



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO – UFRPE
UNIDADE ACADÊMICA DE SERRA TALHADA – UAST
BACHARELADO EM CIÊNCIAS ECONÔMICAS

VALÉRIA PEREIRA RIBEIRO

A TERCEIRIZAÇÃO DO TRABALHO:
UMA REVISÃO INTEGRATIVA DE LITERATURA (2018-2021)

SERRA TALHADA

2023

**UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO _UFRPE
UNIDADE ACADÊMICA DE SERRA TALHADA – UAST
BACHARELADO EM CIÊNCIAS ECONÔMICAS**

VALÉRIA PEREIRA RIBEIRO

**A TERCEIRIZAÇÃO DO TRABALHO:
UMA REVISÃO INTEGRATIVA DE LITERATURA (2018-2021)**

Trabalho de Conclusão de Curso, no formato de artigo científico, apresentado como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharela em Ciências Econômicas da Unidade Acadêmica de Serra Talhada (UAST), Universidade Federal Rural de Pernambuco (UFRPE).

Orientador: Prof. Dr. Rodrigo Dugnani.

SERRA TALHADA

2023

A TERCEIRIZAÇÃO DO TRABALHO: UMA REVISÃO INTEGRATIVA DE LITERATURA (2018-2021)

Valéria Pereira Ribeiro¹

RESUMO

O presente artigo aborda a terceirização: um fenômeno que está presente nas empresas brasileiras e é responsável por parte considerável de geração de emprego no país, apesar de promover redução de direitos trabalhistas. A terceirização é o intermédio entre a mão de obra contratada pela empresa contratante por uma entidade terceira. O objetivo deste artigo é analisar como a comunidade científica tem tratado o fenômeno da terceirização e a forma como a mesma impacta as relações de trabalho. A metodologia utilizada é de revisão integrativa de literatura, uma forma de pesquisa bibliográfica com critérios próprios de organização, a fim de obter maior compreensão de um determinado tema com base em estudos realizados anteriormente, com os quais poderemos resolver dúvidas teóricas específicas, entrar em contato com métodos de análise variados sobre o tema e conhecer diversos resultados de pesquisas relacionadas ao fenômeno da terceirização. De forma geral, enquanto resultado mais destacado, percebemos que a terceirização é vista de forma negativa pela comunidade científica, uma vez que nos 18 artigos analisados não houve em nenhum deles a defesa da terceirização de mão de obra nas empresas. Também se destaca o quanto o tema da terceirização se relaciona à outras temáticas variadas, entre as quais as questões de gênero, raça, direito e saúde do trabalhador.

Palavras-chave: Terceirização; Revisão Integrativa de Literatura; Condições de Trabalho.

ABSTRACT

This article addresses outsourcing: a phenomenon that is present in Brazilian companies and is responsible for a considerable part creation's job in the country, despite promoting the reduction of labor rights. Outsourcing is the intermediary between the workforce hired by the contracting company by a third party. The aim of this article is to analyze how the scientific community has dealt with the phenomenon of outsourcing and how it impacts labor relations. The methodology used is an integrative literature review, a form of bibliographical research with its own organization criteria, in order to obtain a greater understanding of a given topic based on studies carried out previously, with which we will be able to resolve specific theoretical doubts, get in touch with varied analysis methods on the subject and to know several research results related to the phenomenon of outsourcing. In general, as the most outstanding result, we noticed that outsourcing is viewed negatively by the scientific community, since in the 18 articles analyzed none of them defended the outsourcing of labor in companies. It also highlights how much the issue of outsourcing is related to other varied issues, including issues of gender, race, workers' rights and health.

Keywords: Work Outsourcing; Integrative Literature Review; Work Condition.

¹ A autora agradece a Deus, por ter permitido que tivesse saúde e resiliência para concluir esse curso; a todos os amigos, colegas e mentores encontrados ao longo do percurso na UAST, que foram essenciais no processo de formação acadêmico-profissional. Agradece ao orientador Dr. Rodrigo Dugnani, por todas as contribuições acadêmicas e ensinamentos compartilhados. Em especial agradece a sua mãe, Rosa, que a ensinou através do exemplo a lutar pelos seus objetivos.

INTRODUÇÃO

Ao longo das últimas décadas do século XX e neste início de novo milênio diversas mudanças vem ocorrendo no mundo do trabalho, entre elas destaca-se a ampliação da terceirização do trabalho. Neste sentido, a pesquisa “Gestão de Pessoas na Crise da Covid-19”, conduzida pela FIA (Fundação Instituto de Administração), revelou que a terceirização de serviços teve alta de 94% nas empresas durante a crise da covid-19 (GRANDCHAMP, 2021). Dentre os motivos do aumento estão a facilidade em ter profissionais especialistas sem ter que investir tempo em treinamento ou seleção de pessoas e a não necessidade do vínculo empregatício. Vantagens que, por um lado, se traduzem em economia de tempo e dinheiro, fatores importantes para qualquer empresa, principalmente durante a pandemia e no cenário da retomada. Porém, pelo lado do assalariado, as desvantagens se materializam na insegurança em relação às condições de trabalho.

A terceirização é uma forma de intermédio da mão de obra entre a empresa contratante e a empresa que fornece o prestador de serviços. A terceirizada age como intermediadora neste processo. A empresa terceirizada é responsável pelo processo burocrático que envolve a contratação de um novo funcionário. Portanto, a funcionalidade de contratação é prática para a empresa que contrata a terceirizada para fazer o serviço de intermédio da mão de obra terceirizada.

O fenômeno da terceirização no Brasil vem sendo difundida como uma nova forma de contratação de funcionários para as empresas. De acordo com Abreu (2020), a nova lei de nº 13.429/2017, que foi declarada constitucional pelo Supremo Tribunal Federal (STF), determina que qualquer atividade possa ser terceirizada nas empresas.

Assim, atualmente, é mais prático para muitas empresas adquirirem mão de obra terceirizada para executar algumas funções dentro de suas empresas. Os empresários optam por menos burocracia na hora de contratar e, obviamente, redução dos seus custos. Então, eles escolhem por deixar este processo na responsabilidade da terceirizada.

Para as empresas, a terceirização tem os seus lados positivos e negativos devido à forma como cada um pode assimila-la no dia a dia. De acordo com Oliveira (2017), dentro das diversas vantagens da terceirização destacam-se a concentração nos esforços estratégicos da empresa, aumento da eficácia organizacional, melhoria de processos e qualidade de serviços e produtos, aumento da produtividade, especialização da empresa e do setor e ampliação do mercado para pequenas e médias empresas. Por outro lado, as desvantagens em

investir em forças de trabalho terceirizada seriam as listadas a seguir: 1) fiscalização que, caso não seja adequada, pode levar a empresa contratada a não executar o trabalho de forma eficaz, por isso é necessário que se estabeleça uma relação de confiança entre ambas as partes; 2) desgaste de tempo para encontrar bons parceiros e terceirizados comprometidos com o trabalho pode ser uma dificuldade para a empresa contratante; 3) necessidade de um bom planejamento para que os funcionários não sejam surpreendidos por uma contratação repentina de terceirizados; 4) crescente dependência de contratações de terceirizados (SITEWARE, 2018).

