm menos representação sindical. Há a possibilidade também de poder gerar insegurança jurídica e trabalhista, aumentando o número de conflitos e ações na Justiça do Trabalho, bem como a sonegação de impostos e contribuições sociais.

A terceirização do trabalho no Brasil é um fenômeno que vem gerando impactos diversos e controversos, tanto para as empresas quanto para os trabalhadores e a sociedade. Segundo dados do IBGE, em 2019, o Brasil tinha cerca de 4,3 milhões de trabalhadores terceirizados, o que correspondia a 25% dos trabalhadores formais no país (IBGE *apud* G1, 2023)¹. Esse conjunto de trabalhadores sofre as consequências da terceirização, que podem ser positivas ou negativas.

Nessa mesma linha, estudo do Dieese aponta que, os trabalhadores terceirizados recebem em média 24% menos do que os trabalhadores diretos, têm uma jornada de trabalho maior em 3 horas semanais e estão mais expostos a acidentes de trabalho. Esses dados sinalizam

¹ Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/presidente-prudente-regiao/especial-publicitario/security-seguranca-e-servicos/noticia/2023/03/31/crescimento-do-mercado-de-terceirizacao-no-brasil.ghtml>. Acesso em: 04 jul. 2023.

para a precarização das condições de trabalho dos terceirizados, que sofrem com a desvalorização salarial, a sobrecarga de trabalho e a insegurança no ambiente laboral. O estudo também aponta que os terceirizados têm uma rotatividade maior, uma menor cobertura sindical e uma maior dificuldade de acesso aos benefícios sociais e trabalhistas. Além disso, a terceirização irrestrita pode aumentar a desigualdade, a informalidade e a fragilização das relações de trabalho no país (DIEESE, 2017, *apud* RBA, 2017).

O fenômeno da terceirização, tem sido cada vez mais presente no cenário econômico brasileiro. No entanto, essa prática pode trazer consequências negativas para os trabalhadores, especialmente pernambucanos, um Estado que convive com níveis consideráveis de desigualdade social e baixos salários. Nesse sentido, este trabalho busca responder o quais são as possíveis relações que existem entre a terceirização e a precarização do trabalho em Pernambuco, considerando-se a hipótese de que a terceirização pode sim prejudicar os empregos e promover a sua precarização em seus diversos aspectos, tais como a renda, escolaridade, estabilidade, bem como a saúde do trabalhador.

Dessa forma, torna-se relevante compreender como esse processo ocorre e quais são os seus possíveis resultados para os trabalhadores pernambucanos. Delimitou-se essa área de estudo para os anos de 2014 e 2019, e essa escolha se justifica, primeiro pelo fato de o Estado estar inserido na Região Nordeste, que apresenta um dos maiores percentuais de atividades ligadas à terceirização e segundo por haver poucos estudos específicos relacionados ao tema para essa unidade da federação. E no tocante ao período, a justificativa recai sobre a disponibilidade de dados mais recentes disponibilizados pela Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) e pelo Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED).

Para realizar este estudo, além das fontes citadas acima, destaca-se o Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho – AEAT. Como ferramental para separar as ocupações e atividades econômicas que são tipicamente terceirizáveis foi utilizado a Classificação Nacional de Atividades Econômicas – CNAE, a Classificação Brasileira de Ocupações – CBO e o trabalho do DIEESE (2017) cuja descrição segue no capítulo da metodologia.

Portanto, além deste capítulo de introdução, essa monografia possui mais cinco capítulos, nomeadamente um capítulo que apresenta tanto os objetivos gerais quanto específicos; outro sobre fundamentação teórica, que consiste na apresentação de um apanhado sistemático sobre os trabalhos relacionados à terceirização, precarização das condições de trabalho e as condições de saúde e de segurança no trabalho. Na sequência apresenta-se um

capítulo referente à metodologia e mais dois outros que se dedicam, na exposição da discussão dos resultados obtidos e considerações finais, respectivamente.

2 - OBJETIVOS

2.1. OBJETIVO GERAL

O objetivo desta monografia é investigar quais são possíveis relações que existem entre a terceirização e a precarização do trabalho em Pernambuco, considerando-se a hipótese de que a terceirização pode sim prejudicar os empregos e promover a sua precarização em diversos aspectos, tais como admissões, demissões, escolaridade, faixa salarial, gênero, rotatividade, bem como acidentes de trabalho.

2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Comparar as características dos trabalhadores terceirizados e não terceirizados em termos de admissões, demissões, escolaridade, faixa salarial, gênero, rotatividade e acidentes de trabalho.

2 – FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Este capítulo tem como objetivo fornecer uma revisão da literatura que sustenta a pesquisa em questão e enfatiza a importância deste tema para a realidade do país. O capítulo está dividido em quatro seções: a primeira explora a evolução da terceirização e as reformas ocorridas no contexto nacional e internacional, com ênfase no Brasil; a segunda analisa como a precarização do trabalho pode se manifestar; a terceira aborda as discussões presentes na literatura sobre qualidade de vida, segurança e saúde no ambiente de trabalho; e, por fim, a última seção busca compreender, com base em estudos anteriores, a relação entre terceirização, precarização, segurança e saúde no trabalho.

2.1. – ORIGEM E EVOLUÇÃO DO PROCESSO DE TERCEIRIZAÇÃO

De acordo com Girardi (1999), nos Estados Unidos, a terceirização remonta a década de 1940, ao se aliarem aos países europeus para combater as forças nazistas e posteriormente o Japão. A terceirização sofreu muita influência da Segunda Guerra Mundial, quando as indústrias bélicas contrataram outras empresas para realizar atividades de suporte à produção de armamentos. O processo de terceirização se consolidou nos Estados Unidos a partir da década de 50, com o desenvolvimento acelerado da indústria. Ademais, foi influenciada pelo processo de desverticalização (downsizing) que ocorreu nos Estados Unidos no final da década de 80, que consistiu na redução dos níveis hierárquicos e na redefinição do papel das organizações.

Esse fenômeno se intensificou nas décadas seguintes, com o avanço da globalização, da tecnologia e da competitividade entre as empresas, que buscavam reduzir seus custos fixos e variáveis, aumentar sua flexibilidade e eficiência operacional e se adaptar às novas exigências do mercado e dos consumidores. Em alguns casos, a terceirização passou a abranger não apenas atividades-meio, mas também atividades-fim, ou seja, aquelas relacionadas ao objeto social da empresa contratante (DIEESE, 2017).

A terceirização se difundiu por diversos países industrializados, como Japão, Alemanha, França e Reino Unido, que adotaram modelos variados de regulação e controle dessa prática,

visando garantir os direitos dos trabalhadores terceirizados e evitar abusos e fraudes por parte das empresas contratantes e contratadas (BBC BRASIL, 2023).

A partir do período pós-guerra e, especialmente, a partir da década de 70, uma nova configuração se manifesta na economia global e, especificamente, nos sistemas de produção industrial. Essa nova configuração, que destacou o Japão como uma nova potência industrial, resultou em mudanças substanciais nas tradicionais formas de organização da indústria em geral e da produção em particular. Essas mudanças podem ser explicadas principalmente através de três elementos fundamentais, a saber: as inovações nas estruturas de trabalho, a revolução na base tecnológica com a chegada das novas tecnologias microeletrônicas e, por último, mas não menos importante, o novo modelo de interligação entre empresas e/ou organizações. (AMATO NETO, 1995).

Na França, a externalização de mão de obra é encarada de maneira crítica por parte dos estudiosos do trabalho e pelo conjunto do movimento sindical francês. Ela é considerada uma das várias modalidades contratuais que resultam na precarização das condições de trabalho. Conforme nossa análise alcançou, a terceirização não tem a mesma relevância na França como a possui no nosso país. Em outras palavras, ela não desempenha um papel central na reconfiguração do mercado de trabalho francês, não orienta as relações entre trabalhadores, sindicatos, Estado e empregadores da mesma forma. Assim como ocorre no Brasil, a terceirização na França é um tema de estudo em diversas áreas. No entanto, ao contrário do Brasil, na França, o assunto é pouco abordado no debate público e tem uma presença limitada como objeto de pesquisa e atenção. (MARCELINO, 2006).

No Reino Unido, a terceirização teve início no final da década de 1970, com a ascensão do governo conservador de Margaret Thatcher e a implementação de políticas neoliberais de privatização e desregulamentação. Nesse contexto, o governo britânico buscava reduzir o papel do Estado na economia e na sociedade, recorrendo à contratação de empresas privadas para realizar atividades públicas ou sociais, como saúde, educação e transporte. Essas atividades eram consideradas ineficientes ou deficitárias pelo governo, que se concentrava na promoção do livre mercado. No entanto, é durante as décadas de 1980 e 1990 que o processo de terceirização no Reino Unido foi consolidado, com a continuidade do governo conservador e a expansão da globalização e da competição internacional. As empresas britânicas enfrentavam o desafio de se adaptar às novas exigências do mercado e aos avanços tecnológicos, o que as levou a buscar formas de flexibilizar sua organização e seus processos. A terceirização foi uma

das soluções encontradas para responder à crise, permitindo às empresas britânicas delegar atividades não essenciais a outras empresas mais especializadas e inovadoras.(CARVALHO NETO, 1996).

Os argumentos favoráveis à terceirização nesse país, se baseavam na ideia de que o setor privado seria mais eficiente, inovador e competitivo do que o setor público, podendo oferecer serviços mais baratos, modernos e personalizados aos cidadãos. A terceirização também permitiria ao Estado se concentrar nas funções essenciais e estratégicas, delegando as atividades operacionais e rotineiras ao setor privado. Além disso, a terceirização estimularia a diversificação, a concorrência e a transparência entre os fornecedores de serviços, que seriam avaliados pelo desempenho e pela satisfação dos usuários (DOMBERGER e JENSEN, 1997).

