

A TERCEIRIZAÇÃO DO TRABALHO E A DESVALORIZAÇÃO DO TRABALHADOR

Felipe Peters Cordeiro¹
Marques Antônio Cassimiro²

Resumo

O principal objetivo deste trabalho é discutir os impactos da terceirização na vida dos trabalhadores brasileiros. De forma complementar, busca-se compreender o processo de terceirização, analisando os prós e contras da mesma e discutindo sobre o aumento da desvalorização do trabalhador ocasionado pela aprovação da lei brasileira de terceirização. A metodologia utilizada baseia-se na pesquisa bibliográfica, consultando artigos de revistas científicas, leis trabalhistas brasileiras e publicações de órgãos como a Central Única dos Trabalhadores (CUT) sobre o tema. Os resultados apontaram que a terceirização pode ser entendida como uma prática adotada por uma empresa onde esta, contrata outra organização para prestar um determinado serviço, que normalmente não é realizado pela instituição contratante. A redução de custos e a inexistência de vínculo empregatício são os principais motivos para a adoção deste tipo de relação trabalhista pelas organizações, como acontece com empresas prestadoras de serviços de limpeza e segurança. No Brasil havia algumas restrições acerca da terceirização, como a proibição para atividades fim, somente sendo permitido para atividades meio, ou seja, não podendo ser destinada a todo processo produtivo. A sanção presidencial que autoriza a terceirização para qualquer ramo de atividade inclusive atividades fim, vem gerando polêmica no país, sendo o aprofundamento sobre este tema a principal motivação para a realização desse estudo.

Palavras-chave: terceirização; trabalho; desvalorização; direitos trabalhistas.

¹ CORDEIRO, Felipe Peters, Engenheiro Civil pela Rede DOCTUM, Acadêmico do curso de Pós Graduação em Engenharia de Segurança do Trabalho da Universidade Salgado de Oliveira. UNIVERSO/JF, MG, 2018.

² CASSIMIRO, Marques Antônio, Engenheiro Civil pela Rede DOCTUM, Acadêmico do curso de Pós-Graduação em Engenharia de Segurança do Trabalho da Universidade Salgado de Oliveira. UNIVERSO/JF, MG, 2018.

1 Introdução

Entendida como uma estratégia empresarial levada à votação pelo governo brasileiro, a terceirização é um fenômeno que vem gerando inúmeras discussões em todo o Brasil, devido às possíveis mudanças que poderão ocorrer nas relações de trabalho.

A terceirização consiste na possibilidade de uma organização poder contratar um terceiro, ou uma empresa que não esteja diretamente ligada a ela, para a realização de atividades que não representam o foco produtivo da empresa. Já garantida pela legislação brasileira, o fenômeno da terceirização passou a se tornar polêmico após a delimitação do poder público de que a partir da sanção da referida Lei de Terceirização, as empresas passam a ter a possibilidade de terceirizar todos os tipos de atividades dentro de seu contexto organizacional, inclusive as atividades denominadas de atividades-fim, ou seja, as ações principais da empresa.

Essa possibilidade vem gerando preocupação e alerta por parte das centrais sindicais e trabalhadores de forma geral, no que tange a possibilidade de desvalorização salarial, moral e legal do trabalhador, bem como perda de direitos trabalhistas e aumento do desemprego.

Sendo assim, o presente artigo tem como objetivo abordar o fenômeno da terceirização, discutindo sobre os impactos da mesma nas relações de trabalho. Busca-se ainda, discutir os prós e contras do processo de terceirização, as consequências que a aprovação da Lei nº 13.429/17 poderá acarretar aos trabalhadores, realizar uma análise ao referido projeto de lei, sobre sua legalidade perante os direitos trabalhistas, bem como compreender o impacto desse fenômeno na desvalorização do trabalhador brasileiro.

Primeiramente, no capítulo inaugural, faz-se necessária uma apresentação geral acerca da terceirização, analisando a evolução do conceito através dos tempos. Subsequentemente procurou-se apontar os prós e contras envolvidos no processo de terceirização, analisando o contexto em que se inserem e a influência que recebem.

No terceiro e último item, apresenta-se uma análise sobre a desvalorização do trabalhador, tendo como foco a ligação existente entre quem presta o serviço e para quem este serviço é prestado, as condutas violadoras do direito do trabalhador e o enorme impacto causado à sociedade.