No entanto, com a terceirização, os trabalhadores passam a ter redução de remuneração, se envolvem mais em acidentes no ambiente de trabalho por se submeterem, sem opção, a riscos impostos, e sentem o enfraquecimento da categoria (CUT, 2014). Filgueiras e Dutra (2021) amplia a lista de problemas gerados com o avanço da terceirização: menores salários, jornadas mais longas, sensibilidade dos sindicatos, aumento da rotatividade, maior incidência de abusos, falta de cumprimento das leis e inexecução dos créditos trabalhistas, maior exposição ao adoecimento e a acidentes, inclusive fatais, e, não coincidentemente, maior incidência de casos de redução à condição similar à de escravos.

Considerando o exposto até o momento, para justificar esse estudo destacamos que a terceirização é um tema presente que merece uma análise de sua funcionalidade no mercado de trabalho atual. Ela pode ser vista como uma saída estratégica para muitas empresas em meio à contratação de funcionários, mas pode causar uma série de problemas à classe trabalhadora. Em se tratando de questões socioeconômicas, um estudo sobre a terceirização do trabalho pode revelar que tal prática é adotada no sentido de se garantir maiores benefícios empresariais para o processo produtivo, no entanto, também pode mostrar a fragilização das condições de trabalho provocando maior instabilidade e insegurança para o trabalhador. Ademais, do ponto de vista pessoal, essa pesquisa surge e se justifica também pelo fato de desempenharmos a função de terceirizada em uma instituição mista, o que gerou certa sensibilidade sobre o tema.

Diante desse contexto, surgiu a indagação de como o fenômeno da terceirização do trabalho está sendo tratado pela comunidade científica. Assim sendo, esta pesquisa se concentrou nesse questionamento e buscou uma resposta para tal pergunta a partir de uma revisão integrativa de literatura. Em termos científicos, uma revisão integrativa de literatura tem a virtude de mostrar o estado da arte sobre o tema terceirização do trabalho, permitindo

compreender a maneira como a comunidade científica tem tratado essa questão, a qual revela uma contradição entre a racionalização das atividades laborais e a precarização do trabalho.

Perante a realidade da terceirização, conforme a temos tratado até aqui, o objetivo geral dessa pesquisa foi, a partir de uma revisão bibliográfica integrativa, analisar como a comunidade científica tem tratado o fenômeno da terceirização e a forma como a mesma impacta as relações de trabalho. Nesse sentido, selecionamos artigos científicos sobre essa temática na plataforma de textos acadêmicos Scielo; em seguida os organizamos em categorias a partir da forma como foi apresentado o fenômeno da terceirização do trabalho nesses artigos; e, por fim, observamos convergências e divergências entre os trabalhos analisados.

REVISÃO DE LITERATURA

De acordo com Cavalcante e Marcelino (2021), a terceirização é uma forma de captação do trabalhador de maneira alternada, no qual, o objetivo principal é a diminuição dos gastos com a força de mão de obra e/ou também evitar os conflitos internos nas empresas contratantes.

Segundo Filgueiras e Dutra (2021), a terceirização é genericamente definida como a externalização de parte do processo produtivo de uma empresa, na qual a contratante transfere atividades para outra organização (normalmente uma pessoa jurídica): a contratada ou “terceirizada”. A ideia é que a contratante passaria a se focar nas atividades em que seria especializada, deixando de realizar aquelas menos centrais aos seus propósitos. As contratadas teriam justamente nessas áreas o seu foco, ou seja, seriam especializadas nas atividades terceirizadas e contratariam diretamente os trabalhadores.

Para Rajan e Wulf (2008) *apud* Belchior (2018), com as terceirizadas as empresas aumentam a sua flexibilidade na estrutura organizacional como uma forma de adaptabilidade a crescente concorrência. Belchior (2018) esclarece que devido a essa necessidade crescente de mão de obra, a terceirização tomou maiores proporções. Nesse sentido, a lei federal nº 13.429/2017 regulamenta a terceirização de funções e, ademais, consente a terceirização de atividades-fim. Ainda de acordo com Belchior (2018), o esperado é que com a nova regulamentação as empresas passem a ter menos dificuldade na descentralização de atividades. Com base nisso, o esperado é que ocorra maior contratação de terceirizados, aumentando o número de contratos.

Porém, segundo a CUT (2014) *apud* Belchior (2018), as lideranças sindicais colocaram-se contra a aprovação do projeto lei de nº 13.429/2017, que ampliou a possibilidade do processo de terceirização, por ele representar uma ameaça à classe trabalhadora, uma vez que, com a aprovação do mesmo, os trabalhadores receberiam uma baixa remuneração e ocorreriam aumentos dos riscos de graves acidentes no ambiente de trabalho. Para Belchior (2018), a relação estabelecida entre acidentes de trabalho e terceirização pode ter correlação com dois fatores: o primeiro, diz respeito ao fato de que trabalhadores terceirizados podem estar mais propensos a serem tomadores de risco, e o segundo, as firmas que optam por terceirizados podem ter atividades mais perigosas de serem executadas.

De acordo com Caldeira e Caldeira (2019), no Brasil a contratação de terceiros para realizar determinados serviços da administração pública é permitido desde 1967, mas sem a presença do termo terceirização. Segundo Grillo e Carelli (2021), a terceirização e os serviços de intermediação da mão de obra foram fenômenos produtivos que entraram no direito brasileiro no início da década de 1970, de modo restrito à descentralização de atividades secundárias na administração pública e a serviços privados especializados e temporários, mediante contratação pela via de empresas de trabalho temporário. As mudanças legais foram submetidas na Lei nº 6.019, de 1974, que citavam inicialmente apenas sobre as empresas de trabalho temporário.

Por sua vez, Teixeira *et al* (2021) afirma que a partir da década de 1990 aconteceu um surto neoliberal, trazendo como resultado reformas de corte ultraliberal, baseadas em sólido programa de ajuste fiscal. Várias destas reformas passadas e aprovadas pelo parlamento brasileiro ocorreram a partir de promessas, tais como, por exemplo: aprimorar a competitividade, promover empregos, desencadear a retomada da atividade econômica e estimular investimentos produtivos.

Segundo Leite (2021) a evolução da terceirização nas empresas e as mudanças na legislação trabalhista fortaleceram-se entre os anos de 1990 e 2017. As pesquisas desenvolvidas nos anos 1990 mostram que as políticas de reestruturação das empresas focavam-se na terceirização externa. Quando as empresas começam a externalizar partes do processo produtivo, ocorre terceirização externa; quando as empresas efetivam medidas de contratação do trabalho por meio de empresas terceiras, ocorre terceirização interna. Por sua vez, a terceirização externa ocorria pois não existia regulamentação específica para essa forma de contratação. Ela era formada por contrato temporário de trabalho, sendo permitida no setor

privado. A contratação acontecia mediante empresas prestadoras de serviços que disponibilizavam mão de obra temporária.

Como notam Biavaschi e Santos (2014) *apud* Leite (2021), é nesse vão normativo que “o TST regulamentou e, via Resolução nº 04/86, de 22 de setembro de 1986, colocou nas suas escrituras o Escrito nº 256”, com uma escrita que, na realidade, reprimia a terceirização. “Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis ns. 6.019, de 03.01.74, e 7.102, de 20.06.83, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços” (BIAVASCHI; SANTOS, 2014, p. 26 *apud* LEITE, 2021). De acordo com Grillo e Carelli (2021), na lógica de reconstrução da constitucionalização brasileira e da formação do estado de direito, a jurisprudência do TST atenuou o entendimento de que mediante as medidas empresariais de terceirização do trabalho, a advertência do não cumprimento da lei direcionaria à declaração do vínculo empregatício, como a concretização da bilateralidade prevista na lei geral aplicável (arts. 2º 3º, 442, CLT), com exceção apenas dos casos autorizados nas leis especiais (Súmula 256 TST). Na visão de Noemia (2013) *apud* Grillo e Carelli (2021), existe o fornecimento de uma compreensão de tal jurisprudência como a descrição de uma interpretação decisiva baseada no “princípio da legalidade estrita”, já que o contrato de trabalho firmado por empresa terceirizada não poderia subsistir, à míngua de lei que admitisse tal possibilidade. Segundo a análise da autora, ao invocar o contrato-realidade, e no contexto dos princípios jurídicos, a solução adotada pelo TST, pela geração do vínculo de forma direta com empresa a tomadora de serviços, evitava a decepção das conquistas da legislação do trabalho, o comprometimento da liberdade do trabalho e o desequilíbrio da ordem econômica instituída com a integração do trabalhador na vida da empresa.