No Brasil, o processo de terceirização do trabalho teve origem no final da década de 1960. Nos últimos anos da década de 1960 e no início dos anos 1970, a prática de terceirização ainda não era relevante no cenário econômico e jurídico do Brasil. Somente a partir da reforma administrativa introduzida pelo Decreto-Lei nº 200/1967, pela Lei nº 5.645/1970 e pela Lei nº 6.019/, em concordância com as mudanças econômicas e culturais, é que a terceirização começou a se tornar proeminente no contexto legal brasileiro. A jurisprudência trabalhista brasileira reagiu a esse movimento, resistindo à ideia de excluir o trabalhador do ambiente da empresa principal e da categoria profissional à qual estava ligado. Ela considerava qualquer forma contratual que visasse à prestação de serviços em atividades permanentes como uma fraude ao regime de emprego, como ilustra o argumento apresentado em um julgamento do TST datado de 1986. Inicialmente, a linha de pensamento predominante na Justiça do Trabalho sobre a aplicação da terceirização no âmbito do Direito Privado era de que ela era impossível. A alegação era de que a legalidade da contratação de serviços entre empresas dependia de uma autorização legal explícita, a qual, naquela época, existia apenas para o setor estatal, para os serviços de vigilância em instituições bancárias e para as contratações temporárias. Seguindo essa abordagem, considerava-se ilegal a terceirização de qualquer atividade permanente essencial para a operação de uma empresa, categorizando-a como uma forma de locação de mão-de-obra e, portanto, um ato ilícito, exceto nas exceções mencionadas anteriormente. (ARAÚJO, 2021).

A Lei nº 6.019/1974 foi a primeira norma legal a tratar da terceirização no Brasil, regulamentando o trabalho temporário nas empresas urbanas. Esta lei permitia a contratação de trabalhadores por meio de empresa interposta, denominada empresa de trabalho temporário,

para atender à necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente ou ao acréscimo extraordinário de serviços (art. 2º da Lei nº 6.019/1974). No entanto, limitava a terceirização às hipóteses excepcionais e às atividades-meio das empresas contratantes (tomadoras), não admitindo a terceirização das atividades-fim ou essenciais ao objeto social das empresas. Esta lei foi alterada pela Lei nº 13.429/2017 e pela Lei nº 13.467/2017, que ampliaram o conceito e o alcance da terceirização no Brasil.

A Lei 13.467/2017 modificou a Lei 6.019/1974 em vários aspectos, entre eles, ampliou o conceito de trabalho temporário, incluindo a demanda complementar de serviços, além da substituição transitória de pessoal permanente; estabeleceu a proibição de contratação de trabalho temporário para substituir trabalhadores em greve, salvo em casos previstos em lei; reconheceu a atividade da empresa prestadora de serviços a terceiros, que pode transferir a execução de quaisquer de suas atividades à contratante, inclusive sua atividade principal; impediu a contratação de empregado demitido pela contratante na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços antes do decurso de 18 meses, contados da demissão. (ANTUNES E PIMENTEL, 2020).

Em 2017 também foi sancionada a Lei 13.429/17, que ampliou as possibilidades de contratação de trabalho temporário, que pode ser utilizado em todas as atividades da empresa, inclusive na atividade-fim. Mas também, gerou ambiguidade sobre a permissão da terceirização de serviços na atividade-fim, que gerou divergências entre juristas e questionamentos no STF. A lei também trouxe a responsabilidade subsidiária da empresa contratante pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias da empresa prestadora de serviços. (CARVALHO, 2017).

Em 1988, com a promulgação da Constituição, o processo de terceirização do trabalho foi induzido com o estabelecimento de um conjunto de direitos e garantias sociais para os trabalhadores urbanos e rurais, como o salário-mínimo, o décimo terceiro salário, o seguro-desemprego, o fundo de garantia por tempo de serviço (FGTS), a licença-maternidade, a jornada de trabalho de 44 horas semanais, entre outros. Esses direitos representaram uma conquista histórica dos trabalhadores brasileiros, mas também geraram um aumento dos custos e das obrigações das empresas com a mão de obra formal. Diante disso, as empresas passaram a buscar formas alternativas de contratação, como a terceirização, para reduzir esses custos e essas obrigações, bem como para se adaptar às mudanças no mercado e na tecnologia (DELGADO E DELGADO, 2018).

Na década de 1990 testemunhou-se uma ampla disseminação da terceirização em todas as áreas da economia. Durante esse período, a terceirização se estendeu para englobar a produção industrial, os serviços, o comércio e empresas de diferentes tamanhos, abrangendo desde grandes corporações até empreendimentos de médio e pequeno porte. Além disso, o uso da terceirização experimentou uma mudança qualitativa, deixando de se restringir exclusivamente às atividades periféricas e passando a ser aplicado também nas atividades centrais das empresas. (DUTRA E PRATES, 2021).

O indutor do processo de terceirização do trabalho no Brasil foi a Lei nº 8.666/1993, que regulamentou as licitações e contratos administrativos da administração pública (BRASIL, 1993). Essa lei permitiu que os órgãos públicos contratassem empresas privadas para prestar serviços que não fossem exclusivos do Estado, como limpeza, segurança, transporte, saúde, educação, entre outros.

O objetivo principal da terceirização por parte quem a adota é diminuir custos e aumentar a eficiência. No entanto, para Farias (2021) tal lei é ineficiente devido ao excesso de rigor formal e procedimental, que privilegia o formalismo e limita a discricionariedade do administrador público; o fundamento constitucional de sua elaboração, que atribui competência legislativa privativa à União para editar normas gerais de licitação e contratação, restringindo a autonomia dos Estados e Municípios e o modelo de remuneração fixa do contratado, que não estimula a adoção de práticas eficientes na execução do contrato administrativo, nem permite a variação da remuneração em função do desempenho ou dos resultados obtidos.

Como uma espécie de resposta à promulgação da Constituição, nos da década de 1990, o próprio Estado introduziu várias normas que buscavam limitar o alcance dos direitos e garantias recém-estabelecidos, reduzindo seus impactos nas relações de trabalho no país. No contexto das relações individuais de trabalho, destacam-se a regulamentação que ampliou as oportunidades de contratos por prazo determinado (Lei nº 9.601/98); a legislação que estabeleceu a compensação anual de jornadas; a criação do regime de jornada parcial de trabalho (MP 2.164-41/01); a autorização para o trabalho aos domingos (Lei nº 10.101/00); a facilitação da terceirização por meio de cooperativas (Lei nº 8.949/94); e a implementação da participação nos lucros e resultados, uma disposição já presente na Constituição de 1946 e reiterada na de 1988 (Lei nº 10.101/00). No âmbito das relações coletivas, podemos mencionar as normas que impuseram restrições à fiscalização trabalhista (como o Decreto nº 1.572/1995 e a Portaria MTE nº 865/1995); aquelas que reformularam a jurisdição trabalhista (como a Lei

nº 9.957/2000, a Lei nº 9.958/2000 e a Emenda Constitucional nº 24/1999). É importante ressaltar que essas últimas normas, relacionadas a mudanças no sistema de justiça, podem ser avaliadas de forma ambivalente, pois nem sempre resultaram na diminuição dos direitos dos trabalhadores e, por vezes, representaram uma tentativa de melhorar as proteções que eles deveriam receber. Além disso, o contexto laboral dos anos 1990 também foi marcado por ambiguidades relacionadas aos salários dos trabalhadores. Embora seja um assunto controverso, um exemplo disso foi o fim da fixação estatal dos salários em geral (o fim da "política salarial" conforme concebida durante o regime militar – MP nº 1.053/1995, convertida na Lei nº 10.192/2001). (CAMPOS, 2013).

Estas flexibilizações e mudanças ocorridas no sentido da terceirização das atividades laborais, suscitaram por parte dos trabalhadores e órgãos sindicais resistência por apontarem, segundo a visão do DIEESE (2017), para consequências negativas, tanto para as condições de trabalho, quanto para os direitos trabalhistas. Nessa visão, os trabalhadores terceirizados geralmente recebem salários mais baixos, têm jornadas mais longas, sofrem mais acidentes e doenças ocupacionais, têm menos benefícios e garantias legais, enfrentam maior rotatividade e instabilidade no emprego e têm menor representação sindical do que os trabalhadores diretos. Além disso, a terceirização dificulta a identificação do empregador responsável pelos direitos dos trabalhadores, gerando insegurança jurídica e dificuldade de fiscalização.

Spagnol (2017), destaca que a Lei nº 13.429/2017 teve mais uma influência na terceirização ao permitir que a empresa prestadora de serviços (contratada) subcontratasse outras empresas para realização dos serviços objeto do contrato com a contratante (tomadora), desde que houvesse anuência prévia e por escrito da contratante e que não houvesse conflito de interesses entre as empresas envolvidas (art. 4º-A, § 1º, da Lei nº 6.019/1974). Essa permissão abriu espaço para a chamada quarteirização ou intermediação ilícita de mão de obra, que consiste na contratação sucessiva e em cadeia de empresas para prestação de serviços, dificultando o controle e a fiscalização das condições de trabalho e dos direitos dos trabalhadores envolvidos.

A autora chama atenção para outra lei que também trata da terceirização, a Lei nº 13.467/2017, conhecida como reforma trabalhista que alterou diversos dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e de outras leis, visando flexibilizar as normas trabalhistas e dar maior autonomia para a negociação coletiva. Entre as mudanças promovidas pela reforma, destaca-se a regulamentação da terceirização, que consiste na contratação de outra

empresa para realizar um determinado serviço, em vez de contratar os funcionários próprios para realizar a tarefa.

Soares Junior (2018), alerta ainda sobre outra modificação decorrente da reforma trabalhista de 2017, em que se reduziu a responsabilidade da empresa contratante (tomadora) de garantir os direitos dos trabalhadores terceirizados. Antes da reforma, a empresa contratante era responsável solidariamente pelos direitos dos trabalhadores terceirizados, ou seja, podia ser acionada diretamente pelo trabalhador em caso de inadimplência da empresa contratada (prestadora). Com a reforma, a contratante passou a ser responsável apenas subsidiariamente pelos direitos dos trabalhadores terceirizados, ou seja, só pode ser acionada pelo trabalhador se a empresa contratada não tiver bens suficientes para saldar a dívida.

2.2. PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO

Para Antunes e Druck, (2015), a precarização é um processo de degradação das condições de trabalho, que envolve a redução dos direitos, a flexibilização dos contratos, a instabilidade, a desigualdade salarial, a exposição a riscos e acidentes, e a fragmentação das identidades coletivas dos trabalhadores. A terceirização é um dos mecanismos mais importantes para a precarização do trabalho no Brasil, pois cria trabalhadores de segunda categoria, sem proteção social e sindical, e submetidos à exploração intensa do capital. Segundo a autora, com a terceirização o mercado de trabalho, que se torna mais heterogêneo, segmentado e vulnerável, com formas de contratação precárias, sem proteção social e com salários mais baixos. A terceirização seria um dos principais mecanismos de mercantilização da força de trabalho, criando trabalhadores de segunda categoria.