O estudo utilizou como base metodológica a pesquisa bibliográfica. Como fontes de pesquisa foram consultados os sites, artigos e periódicos de plataformas específicas como a Scielo, durante os meses de Outubro e Novembro de 2017. Entre as palavras chaves utilizadas no processo de pesquisa estão: terceirização, trabalho e desvalorização.

2 Desenvolvimento

2.1 Breve Contextualização sobre a Terceirização

A discussão acerca da ampliação do uso da terceirização nas organizações brasileiras tem sido alvo de constantes polêmicas nos últimos meses, devido à aprovação da chamada Lei de Terceirização, realizada no final de Março de 2017. No contexto jurídico, entende-se por terceirização:

Para o Direito do Trabalho, terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação trabalhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços trabalhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente. A terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista: o obreiro prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante, que contrata este obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido (DELGADO, 2006, p.428).

Considerada um fenômeno de certa forma recente no âmbito do Direito do Trabalho, apresentando maior ascensão nos últimos trinta anos, a terceirização já representa uma realidade não só no Brasil, mas em muitos países pelo mundo (CARELLI, 2003).

Os fatores que contribuíram para o surgimento da terceirização são diversos, sendo os principais as transformações econômicas, a inserção das máquinas e da tecnologia nos meios produtivos, o acirramento da competitividade comercial, a busca pela produção em grande escala e a redução de custos com processos produtivos. Porém, a terceirização tem raízes desde a Segunda Guerra Mundial, quando as indústrias bélicas, sobrecarregadas pelas demandas para as batalhas, buscou um meio de aumentar a produção.

Na década de 1940 foi elaborada a CLT, nesta época a terceirização não possuía toda a abrangência assumida nos últimos trinta anos do século XX, nem sequer merecia atenção especial (DELGADO, 2006).

Somente em 1950 que a terceirização surgiu no cenário empresarial, objetivando a redução de custos, principalmente, aqueles relacionados com a mão de obra (MOSELE, 2007).

No âmbito jurídico brasileiro, a terceirização acompanhou o restante dos países sendo introduzida no país em meados de 1950 e tendo respaldo legal a partir da aprovação dos Decretos de Leis 1.212 e 1.216 de 1966 que autorizavam os bancos a obterem serviços de segurança prestados por empresas particulares.

Em 1966, o Decreto Lei nº. 1212 e o Decreto Lei nº. 1216 já previam algum tipo de terceirização, autorizando a terceirização de serviços de segurança. Após isso, em 1968, por meio do Decreto nº. 62.756/68, fora legalizada o serviço de locação de mão-de-obra por meio de agências especializadas. Um ano depois, o Decreto nº. 1.034 trouxe a regulamentação dos serviços de vigilância no setor bancário, diretamente ou por meio de intermediadoras (ALGORTA, 2012, p.1).

No Brasil, “em 1973 notou-se que o processo de locação de mão de obra passou a ocorrer com maior frequência, tendo apenas na cidade de São Paulo quase cinquenta mil trabalhadores nessas condições os quais prestavam serviços a dez mil empresas” (MARTINS, 2003, p.17).

Dessa forma, surgiu em 1974 a Lei nº 6.019 que regulamentava o trabalho temporário, já utilizado em larga escala no mercado sem qualquer normatização. O objetivo da lei era regular o trabalho temporário, onde uma pessoa é contratada por uma empresa de trabalho temporário que coloca a disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender a demanda complementar de serviços e a substituição transitória (MOSELLE, 2007).

A descentralização do trabalho foi normatizada em 1993, quando o Superior Tribunal do Trabalho editou a primeira versão do enunciado 331, passando a considerar lícita a terceirização. Entretanto ela era admitida como exceção, sendo admitida apenas para atividade meio da empresa, porém, estes limites não eram suficientes para impedir as fraudes praticadas nas contratações.

A partir do entendimento do contexto histórico onde emergiu a terceirização torna-se primordial citar a mais recente evolução jurídica da mesma, a Lei nº 13.429 de 31 de Março de 2017, ou também conhecida como Lei da Terceirização.

Esta lei altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Por meio dela, o governo passa a permitir que organizações terceirizem suas atividades fim, ou seja, as principais funções produtivas da empresa (BRASIL, 2017).