Por ainda ter a falta de legislação pertinente, desde 1993 a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) procurava orientar a prestação de serviços terceirizados. Com base nisso, a regulamentação da terceirização enxergava como fora da lei à contratação de mão de obra por meio da intermediação de uma empresa mediadora. Porém, como ocorreu uma exceção para os serviços de limpeza e conservação e para atividades especializadas ligadas a atividade meio da empresa tomadora, a Escritura 331 abriu a possibilidade de propagação da terceirização. O país, a partir disso, teve uma significativa expansão da terceirização externa e interna.

Em 1994, segundo Leite (2021), a Central Única dos Trabalhadores (CUT) manifestou-se contra a terceirização da mão de obra mediante a participação no 5º Congresso

Nacional, demonstrando a sua insatisfação como a forma que a terceirização ocasiona a exploração do trabalhador terceirizado.

Segundo Costa (2016, p. 214) *apud* Leite (2021), a terceirização era para a CUT uma demonstração de “salários diminuídos, condições de trabalho instáveis, segregação e falta de organização dos trabalhadores e trabalhadoras, desfalque no recolhimento de encargos e no pagamento de verbas rescisórias dos trabalhadores”. Estas eram algumas das razões pelas quais a CUT aderiu o enfrentamento à terceirização em sua plataforma de lutas.

De acordo com Costa (2016, p. 214) *apud* Leite (2021), a CUT em seu 8º congresso, em 2003, passa a exigir “o controle à terceirização no setor público, com pedidos de concursos públicos” e se coloca a disposição para “lutar pelo fortalecimento da fiscalização do trabalho contra a terceirização desonesta e propor limites” para a terceirização.

Logo em seguida, no ano de 2004, de acordo com Leite (2021), a classe empresarial apresentou a PL 4330/04, que expandia a terceirização a todas as atividades econômicas. Diante disso, a CUT desenvolve um grupo de trabalho (GT da terceirização) que buscava combater as consequências da terceirização, levantando informações e dados e com o objetivo de compreender o fenômeno.

Segundo Leite (2021), no ano de 2013, a CUT aprovou nota de repúdio a expansão da terceirização, na qual defendia os trabalhadores do avanço desse processo. Nesse sentido, a CUT e o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE), visando atualizar as informações do seu primeiro dossiê abordando a terceirização, lançaram, em novembro de 2014, um segundo dossiê, com dados preocupantes sobre as consequências do processo: os trabalhadores terceirizados já faziam parte de 26,8% do mercado formal de trabalho, totalizando 12,7 milhões de assalariados; a remuneração era 24,7% menor para os trabalhadores terceirizados; a jornada de 3 horas a mais semanalmente, sem considerar horas extras ou banco de horas; a rotatividade dos terceirizados era de 64,4% contra 33% dos diretamente contratados; o não cumprimento das obrigações trabalhistas, principalmente ao final dos contratos de prestação de serviços; e a alta incidência de mortes e acidentes de trabalho. Este último destaque mostra “que o lado mais perverso da terceirização são os acidentes e as mortes no trabalho, que acontecem em diversos setores da atividade econômica”, evidenciando que, “devido à precarização causada pela terceirização, o trabalhador paga um preço alto, muitas vezes com a própria vida” (DIEESE, 2014, p. 26 *apud* LEITE, 2021).

De acordo com Teixeira *et al* (2021), não é tão simples conceituar a terceirização pelas diversas variações que ela demonstra ao estar no mercado de trabalho. Deste modo, dificulta a liberação sem restrições de sua utilização. No entanto, com a reforma trabalhista de 2017, a liberalização do fenômeno ocorreu de forma gradual, retirando os empecilhos colocados pela Súmula nº 331/93 do TST, deixando que as pessoas que fornecem empregos definam o que é o fenômeno da terceirização e como o seu empregado será terceirizado.

Da mesma forma, segundo Teixeira *et al* (2021), com a reforma trabalhista as supostas vantagens jurídicas trouxeram mudanças consideradas injustas e ilegais para os trabalhadores. A reforma mudou a forma de contratação fazendo com que os contratos de formas individuais se tornem legais e amplificou a terceirização a quaisquer funções. Assim sendo, ocorreu o enfraquecimento das forças do trabalhador e das decisões do coletivo.

Segundo Cavalcante e Marcelino (2021), a expansão do fenômeno trouxe dificuldades na luta contra a terceirização. O que já era difícil ficou muito pior desde a promulgação das leis 13.429 e 13.467 em março de 2017 e devido as recentes tomadas de decisão do STF sobre o fenômeno. Os sindicatos de trabalhadores apontam para a dificuldade de se mapear todos os setores que foram terceirizados nos setores internos das empresas (públicas e privadas) e dos serviços públicos e de saber ao certo qual é a medida precisa das perdas enfrentadas pela força de trabalho. Neste caso, é nítido que a força de trabalho perde bastante com a forma de contratar pelas terceirizadas e muitas das atividades atribuídas no setor público e privado já podem se tornar definitivas no sentido de subcontratação.

Ademais, de acordo com Filgueiras e Dutra (2021), os efeitos da terceirização (seja ela explícita ou implícita) mediante as situações de trabalho foram exaustivamente delineadas pela literatura no Brasil e no Mundo, demonstrando que essa prática, ao suplementar a dominação e a precarização do trabalho, tem fornecido menores salários, jornadas mais longas, sensibilidade dos sindicatos, aumento da rotatividade, maior incidência de abusos, falta de cumprimento das leis e inexequibilidade dos créditos trabalhistas, maior exposição ao adoecimento e a acidentes, inclusive fatais, e, não coincidentemente, maior incidência de casos de redução à condição similar à de escravos.

Além disso, de acordo com Filgueiras e Dutra (2021), as “novas” empresas propuseram uma linguagem mais avançada mediante o fenômeno. As grandes entidades e seus representantes buscaram enfatizar que as mudanças produtivas se associam a um aumento de novas formas de trabalho, tornando obsoleta a figura do emprego e a suposta proteção social a ela conectada.

Segundo Filgueiras e Cavalcante (2020), a descrição que divulga essas “novas” formas de trabalho, por exemplo, cooperativas, trabalho autônomo, ocupações colocadas na suposta zona cinzenta, etc., mostram, na prática, a tese de que o emprego assalariado estaria diminuindo sua relevância na sociedade. Tratando de um novo “Até mais” à classe proletária. Se, anteriormente, esses cálculos focavam a indústria, atualmente o emprego assalariado como um todo estaria em queda.

