

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Administração

TERCEIRIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO: uma revisão de literatura

Gabriella Torres Pimenta

Montes Claros – MG

2017

Gabriella Torres Pimenta

TERCEIRIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO: uma revisão de literatura

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto de Ciências Agrárias da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito parcial, para a obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Giovanni Campos Fonseca

Montes Claros

Instituto de Ciências Agrárias – UFMG

2017

Gabriella Torres Pimenta. **TERCEIRIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO:**
uma revisão de literatura

Aprovada pela banca examinadora constituída por:

Prof.^a Rose Elizabeth Cabral Barbosa – M. Sc. / Professora Voluntária - ICA/UFMG

Prof.^a Thalita Lorena Nogueira Monção Alves – M. Sc./ Professora Substituta - ICA/UFMG

Prof. Giovanni Campos Fonseca – D. Sc. /Professor Adjunto - ICA/UFMG- Orientador

Montes Claros, ____ de _____ de 20__.

Dedico à minha mãe Lígia pelo apoio incondicional em cada etapa da minha vida e a todos que contribuíram para concretização deste trabalho.

AGRADECIMENTOS

Agradeço em primeiro lugar a Deus que permitiu essa grande realização em minha vida, por me conceder força e perseverança para concretizar mais uma etapa.

À minha mãe Lígia, que percorreu comigo toda essa jornada, sendo exemplo de amor; generosidade e compreensão, sempre me dando suporte para ir em busca dos meus objetivos.

À minha família e aos meus amigos, por todo apoio e palavras de motivação, sempre me incentivando a prosseguir.

Agradeço ao meu orientador Giovanni Campos Fonseca, por ter me conduzido de maneira sempre paciente e solícita no desenvolvimento deste trabalho e me direcionado na descoberta de novos conhecimentos.

Com carinho, agradeço a Junia e Larissa, por percorrerem comigo este caminho árduo, sempre com muito carinho, incentivo e apoio.

Ao Instituto de Ciências Agrárias da Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG), e aos professores que permitiram todo conhecimento adquirido, obrigada por serem exemplos.

“Mais que de máquinas, precisamos de humanidade”.

(Charles Chaplin)

RESUMO

Com o advento da reestruturação produtiva, os processos de flexibilização do trabalho vêm se expandindo e conquistando espaço dentro das empresas como uma forma estratégica de gestão. Diante desse cenário, as empresas optam por exteriorizar parte do processo produtivo, tido como atividade não essencial ao objetivo final do negócio, o que faz emergir o processo de terceirização, instituindo um novo tipo de precarização que encontra nesse processo uma oportunidade de consolidação. Uma vez aplicada como modelo de gestão, a terceirização cria condições de trabalho fragilizadas e dificuldades para a efetiva garantia dos direitos do trabalhador. Este trabalho tem como objetivo investigar que relação a literatura estabelece entre terceirização e precarização do trabalho. Como metodologia, realizou-se uma revisão de literatura sobre o assunto. Os resultados demonstram que as empresas utilizam a terceirização como forma de obterem vantagem competitiva no mercado, eliminando custos e alcançando ganhos em produtividade e eficiência. Por outro lado, o processo de terceirização acaba por gerar ambientes e condições desfavoráveis ao exercício do trabalho, com perdas em termos salariais, benefícios e enfraquecimento das relações trabalhistas.

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

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Relação de artigos incluídos no estudo	12
---	----

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CCQ – Círculos de Controle de Qualidade

TCC – Trabalho de Conclusão de Curso

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	10
2 METODOLOGIA.....	12
3 REVISÃO DE LITERATURA: Resultados e Discussão.....	16
3.1 Reestruturação do modelo produtivo.....	16
3.2 Flexibilização do trabalho.....	18
3.3 A precarização do trabalho na contemporaneidade.....	21
3.4 Terceirização de serviços.....	22
3.5 Atividade-fim e atividade-meio.....	25
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	27
REFERÊNCIAS.....	29

1 INTRODUÇÃO

Compreender e acompanhar as mudanças no cenário econômico são considerados princípios fundamentais para que uma organização alcance vantagem competitiva diante de um mercado que apresenta intensa mutabilidade como o atual (ANTUNES; ALVES, 2004).

As organizações têm buscado incessantemente se posicionarem de maneira estratégica frente a um mercado em crescimento para que possam se manter competitivas perante a concorrência.

Neste contexto de rápidas mudanças, o modelo produtivo das organizações tem se modificado para atender as expectativas do mercado, buscando atingir uma maior eficiência e dispor de menores custos de operação. É nesta realidade que o modelo de produção vigente dentro das empresas tem sofrido adaptações há algumas décadas, remodelado para acompanhar as novas demandas de um mercado altamente competitivo.

Segundo Amato Neto (1995), as empresas têm buscado se reestruturar internamente como forma de manter seu comportamento pautado em ações competitivas, seguindo uma dinâmica de mercado guiada pela flexibilização operacional e redução de custos.