Desta forma, as empresas passam a ter, segundo o discurso governamental, flexibilidade para contratar e organizar o processo produtivo, favorecendo o desenvolvimento

da mesma. Essa concepção positivista defendida pelo governo, também é apontada por Silva, Santos e Santos (2006), onde os autores alegam que a terceirização:

[...] está calcada no objetivo de acrescentar valor à empresa, buscando crescimento estratégico pela criação de novas responsabilidades de gerenciamento, foco nos serviços e suporte, liberação das demais unidades de negócio para voltarem-se aos aspectos estratégicos das operações (objetivo-fim), transparência de atividades secundárias das unidades de negócio para os processos principais dos Serviços Compartilhados, concentração de recursos que desempenham as mesmas atividades de suporte, sendo tais atividades fornecidas a custos baixos e com altos níveis de serviço, alavancagem dos investimentos tecnológicos e, por fim, busca pela melhoria contínua (SILVA, SANTOS, SANTOS, 2006, p.22).

Porém, esse discurso tem sido refutado pela classe trabalhadora (que são os maiores interessados na questão), centrais sindicais e demais pessoas que se manifestam contrárias a implementação da Lei, alegando que a mesma deteriorará as relações trabalhistas, deturpando os direitos dos trabalhadores e desvalorizando perante o mercado e a legislação brasileira. Sendo assim, compreender os prós e contras da terceirização se faz primordial para evidenciar o impacto negativo que a mesma gerará a sociedade trabalhadora.

2.2 Prós e Contras da Terceirização

Assim como grande parte das leis e regimentos, a Lei da Terceirização possui vantagens e desvantagens. Porém, por estar diretamente relacionada à vida de uma sociedade, a mesma deveria conter mais pontos positivos que estivessem em busca da melhoria da qualidade de vida do trabalhador, do que pontos negativos que visassem o detrimento e desvalorização do mesmo.

De acordo com Giovanela e Haerthel (2009), a terceirização de atividades que não sejam o foco da empresa é um fenômeno mundial, visto a nova exigência mercadológica que exige das organizações flexibilidade, agilidade, eficiência, baixo custo e qualidade. A adoção deste tipo de terceirização seria um parâmetro benéfico para empresas e empreendedores.

Porém o que se observa a partir da proposta da Lei de Terceirização é uma abertura para uma espécie de “leilão de trabalhadores”, gerando um serviço precário e de baixa qualidade, com profissionais terceirizados muitas vezes mal remunerados e desmotivados (FILGUEIRAS, CAVALCANTE, 2015).

A realidade apontada por Filgueiras e Cavalcante (2015) também é expressa por Giovanela e Haerthel (2009).

Nem sempre esta terceirização é feita de forma apropriada, uma vez que muitas empresas vêm contratando prestadores de serviço incapazes de oferecer serviços com a qualidade inferior. [...] a empresa terceirizada traz desvantagem para os seus colaboradores, como por exemplo, poucos benefícios e um salário que deixa a desejar (GIOVANELA, HAERTHEL, 2009, p.490).

Para o Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas (SEBRAE), as principais vantagens advindas do processo de terceirização são a simplificação da estrutura administrativa, redução do custo dos estoques, concentração na atividade-fim e aumento da participação dos dirigentes nas demandas principais da empresa (SEBRAE, 2016).

Em contrapartida, as desvantagens deste processo incluem a possível queda na qualidade do serviço prestado, a não legalidade trabalhista da empresa terceirizada que poderia prejudicar a empresa contratante por meio de possíveis penalidades aplicadas pelo Ministério do Trabalho e a necessidade constante de verificação e acompanhamento sobre o serviço prestado e o trabalho solicitado (SEBRAE, 2016).

Na visão de Giovanela e Haerthel (2009), a competitividade do mercado empresarial globalizado transformou os cenários administrativos, tornando-os verticalizados e com poder centralizador, pouco flexível e sem participação dos colaboradores. Com a terceirização, surge a possibilidade de descentralizar o poder, tornando a gestão menos burocrática, devendo não ser considerada como sinônimo de perda de poder, mas sim modernização e possibilidade de ampliação dos projetos empresariais com qualidade e sucesso.