Ainda de acordo com Filgueiras e Dutra (2021), logo, a terceirização é um fato que ocorre no mercado de trabalho. Ela não é uma conexão formada entre empresas distintas, cada qual gerenciando seu próprio empreendimento, fornecendo suas próprias regras e maneiras de administrar a força de trabalho, mudando produtos ou serviços fora do mercado laboral, por exemplo, em uma parceria entre um prestador de energia e uma fábrica de produtos químicos. O fenômeno é uma forma pela qual a empresa pode organizar a sua própria força de mão de obra aderindo uma nova medida de contratar novos funcionários.

Segundo Filgueiras e Dutra (2020) *apud* Filgueiras e Dutra (2021), a terceirização se concretiza, pois tende a: a) diminuir a resistência individual; b) enfraquecer ações coletivas; c) debilitar a regulação protetiva estatal; d) reduzir os custos e; e) gerar aumento na produtividade espúria.

Por fim, de acordo com Filgueiras e Dutra (2021), a terceirização debilita a proteção ao trabalho, visto que o vínculo entre empregado e a terceirizada é mais sensível do que o vínculo que seria formado com o tomador de serviços em primeira instância. A situação em si acaba adotando uma postura em que o tomador não será responsabilizado pelo funcionário e sua força de mão de obra terceirizada

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esta pesquisa se pauta em uma revisão integrativa de literatura. A seleção da bibliografia foi feita a partir da ferramenta digital de busca avançada da plataforma científica *Scielo*. Nesse estudo – que se trata de uma pesquisa de caráter qualitativo –, para obtenção dos resultados desejados, as fontes de dados são os textos publicados na forma de artigos científicos, filtrados pela expressão “terceirização”. Por meio desse método de pesquisa, analisamos artigos científicos que escrevem sobre essa temática, a fim de demonstrar a variedade de argumentos sobre o tema, através do agrupamento temático dos artigos analisados. Dessa forma, acreditamos ser possível responder ao nosso problema de pesquisa, a

saber: como a comunidade científica aborda o fenômeno da terceirização e a forma como esse processo impacta as condições de trabalho de terceirizados?

A revisão integrativa de literatura é uma ampla revisão com objetivo de obter uma maior compreensão de um determinado tema com base em estudos realizados anteriormente, com os quais poderemos resolver uma dúvida específica e contribuir para apontamentos de questões sobre métodos e resultados de pesquisas. Essa metodologia de pesquisa ainda nos dá discernimento de agregar dados tanto da literatura empírica, quanto teórica, proporcionando uma compreensão mais completa do tema de estudo, um posicionamento para a descrição de conceitos, revisão de teorias, apontamento de lacunas, análise de metodologias e diminuição de incertezas sobre sugestões práticas (BIBLIOTECA PROF. PAULO DE CARVALHO MATTOS, 2015, p. 06-07).

A maneira de construção de uma revisão de literatura integrativa pode ser desenvolvida seguindo as seguintes recomendações, que irão servir para traçar, escolher e analisar criticamente as pesquisas realizadas sobre o tema selecionado: 1) Escolher um problema de pesquisa a ser estudado, selecionar perguntas ou definir o tema de pesquisa; 2) estabelecer padrões de inclusão e exclusão dos estudos que serão utilizados, amostragens ou pesquisas bibliográficas, visando ser o mais preciso possível, reduzindo a quantidade de estudos que impossibilitem a análise da revisão ou introduzam vieses as etapas seguintes; 3) definir as informações a serem retiradas dos estudos, separando ou categorizando as informações, com o objetivo de fortalecer as conclusões que irão gerar o conhecimento atual do tema estudado; 4) avaliar os estudos incluídos na revisão de forma crítica, buscando explicar os resultados ou atritos existentes; 5) interpretar os resultados obtidos (esse período diz respeito a etapa de discussão dos resultados nas pesquisas convencionais, na qual se identifica as conclusões e implicações resultantes da revisão integrativa) e; 6) apresentar uma revisão do conhecimento reunindo e resumindo as evidências encontradas na literatura utilizada, podendo a conclusão questionar os resultados analisados (BIBLIOTECA PROF. PAULO DE CARVALHO MATTOS, 2015).

A partir de nosso problema de pesquisa, veremos, a seguir, como cada etapa citada pode ser trabalhada. Como exposto anteriormente, nosso problema de pesquisa se estabelece a partir da forma como a terceirização é encarada pela comunidade científica e como esse fenômeno afeta as condições de trabalho dessa categoria. A fim de encontrar respostas para essa indagação, selecionamos a bibliografia a partir da plataforma digital científica de busca Scielo, usando como filtro a palavra “terceirização” e enquadrando a

busca entre os anos de 2018 e 2021. Dessa forma, selecionamos, inicialmente, 23 artigos para análise dos conteúdos científicos produzidos pelos autores nos anos de 2018 a 2021. Desse total, cinco artigos foram descartados por não tratarem da questão da terceirização do trabalho de forma central ou por tratar de terceirização de setores produtivos de empresas para outras empresas, não envolvendo, necessariamente, terceirização de trabalho, mas sim de empresas. Sendo assim, a partir de agora apresentaremos a análise dos 18 textos restantes.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

A partir da exposição dos procedimentos metodológicos adotados nessa pesquisa, conseguimos identificar que há similaridades entre os estudos aqui analisados, mas também existem pontos discordantes. Com base nisso, buscamos distribuir por categorias cada artigo analisado, possibilitando uma visão clara sobre a terceirização, em diferentes áreas científicas que estudam o fenômeno. Os 18 artigos aqui analisados foram compondo as seguintes categorias: 1. A definição de terceirização; 2. Terceirização e as leis trabalhistas; 3. Terceirização e precariedade do trabalho no regime de acumulação flexível; 4. Terceirização e os riscos à saúde; 5. Terceirização e o marxismo; 6. Terceirização, gênero e raça; e 7. Terceirização e burocracia.

1) A definição de terceirização

Neste item apresentamos os principais conceitos do fenômeno através de termos técnicos e científicos. Os autores trazem a conceituação da terceirização em diversos aspectos, por exemplo, nas empresas e no mercado de trabalho. Então teremos a conceituação da terceirização e seus demais aspectos com base em vieses de cada autor.

Inicialmente, destacamos o artigo “*Distinções e aproximações entre terceirização e uberização: os conceitos como palco de disputa (2021)*”, de Vitor Araújo Filgueiras e Renata Dutra. Neste artigo os autores descrevem os termos e a familiaridade entre terceirização e a uberização, esclarecendo os dois fenômenos como táticas de gestão da força de obra que visam ampliar a exploração do trabalho. O objetivo principal do artigo é demonstrar que tanto na terceirização quanto na uberização não existem ordens diretas da empresa e sede de trabalho, mesmo assim os funcionários continuam subordinados às empresas pelas plataformas dos aplicativos. Apontamos que a criticidade do artigo está presente na forma em como essa mão de obra é explorada de forma intuitiva pelas *startups* internacionais, como a

Uber. Os profissionais que se cadastram nessas plataformas de trabalho, não percebem a exploração existente nelas e não reivindicam seus direitos trabalhistas, na medida em que sua mão de obra é explorada. As *startups* internacionais não garantem direitos trabalhistas e estão isentas de qualquer responsabilidade sobre o trabalhador, que é tratado como autônomo. Infelizmente, em países periféricos como o Brasil, os trabalhadores enxergam nesta forma de trabalho autônomo em plataformas como uma oportunidade de obter fonte de renda, mas de alto custo no longo prazo, por não terem a seguridade ao trabalhador garantida.