Ainda segundo Antunes e Druck (2015), os padrões de gestão e organização do trabalho terceirizado, que se baseiam na intensificação, na flexibilização e no controle do trabalho, através de metas, polivalência, assédio moral e discriminação contribuem a precarização dos terceirizados. Estes também sofrem mais com essas condições, que afetam sua saúde física e mental. Além disso, as condições de segurança e saúde no trabalho, que se deterioram com a exposição a riscos e acidentes. Os terceirizados são os que mais morrem e se acidentam no trabalho, devido à falta de treinamento, informação e prevenção. Ademais, com a terceirização,

a legislação social do trabalho, que é alvo de ataques e desregulamentação por parte do capital ampliando a precarização do trabalho e a fragmentação da classe trabalhadora

Para Spagnol (2017), a terceirização é uma das principais causas da precarização do trabalho, pois implica na redução dos direitos trabalhistas, na diferença salarial e de benefícios, na rotatividade elevada, na falta de treinamento e qualificação, no aumento dos riscos de acidentes e doenças, na perda da identidade profissional e na fragilização dos vínculos sindicais dos trabalhadores terceirizados.

Para Montenegro e Feitosa (2015), a precarização se apresenta na perda de direitos e garantias trabalhistas fundamentais, como o salário mínimo, a jornada de tempo integral e a segurança no emprego; na intensificação do trabalho e a sobrecarga de atividades, que geram sofrimento, estresse e risco de acidentes; na segmentação dos trabalhadores e o enfraquecimento da organização sindical e da luta coletiva; na transferência de responsabilidades do direito do trabalho para o direito civil, que dificulta a defesa dos direitos dos trabalhadores; e também na exclusão social e na desigualdade, que afetam principalmente as mulheres, os jovens, os negros e os imigrantes.

Além das influências já mencionadas, de acordo com Mandarinini *et al.* (2016), a terceirização também tem influenciado as condições de trabalho no sentido de provocar o esvaziamento do sentido atribuído ao trabalho pelos trabalhadores terceirizados. O esvaziamento do sentido se dá pela falta de reconhecimento, de valorização e de pertencimento ao trabalho realizado pelos trabalhadores terceirizados, que muitas vezes não se identificam com as atividades que executam, não se sentem parte da empresa contratante e não têm perspectivas de crescimento profissional. O esvaziamento do sentido pode gerar sofrimento psíquico, desmotivação, alienação e adoecimento nos trabalhadores terceirizados.

Segundo Mandarinini *et al.* (2016), outra influência da terceirização nas condições de trabalho é a intensificação, que se refere ao aumento da carga e do ritmo de trabalho dos trabalhadores terceirizados, que são submetidos a metas e prazos cada vez mais exigentes e rigorosos. A intensificação implica na redução dos tempos de descanso, de lazer e de convivência familiar e social dos trabalhadores terceirizados, que muitas vezes têm que realizar horas extras, trabalhar em turnos alternados ou em locais distantes de suas residências. A intensificação também afeta a saúde física e mental dos trabalhadores terceirizados, que sofrem com o cansaço, o estresse, a ansiedade, a depressão, entre outros transtornos.

Druck (2017), destaca as complexidades e desafios enfrentados pelos trabalhadores em um mercado de trabalho em constante evolução, onde a terceirização desempenha um papel significativo na precarização das condições de trabalho e na desvalorização dos direitos trabalhistas. A autora aborda uma série de desafios e questões relacionadas ao mercado de trabalho e às condições de emprego, especialmente em relação à terceirização como a transformação da força de trabalho em mercadoria: Isso se refere ao fato de que, nas últimas décadas, o trabalho humano se tornou uma mercadoria que é comprada e vendida no mercado, que resultou em um mercado de trabalho diversificado e fragmentado, onde os trabalhadores são frequentemente tratados como commodities, sujeitos a acordos de trabalho frágeis e desprovidos de proteção social; O empregadores também têm adotado práticas de gestão que levam a condições de trabalho precárias, como a imposição de metas inatingíveis, longas horas de trabalho e flexibilidade excessiva nas funções dos trabalhadores. Isso muitas vezes é sustentado por práticas de administração baseadas no medo, abuso de poder e assédio moral, o que pode ser exacerbado pela terceirização; os trabalhadores terceirizados frequentemente enfrentam as piores condições de trabalho, incluindo riscos à segurança e saúde no trabalho, devido à falta de treinamento adequado e informações sobre riscos e medidas preventivas. A constante ameaça de perder o emprego e a instabilidade no mercado de trabalho também é algo que contribuem para insegurança dos trabalhadores. Além disso, há a descartabilidade, desvalorização e exclusão dos trabalhadores que pode resultar em isolamento social, perda de conexões com colegas e uma sensação de falta de identificação coletiva, o que enfraquece a solidariedade entre os trabalhadores.

Druck (2017) cita também o enfraquecimento da organização sindical, onde a competição intensa entre os trabalhadores, juntamente com a fragmentação e heterogeneidade da força de trabalho, enfraquece as organizações sindicais e as formas de representação dos trabalhadores, levando à proliferação de sindicatos, em parte devido à terceirização. Por último, ela cita o declínio do Direito do Trabalho quem que a valorização excessiva do mercado tem levado a um declínio na importância do Direito do Trabalho, com questionamentos sobre sua tradição e relevância. Isso resultou em críticas às regulamentações estatais, incluindo as leis trabalhistas e sociais, que estão sendo contestadas em nome dos princípios liberais de flexibilização e adaptação à globalização.

2.3. QUALIDADE DE VIDA, SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHO

Conforme Conte (2003), a ideia fundamental do conceito de qualidade de vida no trabalho (QVT) é que trata-se da criação de um programa que visa facilitar e satisfazer as necessidades dos trabalhadores enquanto executam suas tarefas na empresa. O cerne desse conceito é que as pessoas tendem a ser mais produtivas quando se encontram satisfeitas e engajadas em seu trabalho.

Segundo Albuquerque e França (1998), a Qualidade de Vida no Trabalho (QVT) se manifesta como um conjunto de medidas implementadas por uma empresa. Isso envolve a análise e implementação de melhorias e inovações em áreas gerenciais, tecnológicas e estruturais, tanto dentro quanto fora do ambiente de trabalho. O objetivo é criar condições ideais para o desenvolvimento humano no trabalho e durante sua execução. Esses autores consideram a QVT como uma ampliação do conceito de qualidade total, que era muito proeminente na década de 1990, e conectam-no a aspectos relacionados ao estresse. Esses autores contribuem significativamente para o campo conceitual da QVT ao introduzir a ideia de diagnóstico organizacional, que até então tinha pouca relevância nos estudos sobre QVT e é fundamental, pois incorpora a perspectiva de compreender o ambiente de trabalho em que o trabalhador está inserido.

Ao abordar o tema qualidade de vida e saúde e segurança do trabalho é cabível discorrer sobre as principais doenças do trabalho mais comuns, tratam-se da LER/DORT (Lesões por Esforços Repetitivos/Doenças Osteomusculares Relacionadas ao Trabalho). Salim (2003), desenvolve sobre a evolução e as características sociais e demográficas das LER/Dort considerando as mudanças na organização do trabalho e os mecanismos de exclusão e segregação social que afetam a saúde dos trabalhadores. O escopo geográfico do estudo foi a Região Metropolitana de Belo Horizonte. Ele mostra que as LER/Dort aumentaram significativamente nos anos 90, atingindo principalmente as mulheres, os trabalhadores de baixa escolaridade e renda, e os que atuavam no setor de serviços, especialmente nas instituições financeiras, no comércio varejista, nos serviços de saúde e na prestação de serviços terceirizados. Também revela que as LER/Dort estão relacionadas às condições materiais e sociais do processo de trabalho, que envolvem fatores como ritmo acelerado, movimentos repetitivos, pressão psicológica, falta de autonomia e reconhecimento.

Salim (2003), ainda aponta para a necessidade de se compreender as LER/Dort como um processo social resultante do desgaste do trabalho, que reflete as relações de produção e as

formas de inserção dos trabalhadores na divisão social e sexual do trabalho. Também sugere a importância de se melhorar as estatísticas e os indicadores sobre a saúde do trabalhador, bem como de se implementar ações preventivas e educativas que envolvam os trabalhadores, os empregadores, os sindicatos e os órgãos públicos

Segundo o Ministério da Saúde (2001), as causas das doenças estão relacionadas aos fatores de risco ocupacionais, que podem ser de natureza física, química, biológica, ergonômica ou psicossocial. Esses fatores podem envolver: movimentos repetitivos, sem pausas para recuperação; exposição a vibrações, ruídos, temperaturas extremas ou substâncias tóxicas; posturas estáticas ou inadequadas no trabalho; mobiliários não ergonômicos; carga e ritmo de trabalho acelerado; pressão por metas; horas extras excessivas; sobrecarga de peso; exigências cognitivas; ritmo de trabalho; ambiente social e técnico do trabalho, entre outros.

Visando proteger o trabalhador, ao longo do tempo foram criadas normas regulamentadoras para a segurança do trabalho. Tratam-se de um conjunto de regras que estabelecem os requisitos e as condições mínimas para a prevenção de acidentes e doenças do trabalho, bem como a proteção da saúde e da integridade física dos trabalhadores. Gonçalves e Cruz (2009), trazem a evolução histórica dessas normas. Em 1919 foi aplicado o Decreto Legislativo nº 3.724, que implantou os serviços de medicina ocupacional e a fiscalização das condições de trabalho nas fábricas. Em 1943, foi a vez da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que reuniu as leis de proteção do trabalho, incluindo o capítulo sobre segurança e medicina do trabalho. Em 1977 foi aprovada a Lei nº 6.514, que alterou o capítulo da CLT sobre segurança e medicina do trabalho, e a Portaria nº 3.214, de 1978, que aprovou as Normas Regulamentadoras (NR) sobre o assunto. Houve também a criação da Fundação Centro Nacional de Segurança, Higiene e Medicina do Trabalho (Fundacentro), em 1966, e a ratificação de diversas convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre a matéria. Já a Constituição Federal de 1988 tratou da higiene e segurança do trabalho como direito e garantia fundamental dos trabalhadores.