A criação de valor também é apontada por Giovanela e Harthel (2009) como uma característica associada à implementação da terceirização nas empresas, sendo um ponto importante a necessidade de conhecimento e quebra de paradigmas por parte da administração, além da busca e identificação de terceirizados capazes de fornecer à empresa condições de qualidade e produtividade necessárias.

Para Inhoff e Mortari (2005), sob a ótica administrativa, a terceirização apresenta outras vantagens para as empresas.

A principal vantagem sob o aspecto administrativo seria a de se ter alternativa para melhorar a qualidade o produto ou serviço vendido e também a produtividade. Seria uma forma também de se obter um controle de qualidade total dentro da empresa, sendo que um dos objetivos básicos dos administradores é a diminuição de encargos trabalhistas e previdenciários, além da redução do preço final do produto ou serviço. Adotando a terceirização, a empresa poderá concentrar seus recursos e esforços na sua própria área produtiva, na área em que é especializada, melhorando a qualidade do produto e sua competitividade no mercado. Com

isso, pretende-se uma redução de custos, principalmente dos custos fixos, transformando-os em variáveis, e aumentando os lucros da empresa, gerando eficiência e eficácia em suas ações, além de economia de escala, com a eliminação de desperdícios. Haverá diminuição do espaço ocupado na empresa, atividades que antes lhe pertenciam foram terceirizadas, não só de pessoal como de material, ocorrerá a criação de empregos na terceirizada, um aperfeiçoamento de mão-de-obra, distribuição de rendas entre os participantes do processo, concentração de esforços na atividade-fim da empresa, especialização no serviço, concorrência e produtividade para todo o mercado. A terceirização ao gerar novas empresas, gera também novos empregos, e, em contrapartida, aumento de arrecadação de impostos na área de serviços (IMHOFF, MORTARI, 2005, p.87).

Porém, assim como existem prós, também coexistem contras ao analisar o processo de terceirização. Observa-se que a empresa é a única beneficiada pela adoção de terceirizados em seu processo produtivo.

Como desvantagem para o trabalhador, pode-se indicar a perda do emprego, no qual tinha remuneração certa por mês, passando a incerta, além da perda dos benefícios sociais decorrentes do contrato de trabalho e das normas coletivas da categoria e também o custo das demissões que ocorrem na fase inicial. Um dos principais riscos da terceirização é contratar empresas inadequadas para realizar os serviços, sem competência e idoneidade financeira, pois poderão advir problemas principalmente de natureza trabalhista. Outro risco é o de pensar a terceirização apenas como forma de reduzir custos, se esse objetivo não for alcançado, ou no final a terceirização não der certo, implicará no desprestígio de todo o processo. (IMHOFF, MORTARI, 2005, p.88).

Além dos pontos desfavoráveis apresentados Imhoff e Mortari (2005), outras questões são observadas por Giovanela e Haerthel (2009) como:

a) aumento do risco a ser administrado; b) dificuldade no aproveitamento dos empregados já treinados; c) demissões na fase inicial; d) mudanças na estrutura do poder; e) falta de parâmetros de preços nas contratações iniciais; f) custo de demissões; g) desgaste na relação com sindicatos; h) má escolha de parceiros; i) má administração do processo; e j) aumento da dependência de terceiros (GIOVANELA, HAERTHEL, 2009, p.496).

O risco administrativo refere-se à descentralização do poder associando-se a questões gerenciais. Os demais parâmetros apontados estão diretamente relacionados ao colaborador, como as demissões na fase inicial, que podem ser em grande escala, dependendo do porte da empresa, a dificuldade futura em se estabelecer um piso e teto salarial, já que o quadro de funcionários contará com colaboradores diretos e/ou terceirizados, atuação do sindicato que

na tentativa de defender os direitos trabalhistas acaba sendo de fundamental importância para as negociações de benefícios, dentre outros.

Até o momento foi possível identificar vantagens e desvantagens associadas à terceirização tendo como ponto de partida o contexto empresarial. Porém, como já mencionado, o trabalhador é o ator mais representativo no estabelecimento das relações de trabalho, devendo a lei proteger os direitos do mesmo. Porém, o que ocorre com a proposta da Lei de Terceirização do Brasil é o oposto, gerando além de uma grande polêmica acerca do tema, uma significativa ascensão da desvalorização moral e profissional do trabalhador brasileiro, como abordado a seguir.