No artigo “*O debate conceitual sobre terceirização: uma abordagem interdisciplinar (2021)*”, de Graça Druck e Isabela Fadul de Oliveira, as autoras buscam organizar e questionar a definição de terceirização, diversificando o diálogo entre as diversas áreas de estudos. O artigo descreve um conceito mais amplo do fenômeno no capitalismo contemporâneo, questionando as diversas formas de terceirização mostradas nas pesquisas empíricas. Ademais buscam apresentar algumas descrições operacionais, especialmente na área jurídica. Além de conceituar a terceirização na sociedade contemporânea, as autoras souberam tratar o tema de forma adequada na medida em que buscaram desenvolver uma metodologia específica para mensurar a terceirização através de dados empíricos.

Por fim, em “*Revisitando uma definição de terceirização (2021)*”, Sávio Cavalcante e Paula Marcelino defendem que a terceirização é um processo de contratação de trabalhadores por meio do intermédio de outra empresa, cujo o objetivo final é a diminuição dos custos com a mão de obra contratada e também diminuir os conflitos internos nas empresas. A definição foi dada em 2012 e os autores buscam enfatizar a veracidade e autenticidade desta conceituação por meio de fatos judiciais e políticos. Os autores demonstram uma visão crítica à terceirização, pois discordam veemente da aprovação das leis 13.429/17 e 13.467/17, que regulamentam a terceirização para atividades fins. Eles também apontam para o fato da presidente Dilma Roussef ter sido deposta, por meio de um golpe, o que teria favorecido, posteriormente, a aprovação destas leis que enfraqueceram os direitos dos trabalhadores. Só acredito que os autores ao defenderem a sua definição de terceirização como única, acabam ignorando outras definições importantes, pois a definição do fenômeno descrito por outros autores aqui já apontados também podem ser consideradas concisas .

2) Terceirização e as leis trabalhistas

Nesta categoria buscamos demonstrar como a área jurídica enxerga a terceirização com base em suas pesquisas científicas e também nas leis jurídicas. O artigo “*A terceirização*

no contexto da reforma trabalhista: conceito amplo e possibilidades metodológicas (2021)”, de Allisson Droppa, Magda Barros e Marilane Oliveira, descreve o resultado de pesquisas desenvolvidas no espaço do CESIT/Unicamp. Argumentam sobre a necessidade de discutir a terceirização como um conceito amplo, que abranja os seus aspectos internos e externos. Assim sendo, descrevem a necessidade de se construir estudos que mensurem o fenômeno de uma forma concisa e nos faça compreender melhor essa forma de contratação. Apontam, assim, para as consequências da terceirização liberada na reforma trabalhista brasileira, devido a falta de limites para a terceirização em quaisquer atividades. O artigo aborda fatos importantes que favoreceram a ampliação do processo de terceirização, tal como o desarquivamento da lei nº 13.429/17, que expandiu a terceirização a atividades fins. O trabalho desses autores mostra que para ter uma melhor compreensão da terceirização é importante abrange-la nas complexidades pelas quais aparece no mundo do trabalho. O texto trouxe algumas tentativas de medir o fenômeno da terceirização, analisando as possibilidades de avanço e as suas limitações.

Por sua vez, o artigo *“Respostas judiciais à terceirização: debates e tendências recentes (2021)”*, de Sayonara Grillo e Rodrigo Carelli, busca analisar quais foram as variações por demanda da mão de obra terceirizada logo após a reforma trabalhista brasileira. As análises desempenhadas pelo Supremo Tribunal Federal (STF) – que se contrapôs as demarcações de falta de constitucionalidade na legislação – confirmou a legalidade da terceirização e demarcou uma variação entre as atividades acessórias e finalísticas nas empresas.

No artigo *“Mudanças na legislação trabalhista, sindicatos e empresas multinacionais (2019)”*, de José Ricardo Ramalho, Rodrigo Salles Pereira dos Santos e Iram Jacomé Rodrigues, os autores propõem mudanças atuais na legislação trabalhista brasileira, especialmente depois da reforma aprovada pelo Congresso Nacional no de 2017. Segundo os autores, tudo indica que a aprovação da nova legislação brasileira do trabalho foi baseada em interesses das empresas internacionais alocadas no país, principalmente do setor automotivo. Alegam que, nos últimos anos, a diminuição da proteção ao trabalhador e o aumento da instabilidade no trabalho vem sendo utilizada como estratégia para assegurar a permanência do trabalhador na empresa, com menos garantias de direitos trabalhistas assegurados pelo Ministério do Trabalho, atuando por enfraquecer o trabalho dos sindicatos.

Finalmente, o artigo *“Terceirização no Brasil: o embate entre sindicatos e patronato (2021)”*, de Márcia Paula Leite, aborda a forma como os sindicatos enxergam a terceirização

no Brasil, mostrando inicialmente quando o fenômeno tomou forma no país, até a sua expansão a todos os tipos de atividades econômicas, no ano de 2017. O material escrito aborda as considerações feitas pelas ações das centrais sindicais mediante as medidas empresariais, no mesmo período que questiona as variações na legislação ocorridas desde os anos de 1990. Na recuperação da atuação sindical, a análise foca no enérgico embate travado entre as forças sindicais e as forças empresariais no período entre 2003 e 2016, no qual os sindicatos estiveram à frente na luta contra a possibilidade da classe empresarial tornar o processo de terceirização possível a todas as atividades econômicas, chegando à conclusão que está capacidade de intervenção das forças sindicais levaram ao *impeachment* da ex-presidente Dilma Roussef em 2016. O artigo atende à questão da terceirização englobando a luta da classe sindical pelos direitos trabalhistas. Os sindicatos perderam forças aos longos anos com a aprovação de governos liberais, mas, mesmo assim, tiveram representações significativas na luta contra a terceirização do trabalho. O artigo também ressalta como a CUT teve grande importância nessa luta, sempre buscando impedir os avanços nas leis criadas para favorecer a terceirização no Brasil, embora, para o prejuízo da classe trabalhadora, as mesmas tenham culminado na reforma de 2017.

3) Terceirização e precariedade do trabalho no regime de acumulação flexível

A presente categoria tem por objetivo analisar os artigos que abordam a relação entre a terceirização e a precariedade do trabalho a partir da dinâmica da relação entre o avanço do regime de acumulação flexível das empresas, principalmente aquelas relacionadas às novas tecnologias de informação.

O artigo “*Trabalho digital e emprego: a reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade (2019)*”, de Jacob Carlos de Lima e Maria Aparecida Bridi, descrevem as formas como o trabalho sofre variações ao longo dos últimos anos devido às novas tecnologias informacionais e as ocupacionais advindas de sua utilização. Entre as funções observadas estão os desenvolvedores de software, os montadores de hardware nas fábricas de equipamentos informáticos, os atendentes de *callcenter* em serviços terceirizados, assim como o trabalho em plataformas digitais. O artigo também trata das questões da liberação espontânea da exploração de atividades fins na terceirização, sendo a “uberização” uma das piores em termos de extensão desta exploração da mão de obra na terceirização. É feita a conclusão de que formas flexíveis de trabalho com base em inovação tecnológica precariza as condições de trabalho causando impactos negativos ao trabalhador. Essa seria uma das formas

negativas do capitalismo flexível que gera danos ao trabalhador desta categoria. O artigo encara com pessimismo o avanço tecnológico e alerta sobre as desvantagens da mão de obra humana ser substituída cada vez mais por máquinas (robôs), embora também destaque pontos positivos no surgimento de novas profissões, as quais demandam alta qualificação. Ainda é algo estigmatizado a forma como estas novas profissões podem surgir e como podem impactar de forma positiva ou negativa o mercado de trabalho. São questões a serem observadas e que podem gerar novas possibilidades de estudo.