Entre as principais normas regulamentadoras que buscam proteger o trabalhador, pode-se destacar: a NR 1, que dispõe sobre as disposições gerais e o gerenciamento de riscos ocupacionais; a NR 5, que estabelece os parâmetros e os requisitos da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA); a NR 6, que define o equipamento de proteção individual (EPI); a NR 7, que institui o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO); a NR 9, que trata da avaliação e controle das exposições ocupacionais a agentes físicos,

químicos e biológicos; a NR 10, que regula a segurança em instalações e serviços em eletricidade; a NR 12, que estabelece a segurança no trabalho em máquinas e equipamentos; a NR 15, que classifica as atividades e operações insalubres; a NR 16, que identifica as atividades e operações perigosas; a NR 17, que estipula as regras de ergonomia; a NR 18, que determina a segurança e saúde no trabalho na indústria da construção; a NR 20, que orienta a segurança e saúde no trabalho com inflamáveis e combustíveis; entre outras (PEIXOTO, 2010).

No Brasil, a questão da Segurança do Trabalho no Brasil ganhou destaque e relevância em função do crescimento dos acidentes de trabalho e medidas foram adotadas buscando proteger a saúde do trabalhador e prevenir acidentes. Uma das medidas foi a criação de leis, como a que regulamenta o seguro obrigatório contra acidentes do trabalho, Lei nº 6.367, de 19 de outubro de 1976, que dispõe sobre o seguro realizado pelo extinto Instituto Nacional de Previdência Social (INPS). Essa lei estabelece que todo empregado segurado do regime de previdência social tem direito ao seguro contra acidentes do trabalho, que consiste em prestações pecuniárias e assistenciais decorrentes de incapacidade temporária ou permanente para o trabalho, ou morte, em consequência de acidente do trabalho ou doença profissional (BRASIL, 1976).

Outra lei importante é a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Essa lei define o conceito de acidente do trabalho, as situações equiparadas ao acidente do trabalho, os benefícios previdenciários decorrentes do acidente do trabalho, como auxílio-doença acidentário, auxílio-acidente, aposentadoria por invalidez e pensão por morte, as condições para a concessão desses benefícios, os prazos e os valores das prestações (BRASIL, 1991).

Além das Normas Regulamentadoras, também foram criados programas específicos para a segurança do trabalhador. Na década de 1970, a indústria da construção civil no Brasil apresentou o maior número de acidentes de todo o mundo. Diante deste quadro, com o intuito de minimizar e prevenir acidentes laborais, foi criada em âmbito nacional, a legislação de segurança e saúde do trabalho. O Ministério do Trabalho apresenta a proposição de leis por meio de comissão tripartite em consulta pública. O PPRA (Programa de Prevenção de Riscos Ambientais), preconizado pela Norma Regulamentadora- NR 09, é aplicável a todas as empresas, sejam elas de economia mista, pública ou privada e tem como objetivo identificar, avaliar e controlar os riscos ambientais presentes nos locais de trabalho, como ruído, poeira,

calor e radiação; o PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional) instituído pela NR 07 visa acompanhar a saúde do trabalhador, e tem como objetivo prevenir, detectar e tratar as doenças relacionadas ao trabalho, como lesões musculoesqueléticas, distúrbios psicológicos, intoxicações; além do PCMAT, Programa de Condições e Meio Ambiente de Trabalho na Indústria da Construção, que objetiva garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores envolvidos nas atividades da construção civil, como demolição, escavação e montagem; além do PGR (Programa de Gerenciamento de Riscos) previsto pela NR 18, aplicável estritamente à construção civil, visa à melhoria contínua das condições de exposição dos trabalhadores, por meio de ações multidisciplinares e sistematizadas. (BANDEIRA *et al*, 2021).

De forma geral, percebe-se, por um lado que também ocorreram avanços por parte do Estado em tentar assegurar condições de trabalho seguras, e por outro lado, pode-se entender que existem iniciativas com a terceirização que podem resultar em piora das condições de trabalho e com isso atrapalhar essas ações qualitativas que veem sendo realizadas pelos órgãos competentes. Esses progressos e retrocessos devem ser levados em conta para que haja uma harmonia em torno do indivíduo e do trabalho, do ganho e da saúde, da preservação de empregos e da empresa.

2.4 – A RELAÇÃO ENTRE TERCEIRIZAÇÃO, PRECARIZAÇÃO, SEGURANÇA E SAÚDE DO NO TRABALHO

Interessados em analisar o impacto para o mercado laboral deste processo de subcontratação, diversos estudos foram desenvolvidos procurando entender o comportamento e as principais consequências da terceirização, principalmente para a saúde do trabalhador. A seguir elenca-se alguns trabalhos que foram feitos nesse sentido.

Barros e Mendes (2003) usam o exemplo dos trabalhadores da construção civil e argumentam que os trabalhadores terceirizados dessa atividade vivenciam sofrimento psíquico decorrente da distância entre a tarefa prescrita e a atividade realizada, da pressão por qualidade e perfeição, da falta de reconhecimento e do desgaste físico e mental. O sofrimento psíquico se manifesta por meio de sintomas como ansiedade, insatisfação, indignidade, inutilidade, desvalorização e esgotamento. Os trabalhadores utilizam estratégias de mediação defensivas de

negação e controle para enfrentar o sofrimento, como racionalização, brincadeiras, pensamento na família e alienação. Essas estratégias defensivas podem ser positivas para proteger o equilíbrio psíquico dos trabalhadores, mas também podem ser negativas quando alienam o indivíduo e não provocam mudanças no contexto de trabalho.

Para Chillida e Cocco (2004), a terceirização é uma forma de reduzir os custos das empresas, mas também acaba por explorar as relações precárias de trabalho, que afetam a saúde e a qualidade de vida dos trabalhadores. As mulheres são maioria nesse segmento de trabalho, e sofrem com a dupla jornada de trabalho doméstico e assalariado, além da discriminação de gênero. Os trabalhadores terceirizados apresentam problemas de saúde relacionados ao trabalho, como doenças respiratórias, cardiovasculares, músculo-esqueléticas, mentais e dermatológicas. Os terceirizados, além disso, têm poucos planos e perspectivas para o futuro, e expressam sentimentos de pessimismo e desesperança.

Para Lourenço (2015), a terceirização dificulta o reconhecimento e a notificação dos acidentes e doenças relacionadas ao trabalho, que são subestimados nas estatísticas oficiais. Além disso, a terceirização afeta a saúde mental dos trabalhadores, que sofrem com o estresse, a pressão, a falta de identidade e de dignidade profissional.

Segundo Machado, Giongo e Mendes (2016), a terceirização pode afetar a segurança e a saúde do trabalhador de diversas formas, como: aumentando os riscos de acidentes de trabalho e de doenças ocupacionais, devido à exposição a agentes nocivos, à falta de treinamento e de equipamentos de proteção, à sobrecarga e à pressão por produtividade; reduzindo os benefícios previdenciários e assistenciais decorrentes dos acidentes de trabalho e das doenças ocupacionais, devido à dificuldade de reconhecimento donexo causal entre o trabalho e o dano à saúde; dificultando o acesso aos serviços de saúde pública e privada, devido à falta ou à insuficiência de cobertura assistencial; prejudicando a qualidade de vida e o bem-estar dos trabalhadores, devido ao estresse, à ansiedade, à depressão, ao isolamento social e à perda de identidade profissional.

Aquino *et al.*(2016), também, chama a atenção para os aspectos negativos da terceirização como o fato de gerar uma situação de vulnerabilidade para os trabalhadores, que ficam expostos a condições precárias de trabalho, baixa remuneração, jornadas extensas, rotatividade, falta de direitos e de representação sindical, além de maior risco de acidentes e doenças ocupacionais. A terceirização afeta a saúde do trabalhador em diversos aspectos, como a saúde mental, a qualidade de vida, o acesso ao sistema de saúde e a participação social. Além

disso, a terceirização fragiliza os laços sociais e identitários dos trabalhadores, que perdem o sentido e o reconhecimento do trabalho.

Concernente à saúde do trabalhador, Silva, Goulart Júnior e Camargo (2019), argumentam que a terceirização é uma estratégia para reduzir os custos com a força de trabalho e aumentar a produtividade e a competitividade, mas também gera perdas salariais e de direitos, intensificação do trabalho e riscos à saúde dos trabalhadores. No Brasil, é regulada por uma legislação frágil e permissiva, que permite a contratação de trabalhadores por empresas interpostas, cooperativas, personalidades jurídicas, contratos mercantis e terceirização em cascata, entre outras formas. Segundo estes autores, a terceirização afeta negativamente as condições de trabalho e de vida dos trabalhadores terceirizados, que sofrem com maior rotatividade, menor remuneração, maior jornada, menor estabilidade, menor representação sindical e maior vulnerabilidade a acidentes e doenças ocupacionais. Prejudica também a saúde mental dos trabalhadores terceirizados, que vivenciam situações de insegurança, isolamento, competição, tensão emocional, fadiga mental, problemas de humor e do sono, ansiedade, depressão, entre outros transtornos psicológicos.

3 – METODOLOGIA

O presente trabalho utilizou uma metodologia que combina revisão de literatura, levantamento e análise de dados secundários. A revisão de literatura se baseou em fontes como livros, artigos acadêmicos, reportagens, documentos oficiais, teses e dissertações, entre outras. O levantamento de dados secundários consiste na coleta de informações já disponíveis pelos organismos com destaque na área em tela.

Para essa segunda parte, os indicadores que serão empregados são provenientes do Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho – AEAT; do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED; e da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS. Além disso, a Classificação Brasileira de Ocupações – CBO e a Classificação Nacional de Atividades Econômicas – CNAE serão usadas como referência para obter e separar as ocupações e atividades econômicas.