2.3 A Desvalorização do Trabalhador

A lei trabalhista criada em 1943, surgiu como uma forma de proteção e garantia de direitos aos trabalhadores que na época, eram explorados em prol de um objetivo único das empresas que se resumia na busca pelo lucro. Com o passar das décadas, foram aprimorados diversos artigos e parágrafos da legislação trabalhista, acompanhando a evolução mundial e permitindo reconhecer a importância das pessoas para o desenvolvimento de uma empresa e consequentemente de todo país (BRASIL, 1943).

Um dos principais pontos a serem destacados no processo de terceirização como desvalorizador do trabalhador é a remuneração. Para Filgueiras e Cavalcanti (2015), o processo de assalariamento da população trabalhadora já evidencia a exploração máxima da sociedade para obtenção de recursos. Com a adoção da terceirização esse fator se agrava, gerando precarização das relações trabalhistas e das remunerações pagas aos trabalhadores.

Segundo dados do Ministério do Trabalho publicados em 2013, a remuneração média entre os setores terceirizados e os tipicamente contratantes apresentam diferença de quase 25%, como observado na tabela 1.

Tabela 1: Condições de trabalho e terceirização, 2013.

Condições de trabalho	Setores tipicamente contratantes	Setores tipicamente terceirizados	Diferença Terceirizados/Contratante
Remuneração média (R\$)	2361,15	1776,78	-24,7
Jornada semanal contratada (horas)	40	43	7,5
Tempo de emprego (anos)	5,8	2,7	-53,5

Fonte: Rais (2013 *apud* DIEESE/CUT Nacional, 2014).

A remuneração média inferior deste setor justifica o apoio dado pelo setor empresarial às novas regras de terceirização visto que os custos com recursos humanos serão reduzidos significativamente, seja pela responsabilização da empresa prestadora do serviço quanto ao pagamento de seus funcionários, seja pela sublocação de material humano a um custo bem menos elevado pela inexistência de vínculo trabalhista e consequentemente de obrigatoriedade no pagamento de tributos referentes ao colaborador.

Além da questão salarial, o trabalhador é desvalorizado também no contexto físico, onde a exploração da mão de obra terceirizada é superior ao de colaboradores contratador sobre o regime da CLT convencional. Na legislação trabalhista é assegurado ao terceirizado jornada de 8 horas com remuneração das horas extraordinárias, porém a realidade é divergente.

Em relação à jornada de trabalho contratada, esse grupo de trabalhadores realiza uma jornada de 3 horas a mais semanalmente, sem considerar horas extras ou banco de horas realizadas, que não são objeto do levantamento do MTE (Ministério do Trabalho e Emprego) - outra limitação das estatísticas oficiais brasileiras. Se a jornada dos trabalhadores em setores tipicamente terceirizados fosse igual à jornada de trabalho daqueles contratados diretamente, seriam criadas 882.959 vagas de trabalho a mais. Isto, sem considerar hora extra, banco de horas e o ritmo de trabalho que, como relatado pelos dirigentes sindicais, são maiores e mais intensos entre os terceiros (DIEESE/CUT NACIONAL, 2014).

Por meio dessa exploração abusiva, evidenciam-se um cenário que permite uma analogia ao cenário do período que compreende as condições de trabalho existentes durante a eclosão da Revolução Industrial, com exploração máxima de mão de obra, pouca ou nenhuma remuneração e a busca pelo lucro e produtividade.

A formação técnica e escolar dos profissionais que atuam no setor terceirizado não é tão discrepante da realidade dos não terceirizados. Portanto não há argumentos que

justifiquem salários menores e jornadas ainda maiores, havendo assim uma questão complexa a ser resolvida.

Com baixos salários e jornadas extensas, o trabalhador dificilmente terá seus direitos trabalhistas respeitados o que dificulta a manutenção de um longo tempo de atuação em uma mesma empresa. A taxa de rotatividade desse setor em 2013 foi de 64,4%, muito superior aos 35% encontrados no setor de contratados (DIESSE/CUT NACIONAL, 2014).

Outro aspecto a ser considerado é a garantia da segurança no ambiente de trabalho.