Em seguida, o artigo “*A contrarreforma neoliberal e a terceirização: a precarização como regra (2019)*”, de Graça Druck, Renata Dutra e Selma Cristina Silva, busca discutir os elementos presentes na contrarreforma trabalhista brasileira, com base na atual conjuntura brasileira de trabalho flexível em plena economia globalizada, que gera novas possibilidades de exploração da mão de obra em meio a um eixo neoliberal. O artigo abrange questionamentos sobre está contrarreforma e o porquê dela ser aprovada nos tempos atuais. Os autores fazem forte críticas à ascensão de Jair Bolsonaro ao cargo de presidente e descrevem como já no início do seu mandato houve ações que enfraqueceram a classe trabalhadora, tal como a extinção do Ministério do Trabalho.

4) Terceirização e riscos à saúde

Nesta categoria mostraremos, por meio dos artigos selecionados, como as formas de contratação terceirizadas e as maneiras como os trabalhadores são tratados no âmbito profissional terceirizado afetam diretamente a saúde mental e física, além dos riscos de acidentes agravados a depender do ambiente onde é executado o trabalho do pelo prestador de serviços.

No artigo “*Dimensões da terceirização e precariedade do trabalho no setor elétrico brasileiro (2021)*”, de Mariana Betegga Braunert e Igor Silva Figueiredo, são analisados a precarização do trabalho em duas indústrias elétricas brasileiras: a Cemig (MG) e a Copel (PR). Com base em diálogos indiretos com funcionários e dirigentes das indústrias, foi constatado o aumento da contratação indireta e o seu real objetivo, que é a diminuição de custos e aumento da produtividade. Dentre os diversos motivos negativos da contratação de mão de obra terceirizada, percebe-se a precariedade do trabalho no setor elétrico e também os riscos à saúde enfrentados por esses trabalhadores indiretamente contratados. Além dos trabalhadores terceirizados estarem mais sujeitos ao desgaste físico e mental, sofrem ainda com a baixa remuneração e pouca garantia de direitos trabalhistas. Ambas as empresas

também demonstram ineficiência na gestão. Nota-se que elas enxergam o barateamento da mão de obra como uma possibilidade de redução de custos financeiros, que de forma inescrupulosa não garante segurança aos trabalhadores.

Logo adiante, o artigo *“A terceirização precariza as relações de trabalho? O impacto sobre acidentes e doenças (2018)”*, de Carlos Alberto Belchior, busca contribuir com o debate testando se a terceirização precariza as relações de trabalho ao impactar os acidentes sofridos pelos trabalhadores. Os autores trabalham com a metodologia de dados empíricos para obterem os indicadores que possibilitam a conclusão de que a terceirização reduz o risco de os trabalhadores sofrerem acidentes, entretanto, tornam pior a gravidade dos acidentes sofridos.

Em seguida, o artigo *“Relações e condições de trabalho do assistente social na atualidade: a proletarização da profissão (2021)”*, de Maria Angelina B. de Carvalho de A. Camargo apresenta dados investigativos de uma pesquisa sobre as relações e as condições de trabalho de assistentes sociais no mercado de trabalho. Ganha destaque as ações em curso para o processamento da ação profissional através da tese da proletarização, que indica a precarização, a informalidade, a intensificação e a terceirização do trabalho — objetivada em níveis salariais baixíssimos, contratos temporários, subcontratações, espaços insalubres, sobrecargas, adoecimentos e humilhações. O artigo fala pouco sobre a terceirização de fato, mas se encaixa nesta categoria pois embora a autora do artigo não deixe claro como a saúde do trabalho terceirizado é afetada, compreendemos que a forma de contrato citada pela autora no artigo pode vir a causar danos à saúde mental do trabalhador contratado. Portanto, existe uma relação de abuso emocional do trabalhador, na medida em que, o contratado tem que se submeter a passar do seu horário de trabalho e não se negar a desempenhar um papel que não é seu no mercado de trabalho para manter a ativação anual do seu contrato. Nesse caso, vemos uma relação clara de abuso psicológico que afeta o profissional submetido a essa situação no ambiente de trabalho.

5) Terceirização e o marxismo

A categoria terceirização e marxismo abrange a forma como os autores dos artigos enxergam a terceirização e a conceituam a partir da noção de mais-valia criada por Karl Marx, a qual corresponde à obtenção de um valor excessivo em cima da mão de obra do trabalhador.

O artigo *“Escravidão digital e a superexploração do trabalho: consequências para as classes trabalhadoras (2020)”*, de Clarissa Tenório Maranhão Raposo, observa a

precarização e a superexploração do trabalho por meio das novas formas de terceirização e flexibilidade dos contratos trabalhistas. Baseia-se na teoria do valor-trabalho de Marx e na teoria Marxista da Dependência, de Ruy Mauro Marini. Busca mostrar alguns fatores preocupantes que a superexploração do trabalho gera, estabelecendo uma correlação entre a parte teórica e as novas formas de trabalho precário existentes na atualidade. O setor de serviços possui maior destaque neste nicho. As formas de trabalho controladas e monitoradas por dispositivos de rede tem maior evidência na exploração do trabalhador terceirizado. O artigo busca demonstrar como o crescimento dos processos de serviços privados e de mercadorização na era digital favorece as subfunções no mercado de trabalho e afeta negativamente as economias, principalmente, dos países em ascensão social e os países dependentes. O artigo demonstra uma crítica relevante ao capitalismo predatório, no qual o trabalhador é submetido a situações difíceis no mercado de trabalho. A crítica é relevante, pois descreve o quanto empresas com ambientes hostis podem causar doenças aos trabalhadores, diminuir a sua percepção de realidade, explorar da sua mão de obra, pagar uma baixa remuneração e ainda tirar a mais-valia do trabalhador. Devemos observar que trabalhos como a *uberização* citada pelo autor do artigo demonstram o quanto o trabalhador autônomo está submetido a uma situação de exploração do seu trabalho com baixo retorno financeiro. A autora cita uma nova forma de gestão do trabalho, que seria a autogestão subordinada, a qual é composta pelo trabalho individualizado que pode vir a aumentar o adoecimento dos trabalhadores, além de aumentar o número de casos de suicídios e depressão.

Já no artigo “*A terceirização e a lógica do capital (2020)*”, de Pablo Biondi, a terceirização é vista como uma forma mais intensa de exploração do trabalho. De acordo com o autor, a terceirização é a alforria jurídica da força de trabalho, dando mais poder aos capitalistas em termos de obtenção de mais-valia da classe trabalhadora. O autor destaca a liberdade que a classe empresarial passa a ter depois da aprovação das novas leis que regulamentam a terceirização, considerando uma espécie de liberdade sem limites do empresariado sobre as responsabilidades de garantir salários dignos aos trabalhadores. As críticas são feitas à livre exploração do trabalhador terceirizado, sem nenhum impedimento, por parte de qualquer poder regulamentador do Estado.

6) Terceirização, gênero e raça

A categoria presente aborda a forma como as questões de gênero e raça se misturam aos processos referentes à terceirização do mercado de trabalho, apontando os dilemas

enfrentados pelos grupos menos favorecidos no Brasil em decorrência da expansão da terceirização no país.