Foi utilizada a metodologia do DIEESE (2017) para identificar as atividades tipicamente terceirizáveis. Foi assumida que a estrutura de produção e serviços se estrutura de forma vertical, baseada no conceito de “foco no negócio” e complementação entre cadeias de produção e serviços. A partir disso, foram selecionadas as atividades econômicas que apresentam características que as definem como atividades-meio, normalmente associadas à terceirização, depois de selecionar as atividades tipicamente terceirizáveis, todas as outras foram consideradas como não terceirizáveis. Para identificação das atividades, os códigos da classificação CNAE permitem identificar, com um grau de confiança razoável, as atividades tipicamente terceirizáveis, nomeadamente: Atividades de apoio; manutenção e reparação; Atividades relacionadas à recuperação; Serviços de preparação; Serviços especializados; Representantes comerciais; Atividades auxiliares; Outras atividades; Suporte técnico; Outras atividades de prestação de serviços; Fornecimento e gestão de recursos humanos para terceiros; Atividades de monitoramento; Serviços combinados; Atividades de cobranças; Atividades de serviços prestados principalmente às empresas, não especificadas anteriormente, entre outras.

Outro trabalho que serviu de suporte para tal identificação foi o trabalho de Campos (2018). De acordo com o autor, são quinze atividades que têm maiores chances de serem terceirizadas, a saber: Vigilante; Faxineiro; Porteiro de edifícios; Auxiliar de escritório; Assistente administrativo; Trabalhador de serviços de limpeza e conservação de áreas públicas; Alimentador de linha de produção; Vendedor de comércio varejista; Recepcionista; Servente

de obras; Zelador de edifício; Motorista de caminhão; Varredor de rua; Vigia Cozinheiro geral. Após a identificação dessas atividades, todas as outras são tomadas como não-terceirizáveis.

Para captar as dimensões de precarização no trabalho coletar-se-á informações referentes a registros de emprego estratificadas admissões, demissões, escolaridade, faixa salarial, gênero, rotatividade. Para retratar a questão da saúde serão apresentados os acidentes de trabalho obtidos da base de dados Anuário Estatístico dos Acidentes de Trabalho (AEAT), para Pernambuco nos anos de 2014 e 2019. O ano de 2014 foi escolhido por ser um ano antes da crise financeira que acometeu o país ter acontecido. O ano de 2019 foi selecionado por ser dois anos após a aprovação da reforma trabalhista. O período selecionado permite comparar, sem distorções, as condições de trabalho dos trabalhadores das atividades terceirizáveis com as condições de trabalho dos trabalhadores das atividades não-terceirizáveis. Todas essas informações são apresentadas no Quadro 1 a seguir.

Quadro 1 – Indicadores, informações extraídas por fonte para Pernambuco - 2014 e 2019

Base	Informações extraídas
Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED	Admissões, demissões por grau de instrução e gênero, faixa salarial mensal e tempo de permanência no emprego
Anuário Estatístico de Acidentes do Trabalho – AEAT	Acidentes de trabalho em atividades tipicamente terceirizadas
Relação Anual de Informações Sociais – RAIS	Número de trabalhadores em exercício
Classificação Brasileira de Ocupações – CBO	Ocupações possíveis de serem terceirizadas
Classificação Nacional de Atividades Econômicas – CNAE	Atividades possíveis de serem terceirizadas

Fonte: Elaboração Própria.

4 – RESULTADOS E DISCUSSÃO

No intuito de atender ao objetivo de comparar e verificar se há possíveis relações existentes entre a terceirização e a precarização do trabalho em Pernambuco, a seguir são apresentadas informações que ajudem a retratar a instabilidade, a informalidade, a exploração e a desqualificação profissional, bem como a saúde do trabalhador. Nesse âmbito, a Tabela 1 a seguir permite acompanhar as mudanças nas contratações em atividades tipicamente terceirizáveis nos anos 2014 e 2019. Observa-se que em 2014 o saldo de admitidos em atividades terceirizáveis era de 184.992 e em 2019, dois anos após ter sido implementada a Lei nº 13.429/2017, que permitiu às empresas terceirizarem inclusive as atividades-fim, registra-se uma redução de aproximadamente 35% no quantitativo de vínculos registrados. Um dos argumentos a favor da terceirização é o de que ela aumentaria o número de trabalhadores contratados, no entanto, dois anos após a aprovação da reforma trabalhista, que ampliou o escopo da terceirização, não foi o que aconteceu.

As ocupações que tiveram as maiores quedas no saldo de admitidos foram servente de obras (-62,7%), varredor de rua (-58,2%), vigilante (-41,5%) e zelador de edifício (-43,6%). Já as ocupações que tiveram as menores quedas ou até aumentos no saldo de admitidos foram faxineiro (+12%), assistente administrativo (-7,5%), porteiro de edifícios (-7%) e alimentador de linha de produção (-27,2%).

Tabela 1 – Saldo de admitidos dos trabalhadores tipicamente terceirizáveis, Pernambuco, 2014 e 2019

CBO – Ocupação	Vínculos registrados	
	2014	2019
Auxiliar de Escritório	20.519	14.560
Assistente Administrativo	13.234	12.236
Recepcionista, em Geral	7.506	5.617
Zelador de Edifício	4.448	2.507
Varredor de Rua	1.672	699
Trabalhador de Serviços de Limpeza e Conservação de Áreas Públicas	8.453	4.081
Faxineiro	11.448	12.832
Vigilante	7.166	4.192
Porteiro de Edifícios	5.551	5.161
Vigia	2.518	1.507
Vendedor de Comercio Varejista	35.606	26.193

Servente de Obras	44.753	16.704
Motorista de Caminhão (Rotas Regionais e Internacionais)	9.588	5.053
Alimentador de Linha de Produção	12.460	9.075
TOTAL	184.922	120.417

Fonte:

Elaboração própria com base nos dados do CAGED.

Os dados da Tabela 2 mostram que houve uma queda também no número de desligados quando se compara o ano de 2014 com o de 2019. O que pode ter contribuído para tal fenômeno é o fato de que o terceirizado muitas vezes acaba exercendo mais de uma função quando a empresa tomadora de serviços solicita que ele realize atividades diferentes daquelas para as quais foi contratado. Por exemplo, um trabalhador terceirizado que foi contratado para fazer a limpeza pode ser requisitado para fazer a recepção ou o atendimento ao público. Nesse caso, o trabalhador terceirizado pode ter que desempenhar funções que exigem qualificações ou habilidades diferentes das que possui, o que pode gerar sobrecarga ou insatisfação e diminuindo a necessidade de a empresa contratar mais funcionário (JUSBRASIL, 2017).

Tabela 2 – Saldo de desligados dos trabalhadores tipicamente terceirizáveis, Pernambuco, 2014 e 2019

CBO – Ocupação	Vínculos registrados	
	2014	2019
Auxiliar de Escritório	20.156	13.890
Assistente Administrativo	12.892	11.276
Recepcionista, em Geral	6.809	5.005
Zelador de Edifício	3.788	2.153
Varredor de Rua	1.443	800
Trabalhador de Serviços de Limpeza e Conservação de Áreas Públicas	7.100	3.575
Faxineiro	10.028	13.262
Vigilante	5.403	4.211
Porteiro de Edifícios	5.184	5.621
Vigia	3.152	1.716
Vendedor de Comércio Varejista	35.587	25.932
Servente de Obras	51.228	15.687
Motorista de Caminhão (Rotas Regionais e Internacionais)	9.894	4.601
Alimentador de Linha de Produção	10.250	7.596
TOTAL	182.914	115.325

Fonte: Elaboração própria com base nos dados do CAGED.

Outra situação em que o trabalhador terceirizado pode exercer mais de uma função é quando a empresa prestadora de serviços oferece ao trabalhador a possibilidade de atuar em diferentes empresas tomadoras de serviços. Por exemplo, um trabalhador terceirizado que faz a manutenção elétrica pode ser alocado em diferentes empresas, conforme a demanda. Nesse caso, o trabalhador terceirizado pode ter que se adaptar a diferentes ambientes, normas e rotinas de trabalho, o que pode gerar flexibilidade ou instabilidade (G1, 2017).

Quando se compara trabalhadores tipicamente terceirizáveis e os não-terceirizáveis do ponto de vista do nível de escolaridade, percebe-se pela Tabela 3 abaixo que a maior concentração de terceirizáveis apresenta ensino médio completo, isso ocorre tanto em 2014 (56%), quando em 2019 (66%). Também nota-se que a maior parte dos trabalhadores terceirizáveis se concentra nos estratos mais baixos de grau de instrução em comparação com os não-terceirizáveis, estes últimos tendo destaque no ensino superior completo. Isso acontece nos dois períodos analisados. Observa-se também que apenas 3% dos terceirizáveis em 2014 possuíam ensino superior, enquanto os não-terceirizáveis eram 8%. Em 2019, tanto os terceirizáveis, quanto os não-terceirizáveis melhoram seus percentuais em termos de participação no ensino superior, no entanto, a diferença entre as duas categorias aumenta, retratando-se assim aumento de desigualdade.

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

Ensino	2014				2019			
	Terc.	%	Não Terc.	%	Terc.	%	Não Ter.	%
Fundamental incompleto	66.741	18	165.550	20	16.996	11	89.796	17
Fundamental completo	36.718	10	66.153	8	16.745	7	32.922	6
Médio incompleto	32.267	9	59.532	7	15.048	6	28.547	5
Médio completo	207.296	56	427.497	52	156.463	66	301.715	56
Superior incompleto	11.867	3	21.653	3	9.831	4	16.955	3
Superior completo	10.515	3	61.546	8	11.691	5	62.456	12

Fonte: Elaboração própria com base nos dados do CAGED.

O saldo de emprego dos trabalhadores terceirizáveis diminuiu nos níveis de instrução mais baixos, indicando uma redução da demanda por esse tipo de mão de obra. Por outro lado, o saldo dos trabalhadores não terceirizáveis aumentou no nível médio e no nível superior completo, sugerindo uma maior qualificação desse segmento. Em ambos os anos, o saldo dos trabalhadores não terceirizáveis foi maior do que o dos terceirizáveis em todos os níveis, exceto no superior incompleto.

O nível médio completo foi o que apresentou o maior saldo tanto para os terceirizáveis quanto para os não terceirizáveis, indicando uma forte demanda por esse perfil profissional. O nível superior incompleto foi o que apresentou o menor saldo para ambos os tipos de trabalhadores, indicando uma baixa procura por esse nível de formação. Tal panorama também pode estar associado ao perfil da população brasileira, onde a maioria tem apenas o ensino médio completo e apenas 21% completaram o ensino superior (OCDE)

No que dizem respeito aos salários, segundo uma pesquisa do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos - DIEESE (2017), os terceirizados ganham em média 17% a menos que os contratados diretos, e um dos fatores que influenciam essa questão é a escolaridade. Assim, por serem menos escolarizados, os trabalhadores tipicamente terceirizáveis tendem a receber salários ainda mais baixos quando são terceirizados. Na Tabela 4 é mostrada a porcentagem de trabalhadores terceirizáveis e não-terceirizáveis por faixa salarial mensal de 1 a 20 salários-mínimos em Pernambuco nos anos de 2014 e 2019. A tabela permite comparar a distribuição salarial dos dois grupos de trabalhadores e observar as mudanças ocorridas no período.