Com relação aos infortúnios, ao externalizar riscos e responsabilidades, são potencializados os fatores acidentogênicos e inibidos os mecanismos de limitação do despotismo patronal. Se a terceirização promove maior tendência à transgressão do limite jurídico à relação de emprego (o trabalho análogo ao escravo), também engendra maior propensão a desrespeitar os limites físicos dos trabalhadores [...] A gestão da saúde e segurança do trabalho pelas empresas brasileiras, de forma geral é predatória, mesmo quando trata de trabalhadores diretamente contratados. Diversos indicadores sustentam essa afirmação, sejam eles relativos a acidentes típicos, doenças ocupacionais, omissão dos agravos, descumprimento das normas, resistência e luta contra qualquer regulação que reduza os infortúnios e mortes. Todavia, com a terceirização, o cenário se agrava substancialmente. A incidência de adoecimentos e mortes entre os terceirizados é maior do que aquela que atinge os trabalhadores diretamente contratados, seja comparando setores diferentes, seja cotejando funções num mesmo setor, o que ocorre mesmo quando são analisadas as mesmas funções, os mesmos postos de trabalho, que potencialmente deveriam engendrar os mesmos riscos (FILGUEIRAS, CAVALCANTI, 2015, p.27).

Estes aspectos contrapõem a visão governamental e empresarial de que a terceirização é uma estratégia para o desenvolvimento do país. De maneira contrária a mesma, a terceirização prioriza a exploração, diminui a remuneração, evidencia uma disparidade social, favorece o aumento do desemprego, desmotiva a qualificação do trabalhador e faz com que o mesmo se sinta pomenorizado diante o mercado.

De acordo com Giovanela e Haerthel (2009), a desvalorização e a exploração do trabalhador com a prática da terceirização também afetam o aspecto moral e psicológico do colaborador. Esse fato é corroborado por Barros (2002) que alega que:

Na prática têm sido esquecidos principalmente os aspectos que dizem a respeito à carreira e a vida dos colaboradores/pessoas envolvidas no processo. [...] ocorre um impacto na empresa, causado por colaboradores descontentes com a empresa em que trabalham ou com o tratamento recebido do contratante ainda que esteja lutando contra as mudanças simplesmente por não ter sido informadas de maneira adequada. A principal queixa que temos identificado dos colaboradores que passam por esse

processo diz respeito ao sentimento de perda de status, reforçado pela mudança de comportamento dos antigos colegas de trabalho, que passam a tratá-los como “terceiros”, isto é, pessoas que pertencem a uma categoria supostamente menos valorizada que perdeu privilégios e direitos (BARROS, 2002, p.629).

No que compete à carreira do colaborador, a terceirização tende a prejudicar sua motivação pessoal para o trabalho e para a realização de suas tarefas, fazendo com que o mesmo não possa desenvolver habilidades e técnicas que contribuirão para sua formação profissional.

3 Considerações Finais

Através desta pesquisa, foi possível compreender a terceirização como um processo econômico com importantes efeitos de natureza jurídica, provocando debates no campo do direito, em particular no direito do trabalho, à vista dos problemas relacionados com a relação jurídica de trabalho.

No entanto, o que se tem observado na prática é que a terceirização sem um controle mais rígido pode gerar a precarização do trabalho, a dispersão dos trabalhadores em função da desconcentração produtiva, o enfraquecimento dos sindicatos, a informalização das relações trabalhistas e o desemprego.

Apesar da existência da Lei nº 13.429/17, ainda é possível constatar a falta de uma legislação que traga proteção e garantias próprias e específicas aos trabalhadores.

Na visão empresarial e governamental, a terceirização possui benefícios e vantagens diversas como redução de custos para empresa, flexibilização da estrutura organização e adequação ao mercado competitivo que exige uma organização menos verticalizada e mais participativa.

Porém para o trabalhador, a terceirização representa uma forma de desvalorização física, moral, psicológica e profissional capaz de deturpar os direitos e deveres de empregadores e acentuar o quadro exploratório como o vivenciado no período escravo brasileiro.

A atuação dos sindicatos pode ser apontada como uma forma de intervenção capaz de proteger o trabalhador, quanto ao cumprimento das leis trabalhistas, porém com a iniciativa da terceirização, surge uma ruptura e enfraquecimento dos vínculos e do relacionamento entre empresas e organizações sindicatos colocando em risco o bem-estar do trabalhador.