No artigo, “*Eles pensam que a gente é invisível’: gênero, trabalho terceirizado e educação jurídica popular (2020)*”, de Renata Queiroz Dutra e Ilana Barros Coelho, são evidenciadas as formas de precarização do trabalho vividas pelas trabalhadoras terceirizadas da área de limpeza da Universidade Federal da Bahia (UFBA). O artigo mostra que muitas destas trabalhadoras não se sentem vistas pelas autoridades da instituição e, por isso, se faz importante que as universidades busquem transformar o seu ambiente em um espaço mais inclusivo para mulheres, principalmente para as mulheres negras.

Logo em seguida, o artigo “*O fenômeno da terceirização e a divisão sociossexual e racial do trabalho (2018)*”, de Rachel Gouveia Passos e Cláudia Mazzei Nogueira, tem por objetivo demonstrar a relação existente entre a terceirização e a divisão sociossexual e racial do trabalho. Compreendemos que existe uma diferenciação entre mulheres negras no processo de terceirização, na medida em que a construção social brasileira está baseada no racismo, colonialismo e patriarcado. O artigo centraliza melhor a questão do gênero e mercado de trabalho. Para isso, ele apresenta dados que determinam que as mulheres negras possuem uma taxa de desocupação maior em relação a mulheres brancas e homens brancos. Segundo Nogueira e Passos, em 2015, a taxa de desocupação feminina foi de 11,6% e a dos homens 7,8%. Em relação às mulheres negras, a proporção chegou a 13,3%. Este número aumenta quando se trata de mulheres negras que possuem apenas ensino médio completo ou incompleto, chegando a 17,4%. Nesse caso, vemos que a nossa sociedade ainda tem muito a melhorar na questão de inclusão de gênero e raça no mercado de trabalho.

7) Terceirização e burocracia

A atual categoria tem por objetivo descrever como algumas contratações no mercado terceirizado são regulamentadas e exercidas. Além de demonstrar um comparativo amplo entre trabalhadores terceirizados e não terceirizados.

O artigo “*Comparação de custos com motoristas em universidade federal: servidores públicos vs. terceirizados (2019)*”, de Luiza Barbosa Caldeira e Pedro Zany Caldeira, analisa se os serviços terceirizados da classe de motoristas no setor público era mais vantajosos do que ter funcionários públicos federais nessa ocupação. Este estudo ocorreu na Universidade Federal do Triângulo Mineiro (UFTM) em um período de 5 anos, entre 2013 e 2017, com os dois diferentes tipos de mão de obra. Os dados obtidos demonstram que quando

se trata do cargo de motorista, a terceirização reduz os custos anuais. Essa redução se deve ao fato dos terceirizados não receberem os valores dos auxílios que os servidores federais têm por direito, de acordo com a lei n. 8.112 (1990). No entanto, eles deixam claro que os dados obtidos só são relativos à terceirização de motoristas, não servindo como comparativo para outros setores de terceirização.

Logo adiante, o artigo *“Efeitos das competências no desempenho de contratos de serviços no setor público (2018)”* de Francesco Bonelli e Sandro Cabral, analisou a formação de contratos privados e públicos de serviços terceirizados em prol das entidades de gestão pública. Foram analisados 167 contratos de serviços em uma empresa da administração pública federal e de diversos provedores privados, entre os anos de 2002 e 2015. Os resultados obtidos nesse estudo mostram que em um ambiente com baixo incentivo e baixa competição entre as empresas, a remuneração dos prestadores de serviços, a formação e a experiência dos prestadores de serviços fazem zero efeito na execução dos serviços ou mostram efeitos contraditórios ao esperado, principalmente na determinação dos custos. Quando abordamos os resultados das entidades privadas, mostrou que a experiência das empresas influencia positivamente os indicadores de qualidade, mas, quando se trata das entidades públicas, as disponibilidades financeiras – em particular, a liquidez geral – afetam de forma negativa os indicadores de custos. Os autores exemplificam bem a diferença entre competências públicas e competências privadas e como elas agem para definir o desempenho do funcionário terceirizado no âmbito da esfera pública. O trabalho é embasado em dados quantitativos para rodar o modelo econométrico proposto e obter os seus resultados.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O tema terceirização está em alta na sociedade desde que autoridades determinaram que a intermediação da mão de obra por uma empresa terceira faz parte do mercado de trabalho. Na realidade, a terceirização da mão de obra no Brasil ocorre desde 1967, mas o termo terceirização começa a ganhar força nos anos 1990, potencializado nos dias atuais pela aprovação da lei nº 13.429, de março de 2017.

O trabalho tinha por objetivo mostrar como a comunidade científica ligada às Ciências Sociais Aplicadas analisou o fenômeno da terceirização entre os anos de 2018 a 2021. Para tanto, buscou selecionar e categorizar artigos científicos desse período a partir das suas naturezas e características, a fim de definir o conceito de mão de obra terceirizada; explorar, do ponto de vista teórico, o fenômeno da terceirização do trabalho; analisar causas e

consequências do fenômeno da terceirização; estabelecer relações entre mão de obra terceirizada e direito trabalhista; contribuir com a discussão do tema terceirização nas empresas públicas e privadas e, por fim, demonstrar a importância de uma revisão bibliográfica integrativa de literatura como forma de compreensão de temas econômicos e sociais. Sendo assim, conseguimos fazer o levantamento bibliográfico e trabalhar as questões relacionadas à terceirização do trabalho com base em 18 artigos.

Na medida em que adentramos a pesquisa, trabalhamos com 7 categorias de análise: 1. A definição de terceirização; 2. Terceirização e as leis trabalhistas; 3. Terceirização e precariedade do trabalho no regime de acumulação flexível; 4. Terceirização e os riscos à saúde; 5. Terceirização e o marxismo; 6. Terceirização, gênero e raça; e 7. Terceirização e burocracia. Cada categoria tem a sua especificidade demonstrada na descrição e análise promovida.

De forma geral, conseguimos perceber que a comunidade científica enxerga a terceirização como um fenômeno negativo para o trabalhador, gerando inúmeras distorções que demandam estudos sobre esse mercado de trabalho.

Na construção deste trabalho nos deparamos com o termo quarteirização, o qual não era ponto de análise deste estudo. No entanto, em decorrência da própria evolução constante do mercado de trabalho, este novo fenômeno pode vir a ser objetivo de estudo futuro, uma vez que pode estar diretamente atrelado aos meios de terceirização da mão de obra.

REFERÊNCIAS

ABREU, Diego. Supremo Tribunal Federal julga constitucional a Lei da Terceirização. **Agência de Notícias da Indústria**, 2020. Disponível em: <<https://noticias.portaldaindustria.com.br/noticias/leis-e-normas/supremo-tribunal-federal-julga-constitucional-a-lei-da-terceirizacao/>>. Acesso em: 12, Julho de 2022.

BELCHIOR, Carlos Alberto. A Terceirização Precariza as Relações de Trabalho? O Impacto Sobre Acidentes e Doenças. **Revista Brasileira de Economia** [online]. 2018, v. 72, n. 1 [Acessado 18 Setembro 2022], pp. 41-60. Disponível em: <<https://doi.org/10.5935/0034-7140.20180003>>. ISSN 1806-9134. <https://doi.org/10.5935/0034-7140.20180003>.

BIBLIOTECA PROF. PAULO DE CARVALHO MATTOS. **Tipos de Revisão de Literatura**. Botucatu: UNESP, 2015, p. 06-07. Disponível em: <https://www.fca.unesp.br/#!/biblioteca/>. Acesso em 06 de outubro de 2022.