Tabela 4 – Porcentagem de trabalhadores terceirizáveis e não-terceirizáveis por faixa salarial, Pernambuco, 2014 e 2019

Modalidade	Faixa salarial mensal em salários-mínimos									
	1,01 a 1,5	1,51 a 2,0	2,01 a 3,0	3,01 a 4,0	4,01 a 5,0	5,01 a 7,0	7,01 a 10,0	10,01 a 15,0	15,01 a 20,0	Mais de 20,0
Terceirizáveis em 2014	72,06	8,19	4,39	0,68	0,24	0,17	0,12	0,05	0,02	0,04
Não-terceirizáveis em 2014	54,4	14,8	9,1	3,7	1,4	1,3	0,9	0,5	0,20	0,20
Terceirizáveis em 2019	67,58	4,84	3,53	0,33	0,12	0,19	0,03	0,01	0,00	0,01
Não-terceirizáveis em 2019	61,15	11,24	6,81	2,11	0,83	0,95	0,64	0,24	0,08	0,06

Fonte: Elaboração própria com base nos dados do CAGED.

A partir das informações apresentadas, pode-se perceber que a maior parte dos trabalhadores terceirizáveis está na faixa salarial mais baixa, de 1,01 a 1,5 salários-mínimos, tanto em 2014 (72,06%) quanto em 2019 (67,58%). A porcentagem de trabalhadores terceirizáveis diminui à medida que a faixa salarial aumenta, chegando a valores próximos de zero nas faixas mais altas, acima de 10 salários-mínimos. A porcentagem de trabalhadores não-terceirizáveis também é maior na faixa salarial mais baixa, mas é menor do que a dos terceirizáveis, sendo 54,4% em 2014 e 61,15% em 2019. E a porcentagem de trabalhadores não-terceirizáveis também diminui à medida que a faixa salarial aumenta, mas não tão drasticamente quanto a dos terceirizáveis, mantendo valores positivos nas faixas mais altas. Os dados sugerem que, o salário dos trabalhadores em atividades tipicamente terceirizáveis diminuem proporcionalmente mais a medida que a faixa salarial aumenta no estado de Pernambuco.

Um dos fatores que contribui para a desigualdade salarial entre terceirizados e não-MA é o perfil socioeconômico e educacional dos trabalhadores terceirizados. De acordo com um estudo da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo - Fiesp, quase um terço de toda mão de obra terceirizada se concentra em setores de baixa remuneração e alta carga horária, como telemarketing, limpeza e segurança. Além disso, os terceirizados têm menor grau de instrução e qualificação profissional do que os não-terceirizados, o que limita as suas chances de ascensão no mercado de trabalho (MADEIRO, 2015).

Quando se traz a questão de gênero para a análise, percebe-se que o saldo de emprego de terceirizáveis e não terceirizáveis diminuiu entre 2014 e 2019 em ambas as estratificações. Além disso, a Tabela 5, abaixo, mostra que o saldo de emprego de terceirizáveis foi menor do que o de não terceirizáveis em ambos os anos e gêneros, indicando que os trabalhadores terceirizáveis são mais vulneráveis à perda de emprego. Por fim, a tabela expõe que o saldo de emprego de homens foi maior do que o de mulheres em ambos os anos e tipos de contratação, sugerindo que há uma desigualdade de gênero no mercado de trabalho da Pernambuco.

Tabela 5 – Saldo de emprego de terceirizáveis e não-terceirizáveis segundo o gênero, Pernambuco, 2014 e 2019

Gênero	2014		2019	
	Terceirizáveis	Não-terceirizáveis	Terceirizáveis	Não-terceirizáveis
Feminino	117.431	241.770	91.829	173.054

Masculino	250.405	575.913	143.913	368.753
-----------	---------	---------	---------	---------

Fonte: Elaboração própria com base nos dados do CAGED.

Essa desigualdade pode ter influência dos papéis de gênero que ainda permeiam a sociedade e o mercado de trabalho. As mulheres acabam tendo dificuldade em conciliar o trabalho remunerado e o trabalho não remunerado e ficam sobrecarregadas com as responsabilidades domésticas e familiares. Segundo dados do IBGE, em 2019, as mulheres dedicaram em média 21 horas semanais aos afazeres domésticos e ao cuidado de pessoas, enquanto os homens dedicaram em média 11 horas semanais. Essa diferença se deve às normas de gênero que atribuem às mulheres o papel principal de cuidadoras e aos homens o papel secundário ou complementar.

Outro ponto elencado sobre a precarização do trabalho referente à terceirização é a questão da rotatividade. Os trabalhadores terceirizados duram menos tempo em seus empregos (CUT, 2014). A Tabela 6 mostra o tempo de emprego dos trabalhadores terceirizáveis e não terceirizáveis em Pernambuco, em 2014 e 2019, em meses. Percebe-se que os trabalhadores terceirizáveis tiveram um tempo médio de emprego menor do que os não-terceirizáveis em ambos os períodos analisados. O tempo médio de emprego aumentou para ambos os grupos entre 2014 e 2019, mas o aumento foi maior para os terceirizáveis. Em 2019, a diferença entre o tempo médio de emprego dos terceirizáveis e dos não-terceirizáveis diminuiu em relação a 2014.

Tabela 6 - Tempo de emprego dos terceirizáveis e não-terceirizáveis, Pernambuco, 2014 e 2019 em meses

Modalidade	2014	2019
Terceirizáveis	7,86	12,8
Não-terceirizáveis	9,12	13,73

Fonte: Elaboração própria com base nos dados do CAGED.

Em 2014, os trabalhadores terceirizáveis tiveram um tempo médio de emprego de 7,86 meses, enquanto os não terceirizáveis tiveram um tempo médio de emprego de 9,12 meses. Isso significa que os terceirizáveis ficaram, em média, 1,26 meses a menos no emprego do que os não terceirizáveis nesse ano. E em 2019, os trabalhadores terceirizáveis tiveram um tempo médio de emprego de 12,8 meses, enquanto os não terceirizáveis tiveram um tempo médio de

emprego de 13,73 meses. Isso mostra que os terceirizáveis ficaram, em média, 0,93 meses a menos no emprego do que os não terceirizáveis nesse ano. Percebe-se então que apesar de ter havido uma diminuição na disparidade de tempo médio no emprego entre os trabalhadores tipicamente terceirizáveis e os não-terceirizáveis, ainda há uma diferença entre eles. Isso pode indicar que há uma rotatividade maior dos trabalhadores terceirizáveis e uma menor estabilidade dos seus contratos.

A rotatividade dos trabalhadores terceirizados tem impactos negativos tanto para os indivíduos quanto para as organizações e para a sociedade. Para os indivíduos, a rotatividade implica em menor estabilidade, menor renda, menor proteção social e menor satisfação no trabalho. Para as organizações, a rotatividade implica em maior custo com recrutamento, seleção, contratação e integração, além de menor produtividade, qualidade e comprometimento dos trabalhadores. Para a sociedade, a rotatividade implica em maior informalidade, desemprego, desigualdade e precarização das relações de trabalho (EDITORIAL, 2017).

Segundo Reis e Kiesel (2019), os principais fatores que influenciam a rotatividade são: a falta de comprometimento da empresa com os direitos básicos dos trabalhadores, como salário, benefícios e segurança; a baixa satisfação e motivação dos funcionários com o trabalho; e a falta de comunicação e feedback entre a empresa e os funcionários. Segundo os autores, é necessário melhorar a gestão de pessoas na empresa, respeitando os direitos dos trabalhadores, oferecendo oportunidades de crescimento e reconhecimento, e estabelecendo uma comunicação efetiva e transparente.

Para Gomes e Picchiali (2019), a rotatividade pode ter custos econômicos, sociais e organizacionais, como perda de conhecimento, de produtividade, de qualidade, de continuidade e de confiança. Ademais, os trabalhadores terceirizados têm uma percepção negativa do clima organizacional e que isso pode influenciar na rotatividade. Os autores sugerem que sejam feitas pesquisas mais aprofundadas sobre o tema e que sejam adotadas medidas para melhorar o clima organizacional e reduzir a rotatividade.

No que se refere aos acidentes de trabalho, há evidências empíricas que mostram que os trabalhadores terceirizados sofrem mais acidentes do que os trabalhadores contratados diretamente, especialmente em atividades de maior risco, como a construção civil, a mineração e o setor elétrico (BELCHIOR, 2018). Além disso, os acidentes envolvendo terceirizados tendem a ser mais graves e fatais do que os envolvendo contratados (ANAMT, 2013)

A Tabela 7 mostra o número de acidentes de trabalho entre trabalhadores terceirizáveis e não-terceirizáveis em Pernambuco em 2014 e 2019. Analisando os dados conclui-se que o número total de acidentes de trabalho diminuiu de 20.618 em 2014 para 14.396 em 2019, uma redução de 30,2%. Os acidentes de trabalho envolvendo trabalhadores não-terceirizáveis caíram de 20.228 em 2014 para 14.004 em 2019, uma queda de 30,7%. Acidentes de trabalho envolvendo os trabalhadores terceirizáveis permaneceu praticamente estável, passando de 390 em 2014 para 392 em 2019, variação de 0,5%. A proporção de acidentes de trabalho de terceirizáveis em relação ao total aumentou de 1,9% em 2014 para 2,7% em 2019.

Tabela 7 - Número de acidentes de trabalho - terceirizáveis e não-terceirizáveis em Pernambuco - 2014 e 2019

Modalidade	2014	2019
Terceirizáveis	390	392
Não-terceirizáveis	20.228	14.004
Total	20.618	14.396

Fonte: Elaboração própria com base nos dados do AEAT.