Deve ser ressaltado que não é somente o trabalhador quem perde com a terceirização, mas também às organizações que precisam estar cada vez mais atentas no momento da escolha das empresas e dos trabalhadores que prestarão os serviços terceirizados, priorizando a qualidade e o profissionalismo.

A partir da terceirização extinguem-se também as relações familiares entre colaboradores e empresas, caracterizadas por grandes períodos de contribuição e permanência do trabalhador em uma única organização, criando assim um vínculo que transcende a relação profissional, fazendo com que os trabalhadores passem a ser considerados como meros números a serem geridos pela empresa.

Referências

AMARAL, Stephanie Borelli. Os efeitos jurídicos decorrentes da terceirização. 2016. Disponível em: <<http://www.viajus.com.br/viajus.php?pagina=artigos&id=2388&idAreaSel=8&seeArt=yes>>. Acesso em: 22 Mar. 2017.

ANAMATRA. **Sancionada, lei da terceirização sinaliza ganhos e também perdas.** 2017. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/imprensa/anamatra-na-midia/25161-sancionada-lei-da-terceirizacao-sinaliza-ganhos-e-tambem-perdas>>. Acesso em: 10 Maio. 2018.

BARROS, Laura de. **Gerenciamento do Trabalho Terceirizado.** In: BOOG, Magdalena (Coord): Manual de Gestão de Pessoas e Equipes: Estratégias e Tendências. São Paulo: Gente, 2002.

BRASIL. Lei nº13.429 de 31 de Março de 2017. **Altera dispositivos da Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm>. Acesso em: 09 Maio 2018.

BRASIL. Lei nº 6.019 de 3 de Janeiro de 1974. **Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm>. Acesso em: 10 Maio. 2018.

BRASIL. Lei nº5.452 de 1º de Maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 10 Maio. 2017.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização e intermediação de mão-de-obra: ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003, p. 74.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª Ed. São Paulo: LTR, 2006.

DIEESE / CUT Nacional. **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 / Secretaria. Nacional de Relações de Trabalho e Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. – São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014. Disponível em: <<https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>>. Acesso em: 01 Mai. 2018.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo; CAVALCANTI, Sávio Machado. Terceirização: debate conceitual e conjuntura política. **Revista da ABET**, v. 14, n. 1, Janeiro a Junho de 2015. Disponível em: <<http://periodicos.ufpb.br/index.php/abet/article/viewFile/25699/13875>>. Acesso em: 06 Maio. 2018.

GIOVANELA, Adriana; HAERTHEL, Susan Mara. Terceirização: vantagens e desvantagens. Percepção dos colaboradores e gestores na empresa de tecnologia de informação (TI). **Revista Interdisciplinar Científica Aplicada**, Blumenau, v.3, n.4, p.488-511, Sem II 2009.

IMHOFF, Márcia Moraes; MORTARI, Aline Perico. Terceirização: vantagens e desvantagens para as empresas. **Revista Eletrônica de Contabilidade**, edição especial. 2005. Disponível em: <http://tupi.fisica.ufmg.br/michel/docs/Artigos_e_textos/Gestao/terceirizacao_vantagens_desvantagens.pdf>. Acesso em: 26 Abr. 2018.

MARTINS, Sergio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. 6. ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2003.

MOSELE, Rafael. A Terceirização no Direito do Trabalho à Luz do Princípio da Primazia da Realidade. **Universo Jurídico**, Juiz de Fora, ano XI, dez, 2007. Disponível em: <http://uj.novaprolink.com.br/doutrina/4625/a_terceirizacao_no_direito_do_trabalho_a_luz_d_o_principio_da_primazia_da_realidade>. Acesso em: 23 Abr. 2018.

SEBRAE. **Planejamento de pessoal**: as vantagens e desvantagens da terceirização. 2016. Disponível em: <<https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/as-vantagens-edesvantagensdatterceirizacao,a3c085a596de0510VgnVCM1000004c00210aRCRD>>. Acesso em: 25 Abr. 2018.

SILVA, José Alberto Teixeira da; SANTOS, Roberto Fernandes dos; SANTOS, Neusa Maria Bastos F. **Criando valor com serviços compartilhados**: aplicação do BALANCED SCORECARD. São Paulo: Saraiva, 2006.