BIONDI, P. A Terceirização e a Lógica do Capital. **Revista Direito e Práxis**, v. 11, n. Rev. Direito Práx., 2020 11(1), p. 300–318, jan. 2020.

BONELLI, F.; CABRAL, S. Efeitos das Competências no Desempenho de Contratos de Serviços no Setor Público. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 22, n. Rev. adm. contemp., 2018 22(4), p. 487–509, jul. 2018.

BRAUNERT, M. B.; SILVA FIGUEIREDO, I. DIMENSÕES DA TERCEIRIZAÇÃO E PRECARIIDADE DO TRABALHO NO SETOR ELÉTRICO BRASILEIRO. **Caderno CRH**, [S. l.], v. 34, p. e021012, 2021. DOI: 10.9771/ccrh.v34i0.35938. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/crh/article/view/35938>. Acesso em: 11 mar. 2023.

CALDEIRA, L. B.; CALDEIRA, P. Z. Comparação de custos com motoristas em universidade federal: servidores públicos vs terceirizados. **Revista de Administração Pública**, v. 53, n. Rev. Adm. Pública, 2019 53(4), p. 780–790, jul. 2019.

CAMARGO, M. A. B. DE C. DE A. Relações e condições de trabalho do assistente social na atualidade: a proletarização da profissão. **Serviço Social & Sociedade**, n. Serv. Soc. Soc., 2021 (142), p. 488–507, set. 2021.

CAVALCANTE, Sávio.; MARCELINO, Paula. Revisitando uma definição de terceirização. **Caderno CRH** [online]. 2021, v. 34 [Acessado 21 Setembro 2022] , e021031. Disponível em: <<https://doi.org/10.9771/ccrh.v34i0.45126>>. Epub 20 Dez 2021. ISSN 1983-8239. <https://doi.org/10.9771/ccrh.v34i0.45126>.

CUT. (2014). 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, SP: **Central Única dos Trabalhadores (CUT)**. Disponível em: <https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>.

DROPPA, A.; BIAVASCHI, M. B.; TEIXEIRA, M. O. A TERCEIRIZAÇÃO NO CONTEXTO DA REFORMA TRABALHISTA: conceito amplo e possibilidades metodológicas. **Caderno CRH**, v. 34, n. Cad. CRH, 2021 34, p. e021030, 2021.

DRUCK, G.; DUTRA, R.; SILVA, S. C.. A CONTRARREFORMA NEOLIBERAL E A TERCEIRIZAÇÃO: a precarização como regra. **Caderno CRH**, v. 32, n. Cad. CRH, 2019 32(86), p. 289–306, maio 2019.

DUTRA, R. Q.; COELHO, I. B.. “Eles pensam que a gente é invisível”: gênero, trabalho terceirizado e educação jurídica popular. **Revista Direito e Práxis**, v. 11, n. Rev. Direito Práx., 2020 11(4), p. 2359–2385, out. 2020.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo; CAVALCANTE, Sávio. O trabalho no século XXI e o novo adeus à classe trabalhadora. **Princípios**, 39(159), 11-41. 2020. Disponível em: <https://revistaprincipios.emnuvens.com.br/principios/article/view/19/12>. Acesso em: 09 de Set. de 2022.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo; DUTRA, Renata. Distinções e aproximações entre terceirização e uberização: os conceitos como palco de disputas. **Caderno CRH** [online]. 2021, v. 34 [Acessado 20 Setembro 2022], e021033. Disponível em: <<https://doi.org/10.9771/ccrh.v34i0.45040>>. Epub 20 Dez 2021. ISSN 1983-8239. <https://doi.org/10.9771/ccrh.v34i0.45040>.

GRANDCHAMP, Leonardo. Por que a terceirização de serviços cresceu em 94% das

empresas?. **Rede Jornal Contábil**, 2021. Disponível em: <<https://www.jornalcontabil.com.br/por-que-a-terceirizacao-de-servicos-cresceu-em-94-das-empresas/>>. Acesso em: 10 de Set. De 2022.

GRILLO, Sayonara.; CARELLI, Rodrigo. Respostas judiciais à terceirização: debates e tendências recentes. **Caderno CRH** [online]. 2021, v. 34 [Acessado 14 Setembro 2022] , e021035. Disponível em: <<https://doi.org/10.9771/ccrh.v34i0.45335>>. Epub 20 Dez 2021. ISSN 1983-8239. <https://doi.org/10.9771/ccrh.v34i0.45335>.

LEITE, Marcia de Oliveira. TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL: o embate entre sindicatos e patronato. **Cad CRH** [Internet]. 2021;34(Cad. CRH, 2021 34):e021036. Disponível em: <https://doi.org/10.9771/ccrh.v34i0.44951>. Acesso em: 10 de Mar de 2023.

LIMA, J. C.; BRIDI, M. A.. TRABALHO DIGITAL E EMPREGO: a reforma trabalhista e o aprofundamento da precariedade. **Caderno CRH**, v. 32, n. Cad. CRH, 2019 32(86), p. 325–342, maio 2019.

OLIVEIRA, Isabela F. de; DRUCK, Graça. (2021). O DEBATE CONCEITUAL SOBRE TERCEIRIZAÇÃO: uma abordagem interdisciplinar. **Caderno CRH**, 34, e021029. Disponível em: <https://doi.org/10.9771/ccrh.v34i0.45309>. Acesso em: 10 de Mar de 2023.

OLIVEIRA, Pedro Alves. A vitória da terceirização. **Agência de Notícias da Indústria**, Goiás, 04 de Abr. de 2017. Disponível em: <<https://noticias.portaldaindustria.com.br/artigos/pedro-alves-oliveira/a-vitoria-da-terceirizacao/>>. Acesso em: 15 de Set. De 2022.

PASSOS, R. G.; NOGUEIRA, C. M. Terceirização e divisão sociosexual e racial do trabalho. **Revista Katálysis**, v. 21, n. Rev. katálysis, 2018 21(3), p. 484–503, set. 2018.

PIMENTEL, Fernando. Terceirização não precariza o trabalho e estimula economia. **Agência de Notícias da Indústria**, 2017. Disponível em: <<https://noticias.portaldaindustria.com.br/artigos/fernando-pimentel/terceirizacao-nao-preciza-o-trabalho-e-estimula-economia/>>. Acesso em: 8 de Ago. de 2022.

PORTAL DA INDÚSTRIA. Terceirização de serviços e atividades é estratégica para a indústria no Brasil. **Portal da Indústria**, [s.d.]. Disponível em: <<https://www.portaldaindustria.com.br/industria-de-az/terceirizacao/#:~:text=O%20que%20%C3%A9%20terceiriza%C3%A7%C3%A3o%3F,processo%20produtivo%20da%20empresa%20contratante.>> Acesso em: 29 de Set. de 2022.

RAMALHO, J. R.; SANTOS, R. S. P. DOS .; RODRIGUES, I. J. MUDANÇAS NA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA, SINDICATO E EMPRESAS MULTINACIONAIS. **Caderno CRH**, v. 32, n. **Cad. CRH**, 2019 32(86), p. 343–359, maio 2019. RAPOSO, C. T. M. A Escravidão Digital. **Revista Katálysis**, v. 23, n. Rev. katálysis, 2020 23(3), p. 510–518, set. 2020.

SITWARE. **Conheça as principais vantagens e desvantagens da terceirização**. [S.I], (2018). Disponível em: <<https://www.siteware.com.br/gestao-estrategica/vantagens-e-desvantagens-da-terceirizacao/>>. Acesso em: 5 de Ago. de 2022.