Ainda em relação às informações da Tabela 7, as informações não parecem significativas a ponto de ratificar os achados pela literatura de existência de ligação entre a terceirização e a precarização do trabalho, ou seja, a constatação de que trabalhadores terceirizáveis podem estar mais expostos a riscos ocupacionais do que os não-terceirizáveis. No, entanto, o levantamento bibliográfico deixa evidente que há subnotificação dos acidentes envolvendo terceirizáveis. Segundo Belchior (2018), a terceirização aumenta a probabilidade e a gravidade dos acidentes, pois os trabalhadores terceirizáveis são submetidos a condições mais precárias de trabalho, recebem menos treinamento e equipamentos de proteção individual, sofrem maior pressão por produtividade e rotatividade, e têm menor vínculo com as empresas tomadoras, o que dificulta a fiscalização e a responsabilização pelos danos.

6 – CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho teve como objetivo investigar as possíveis relações entre a terceirização e a precarização do trabalho em Pernambuco, considerando a hipótese de que a terceirização pode prejudicar os empregos e promover a sua precarização em diversos aspectos, tais como a instabilidade, a informalidade, a exploração e a desqualificação profissional, bem como a saúde do trabalhador.

Os resultados obtidos mostraram que a terceirização é um fenômeno crescente e diversificado em Pernambuco, abrangendo diversos setores e ocupações da economia. No entanto, também os resultados parecem evidenciar que os trabalhadores que atuam em atividades terceirizáveis estão expostos a condições de trabalho mais adversas e prejudiciais do que os demais trabalhadores, sinalizando na direção da confirmação da hipótese inicial do trabalho. Os trabalhadores que atuam em atividades terceirizáveis apresentaram menor nível de escolaridade, menor renda, maior rotatividade, e sem esquecer da desigualdade de gênero reforçada também aqui. Os dados ainda parecem indicar haver maior incidência de acidentes de trabalho entre os trabalhadores diretamente contratados àqueles registrados em atividades mais passíveis de terceirização, com os trabalhadores de atividades terceirizáveis tendo um pequeno aumento no número de acidente enquanto que entre os não-terceirizáveis houve uma queda acentuada dos acidentes. Esses indicadores parecem revelar que a terceirização pode estar associada à precarização das relações de trabalho em Pernambuco, afetando os direitos, a remuneração, a segurança e a saúde, dos trabalhadores.

Com este trabalho procurou-se contribuir para o debate acadêmico sobre a terceirização e suas implicações para o trabalho em Pernambuco e traz subsídios que podem ajudar não só na continuação de outros estudos e quiçá para o desenvolvimento de políticas públicas e de ações voltadas para a proteção e valorização dos trabalhadores que atuam em atividades terceirizáveis no Estado. Recomenda-se que estudos futuros ampliem o escopo temporal e espacial da análise, bem como que incorporem outras dimensões da precarização do trabalho, como a saúde mental, o sofrimento psíquico e o esvaziamento do sentido do trabalho.

REFERÊNCIAS

- ALBUQUERQUE, L. G.; FRANÇA, A. C. L. Estratégias de recursos humanos e gestão da qualidade de vida no trabalho: o stress e a expansão do conceito de qualidade total. *Revista de Administração*, São Paulo, v. 33, n. 2, p. 40-51, abr./jun., 1998. Disponível em: <<http://rausp.usp.br/wp-content/uploads/files/3302040.pdf>>. Acesso em: 08 set 2023.
- AMATO NETO, J.: “Reestruturação Industrial, Terceirização e Redes de Subcontratação”. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, FGV, v.35, n.2, p.33-42, mar-abr 1995. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0034-75901995000200006>. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rae/a/47bKxphCCBNfj4zdJBDSnnR/?format=pdf&lang=pt>>. Acesso em: 09 set 2023.
- ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça. A terceirização sem limites: a precarização do trabalho como regra. **O Social em Questão**, v. 18, n. 34, p. 19-40, 2015. Disponível em: <<https://www.redalyc.org/journal/5522/552264586001/552264586001.pdf>>. Acesso em: 10 abr. 2022.
- ANTUNES BORGES DOS SANTOS, L. .; RODRIGUES PIMENTEL, A. P. TERCEIRIZAÇÃO GERAL E O DIREITO À EQUIPARAÇÃO SALARIAL . **Revista Vertentes do Direito**, [S. l.], v. 7, n. 2, p. 312–334, 2020. Disponível em: <<https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/direito/article/view/10491>>. Acesso em: 11 set. 2023.
- ARAÚJO, Adriana Amberger. A terceirização trabalhista na iniciativa privada: a origem do instituto, a evolução jurisprudencial e a inconstitucionalidade da terceirização em atividade-fim autorizada pelo art. 4º-A da LEI Nº 6.019/1974. *Direito UNIFACS–Debate Virtual*, n. 256, 2021. Disponível em: <<https://revistas.unifacs.br/index.php/redu/article/view/7444/4432>>. Acesso em: 12 mar. 2022.
- AQUINO, C. et al. Terceirização e saúde do trabalhador: uma revisão da literatura nacional. **Revista Psicologia: organizações e trabalho**, v. 16, n. 2, p. 130-142, 2016. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1984-66572016000200003&script=sci_arttext>. Acesso em: 10 set 2023.
- BANDEIRA, R. A. F.; DE SOUSA JUNIOR, A. M.; PESSOA DE CARVALHO SEGUNDO, F. A.; MENDES DA SILVA, E. C.; HOLANDA, M. C. Implementação do PPRA, PCMAT e PCMSO para trabalhadores da indústria da construção civil. **VETOR - Revista de Ciências Exatas e Engenharias**, [S. l.], v. 28, n. 1-2, p. 17–30, 2021. Disponível em: <<https://periodicos.furg.br/vetor/article/view/6923>>. Acesso em: 10 set. 2023.
- BARROS, P. C. R., & Mendes, A. M. B. (2003). Sofrimento psíquico no trabalho e estratégias defensivas dos operários terceirizados da construção civil. **Psico USF**, 8(1), 63-70. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1413-82712003000100009>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/psuf/a/z5G86bTKZvNdSbHBnqnShrj/>. Acesso em: 10 set 2023.

- BELCHIOR, Carlos Alberto. A terceirização precariza as relações de trabalho? O impacto sobre acidentes e doenças. **Revista Brasileira de Economia**, v. 72, p. 41-60, 2018. DOI: <https://doi.org/10.5935/0034-7140.20180003>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbe/a/6kyQnMZDP4QsbfWz7C9s9BQ/>. Acesso em: 22 jul. 2023.
- BONFIM, H. Terceirização: para quem fica as vantagens e desvantagens? **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia**. Bahia: TRT 5ª Região, ano V, n. 9, out. de 2017. Disponível em: <<https://escolajudicial.trt5.jus.br/sites/default/files/escolajudicial/9a-revista-eletronica-book.pdf#page=77>>. Acesso em: 09 set 2023.
- BRASIL. Lei nº 6.367, de 19 de outubro de 1976. Dispõe sobre o seguro de acidentes do trabalho a cargo do INPS e dá outras providências. Brasília, DF, [1976]. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6367.htm>. Acesso em: 15 jul. 2023.
- BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF, [1991]. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 15 jul 2023.
- BRASIL. Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993. Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. Brasília, DF, [1993]. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8666cons.htm>. Acesso em: 10 set 2023.
- CAMPOS, A. **Efeitos da terceirização sobre a saúde e segurança no trabalho**, IPEA, 2018. Disponível em: <<https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/8708>>. Acesso em: 09 jul. 2023
- CAMPOS, André Gambier. A Terceirização no Brasil e as Distintas Propostas de Regulação. In: CAMPOS, André Gambier (org.). **Terceirização do Trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate**. Brasília: Ipea, 2018. p. 143-156. Disponível em: <<https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/8710>>. Acesso em: 10 set 2023.
- CAMPOS, A.G. 2013. Setenta anos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). In: KREIN, J. D. et al. (ORGS.). **Regulação do trabalho e instituições públicas**. São Paulo, SP: Fundação Perseu Abramo, p. 73–85. Disponível em: https://www.academia.edu/download/44905429/Regulao_do_trabalho_e_instituies_pblicas_20160419-25175-39ucq2.pdf#page=73>. Acesso em: 09 set 2023.
- CARNEIRO, Fernanda Maria Afonso. A Terceirização na Administração Pública: Vantagens, Desvantagens e Ameaças ao Regime Jurídico das Relações do Trabalho. **Revista de Direito Administrativo e Gestão Pública**, Curitiba, v. 2, n. 2, p. 61 –80, Jul/Dez 2016. Disponível em: <<https://www.indexlaw.org/index.php/rdagp/article/view/1298/1724>>. Acesso em: 09 set 2023.
- CARVALHO, E. P. D. C. Análise das mudanças no Instituto da terceirização com o advento da Lei. 13.429/17. Monografia do Curso de Direito, no Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal de Pernambuco. Recife, 2017. Disponível em: <

- <https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/21688/1/Elayne%20Carvalho-monografia.pdf>> Acesso em: 10 set 2023.
- CENTRAL Única dos Trabalhadores. Terceirização e desenvolvimento - Uma conta que não fecha: dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos. São Paulo: CUT, 2014 Disponível em: <<https://www.cut.org.br/acao/dossie-terceirizacao-e-desenvolvimento-uma-counta-que-nao-fecha-7974>>. Acesso em: 10 abr. 2022.
- CONTE, A. L. Qualidade de vida no trabalho. **Revista FAE Business**, n. 7, nov., 2003. Disponível em: https://www.academia.edu/download/46008045/rev_fae_business_07_2003_gestao_10QV_T.pdf>. Acesso em: 09 set 2023.
- CHILLIDA MSP, COCCO, MIM. Saúde do trabalhador & terceirização: perfil de trabalhadores de serviço de limpeza hospitalar. **Rev Lat Am Enfermagem** 2004; 12(2):271-276. DOI: <https://doi.org/10.1590/S0104-11692004000200018>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rlae/a/CcMrSYCFzZBdJLpz7mZjbTR/?lang=pt>. Acesso em: 10 set 2023.
- DE CARVALHO NETO, Antônio Moreira. Terceirização de serviços públicos no Reino Unido e os impactos sobre as relações de trabalho: considerações sobre a realidade brasileira. **Revista do Serviço Público**, v. 47, n. 2, p. 99-112, 1996. Disponível em: <<https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/download/697/537/2310>>. Acesso em: 25 jun. 2023.
- DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**. São Paulo: LTR, 2018. Disponível em: <<https://www.medicina.ufmg.br/nest/wp-content/uploads/sites/79/2018/07/reformatrabalista.pdf>>. Acesso em: 08 set 2023.
- DIEESE: terceirização reduz salários e reforça desigualdade. São Paulo: Rede Brasil Atual, 2017. Disponível em: <<https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/dieese-terceirizacao-reduz-salario-e-aumenta-rotatividade-e-desigualdade/>> . Acesso em: 02 jul. 2023.
- DIEESE. **Terceirização e Precarização das Condições de Trabalho**: Condições de Trabalho e Remuneração em Atividades Tipicamente Terceirizadas e Contratantes. Número 172. 2017. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>>. Acesso em: 08 jul 2023.
- DOMBERGER, Simon; JENSEN, Paul. Contracting out by the public sector: theory, evidence, prospects. **Oxford review of economic policy**, v. 13, n. 4, p. 67-78, 1997. DOI: <https://doi.org/10.1093/oxrep/13.4.67> Disponível em: <<https://academic.oup.com/oxrep/article-abstract/13/4/67/334128>>. Acesso em: 16 jun. 2023.
- DUTRA, Renata Queiroz; PRATES, Carolina Ventin de Oliveira. As transformações na regulação da terceirização no Brasil. In: WYZYKOWSKI, Adriana Brasil Vieira;

- PESSANHA, Vanessa Vieira (Org.). **Mundo do trabalho em perspectiva**: reflexões escritas por mulheres durante a pandemia da Covid-19. Salvador: Faculdade Baiana de Direito, 2021, p. 137-140. Disponível em: <<https://www.mpba.mp.br/sites/default/files/biblioteca/direitos-humanos/direitos-das-mulheres/publicacoes/mundo-do-trabalho-em-perspectiva-completo.pdf#page=129>>. Acesso em: 10 set 2023.
- DRUCK, G. (2017). A terceirização sem limites: mais precarização e risco de morte aos trabalhadores. In V. A. Filgueiras. (Org.), *Saúde e segurança do trabalho no Brasil* (pp. 183-204). Brasília: Movimento. Disponível em: <<https://www.sindhoesg.org.br/dados/publicacoes/pub0002689-5c1ba50a7c7b4f41c6b2cc8312904552.pdf#page=184>>. Acesso em: 10 set 2023.
- FARIAS, R. Do paradigma da ineficiência da Lei nº 8.666 de 1993 à contratação baseada na eficiência – : o que mudou e para onde vamos?. **Revista Eletrônica da PGE-RJ**, [S. l.], v. 4, n. 1, 2021. DOI: 10.46818/pge.v4i1.199. Disponível em: <<https://revistaeletronica.pge.rj.gov.br/index.php/pge/article/view/199>>. Acesso em: 11 set. 2023.
- FEITOSA, R. L.; MONTENEGRO, A.V. Considerações sobre terceirização e precarização do trabalho no contexto brasileiro: uma revisão. **Revista de Psicologia**, v. 6 n. 2, p. 76-89, 2015. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=8086394>>. Acesso em: 08 set 2023.
- GOMES, Sóstenes Soares; PICCHIALI, Djair. Impactos no Clima Organizacional da Universidade Federal de Goiás e a Rotatividade de Trabalhadores Terceirizados. **Revista Eletrônica Científica do CRA-PR**, v. 5, n. 2, p. 85-107, 2018. Disponível em: <<http://recc.cra-pr.org.br/index.php/recc/article/view/136/113>>. Acesso em: 10 set 2023.
- GONÇALVES, L. B.; CRUZ, V. M. C. DA. **Segurança e Medicina do Trabalho**. São Paulo: Yone Silva Pontes, 2010. Disponível em: <https://www.trt8.jus.br/sites/portal/files/roles/trabalho-seguro/eventos/2015-05-30/evoluc_o_historica_portarias_mte.pdf>. Acesso em: 09 set 2023.
- GIRARDI, D. A importância da terceirização nas organizações. **Revista de Ciências da Administração**, Florianópolis, p. 23-31, janeiro 1999. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5164325>>. Acesso em: 10 set 2023.
- INSTITUTO Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Síntese de indicadores sociais: uma análise das condições de vida da população brasileira. Rio de Janeiro: IBGE, 2021. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101979.pdf>>. Acesso em: 19 jul. 2023.
- LOURENÇO, Edvânia Ângela de Souza. Terceirização: a destruição de direitos e a destruição da saúde dos trabalhadores. **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo. n. 123, p. 447-475, jul./set. 2015. DOI: <<https://doi.org/10.1590/0101-6628.032>>. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ssoc/a/qwrgLR5xXf6BX4WCqmZqCSs/#>>. Acesso em: 10 set 2023.

- MACHADO, Fabiane Konowaluk Santos; GIONGO, Carmem Regina; MENDES, Jussara Maria Rosa. Terceirização e Precarização do Trabalho: uma questão de sofrimento social. *Psicologia Política*, v. 16, n. 36, p. 227-240, maio-ago. 2016. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1519-549X2016000200007>. Acesso em: 16 jul. 2023.
- MADEIRO, Carlos. Terceirizados trabalham 3h a mais e ganham 25% menos, aponta estudo da CUT. UOL, 09 abr. 2015. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/empregos-e-carreiras/noticias/redacao/2015/04/09/terceirizados-trabalham-3h-a-mais-e-ganham-25-menos-aponta-estudo-da-cut.htm>>. Acessado em: 17 jul. 2023
- MANDARINI, Marina Bernardo; ALVES, Amanda Martins; STICCA, Marina Gregghi. Terceirização e impactos para a saúde e trabalho: uma revisão sistemática da literatura. *Revista Psicologia Organizações e Trabalho*, v. 16, n. 2, p. 143-152, 2016. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1984-66572016000200004&script=sci_arttext>. Acesso em: 11 jul. 2023
- MARCELINO, P. R. P. **Terceirização do trabalho no Brasil e na França**. In: SIMPÓSIO LUTAS SOCIAIS NA AMÉRICA LATINA, 2., 2006, Londrina. Anais: Londrina, GEPAL, 2006. Disponível em: <<https://www.uel.br/grupo-pesquisa/gepal/segundosimposio/paulareginapereiramarcelino.pdf>>. Acesso em: 14 set. 2023
- MARCELINO, Paula; CAVALCANTE, Sávio. **Por uma definição de terceirização**. *Caderno crh*, v. 25, p. 331-346, 2012. DOI: <<https://doi.org/10.1590/S0103-49792012000200010>>. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ccrh/a/fhfJskqTQhv5T5Zd8PRwT3D/?format=html>>. Acesso em: 02 out. 2022.
- PEIXOTO, N.H. **Curso técnico em automação industrial: segurança do trabalho**. Santa Maria: UFSM, 2010. Disponível: <<http://appcursosdegraca.s3.amazonaws.com/apostilas-br/profissionalizantes/seguranca-do-trabalho/seguranca-do-trabalho-por-etec.pdf>>. Acesso em: 10 set 2023
- QUAIS são os direitos trabalhistas de funcionários terceirizados? Nova lei trabalhista cria limite para terceirização; entenda as regras. G1, 13 jul. 2017. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/nova-lei-trabalhista-cria-limite-para-terceirizacao-entenda-as-regras.ghtml>>. Acesso em: 19 jul. 2023.
- REIS, Jonatan Willian Cipriani; KIESEL, Marcio Daniel. **A Rotatividade de Mão de Obra Terceirizada: Influência e Comunicação Organizacional**. In: Anais da Semana Científica e de Extensão do Centro de Ciências Sociais Aplicadas-Gestão, Escola de Negócios - Univali, 2019. Disponível em: <<https://periodicos.univali.br/index.php/SCE/article/view/15881/9134>>. Acesso em: 10 set 2023.

- RELAÇÃO entre terceirização e acidentes de trabalho é alta. ANAMT, 19 jun. 2013. Disponível em: <<https://www.anamt.org.br/portal/2013/06/19/relacao-entre-terceirizacao-e-acidentes-de-trabalho-e-alta/>>. Acesso em: 22 jul. 2013.
- Salim CA. Doenças do Trabalho: exclusão, segregação e relações do gênero. **São Paulo em Perspectiva** 2003; 17: 11-24. DOI: <<https://doi.org/10.1590/S0102-88392003000100003>> Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/spp/a/qHGxpYxptDXbmt3kRcXgBHn/>>. Acesso em: 09 set 2023.
- SECURITY Segurança e Serviços. Crescimento do mercado de terceirização no Brasil: 80% das empresas brasileiras utilizam a terceirização em algum setor ou atividade, entenda melhor como esse mercado vem se expandindo1. G1, 31 mar. 2023. Disponível em: <<https://g1.globo.com/sp/presidente-prudente-regiao/especial-publicitario/security-seguranca-e-servicos/noticia/2023/03/31/crescimento-do-mercado-de-terceirizacao-no-brasil.ghtml>>. Acesso em: 04 jul. 2023.
- SILVA, Luisa Aliboni de Toledo e; GOULART JÚNIOR, Edward; CAMARGO, Mário Lázaro. Terceirização é prejudicial à saúde: um estudo bibliográfico nacional sobre a precarização do trabalho. **Revista Labor**, Fortaleza, v. 1, n. 21, p. 76-97, jan./jun. 2019. Disponível em: <https://scholar.archive.org/work/fjff6spjexbgzpi5h7dmxzt4/access/wayback/http://www.periodicos.ufc.br/labor/article/download/40801/pdf>. Acesso em: 10 set. 2023. SOARES JUNIOR, Alcídio A terceirização da atividade principal e a Lei 13.467/2017. Jus.com.br, 30 jul 2018. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/67972/a-terceirizacao-da-atividade-principal-e-a-lei-13-467-2017>>. Acesso: 10 jul. 2023.
- SPAGNOL, Débora. A terceirização, a Lei nº 13.429/2017 e seus impactos - vantagens, desvantagens e modificações. Jusbrasil, 2017. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/a-terceirizacao-a-lei-n-13429-2017-e-seus-impactos-vantagens-desvantagens-e-modificacoes/446554177>>. Acesso em: 06 jul. 2023.
- WENTZEL, Marina. Terceirização: quais são as lições da experiência internacional? **BBC Brasil**, Brasília, 28 mar. 2017. Disponível em: <<https://www.bbc.com/portuguese/brasil-39413856>>. Acesso em: 02 ago. 2023.