Diante dessa nova focalização, segundo Costa (2005), as empresas nacionais forçosamente tiveram que reestruturar seus modelos produtivos para se manterem competitivas ao nível do mercado internacional. Fechamento de fábricas, redução do quadro de empregados, terceirização e renovação tecnológica, foram algumas mudanças provocadas pela imposição do mercado. Entende-se por essas adaptações primordialmente a redução de custos do trabalho.

É nesta realidade que a prática da terceirização de serviços surge como uma alternativa para as empresas conquistarem seu diferencial competitivo.

De acordo com Lima (2010), a terceirização é um processo decorrente da reestruturação econômica e evolução no processo de gestão dentro das organizações. A fim de reconfigurar o ambiente de trabalho, a terceirização possibilita às organizações maior flexibilidade em seu processo produtivo, redução de custos, externalização das atividades tidas como complementares, mas por outro lado ocorre uma tendência à precarização das relações trabalhistas.

A terceirização desempenha um papel estratégico importante dentro das organizações, tido como necessário para os moldes de produção atuais, bem como gera

impactos sociais pela desregulamentação da força de trabalho. Esse processo gera brechas para diversas formas de regulação e legislação trabalhista, o que para alguns autores pode dar origem à precarização das formas de trabalho.

A reforma trabalhista aprovada pelo Congresso Nacional pela Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017, altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto – Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, adequando a legislação às novas relações de trabalho. Algumas disposições dizem respeito à terceirização, que sofre alterações como a liberação para trabalhadores terceirizados ou de subcontratadas exercerem atividades consideradas como principais, as chamadas atividades-fim. Outra alteração é a obrigatoriedade de que esses trabalhadores usufruam dos mesmos benefícios que os empregados diretos, como alimentação e transporte, respeitando algumas particularidades.

Enfim, o processo de terceirização confere às empresas ganhos para manterem bom posicionamento diante do mercado, em contraponto são criadas condições e relações de trabalho mais fragilizadas, refletindo e afetando àqueles que diretamente constituem a força de trabalho.

Diante desse contexto, o presente trabalho fundamentou-se em um problema organizacional, em que se buscará resposta para a questão: - “De que forma a terceirização contribui para a precarização do trabalho?”

A partir da problematização aqui apresentada, o objetivo geral deste trabalho é investigar que relação a literatura estabelece entre a terceirização e a precarização do trabalho.

Para atingir o objetivo geral deste Trabalho de Conclusão de Curso (TCC) de Graduação em Administração, foi necessário estabelecer os seguintes objetivos específicos: delimitar os termos ou palavras-chave para pesquisa da literatura; realizar as buscas dos artigos referentes ao tema; identificar nos artigos se os autores estabelecem relação entre o processo de terceirização e a precarização do trabalho; explicar a que tipos e formas de precarização os autores se referem; e explicitar as possíveis consequências dessa precarização para os trabalhadores.

Este texto é organizado em quatro seções: esta introdução, em que se apresentam o tema e os objetivos deste TCC; em seguida aborda-se a metodologia que orientou as etapas necessárias para que o estudo fosse realizado; a revisão de literatura é tratada na mesma seção em que se apresentam e se discutem os resultados; e por fim, realizam-se as considerações finais, seção em que se destacam os pontos mais relevantes do estudo, bem como as lacunas por ele deixadas.

2 METODOLOGIA

Definidos os objetivos do estudo, delinear-se os procedimentos para desenvolvimento da pesquisa. De acordo com Cruz (2010), podemos afirmar que a pesquisa científica é aquela que busca descobrir a resposta para alguma indagação que temos a respeito de algum assunto. Para buscar respostas ao problema desta pesquisa – “De que forma a terceirização contribui para a precarização do trabalho?” realizou-se uma pesquisa aplicada, uma vez que se “objetiva gerar conhecimentos para aplicação prática dirigidos à solução de problemas específicos e envolve verdades e interesses locais” (PRODANOVE, FREITAS, 2013, p. 51).

Quanto à abordagem do problema, o estudo classifica-se como pesquisa qualitativa que, segundo Minayo (1993), trabalha com um conjunto de fenômenos que fazem parte da realidade social, um universo de significados, aspirações, das crenças, dos valores e das atitudes.

Pode-se, ainda, classificar este estudo como pesquisa exploratória, definida por Gil (2008) como aquela que proporciona uma visão geral a cerca de determinado fato, tendo como principal finalidade desenvolver, esclarecer ou modificar conceitos e ideias, com a finalidade de formular problemas mais precisos.

Realizou-se uma pesquisa bibliográfica, a partir de artigos, de maneira a subsidiar cada etapa deste trabalho.

Ainda de acordo com Gil (2008), classifica-se como pesquisa bibliográfica aquela realizada a partir de material anteriormente elaborado, principalmente livros e artigos científicos, possibilitando ao investigador, o acesso a uma gama de informações mais ampla do que se investigado diretamente.

As buscas foram realizadas via internet. A pesquisa restringiu-se à seleção de artigos apenas na língua portuguesa. As escolhas dos termos ou palavras-chave para busca dos artigos foi feita com base no objeto de pesquisa, a saber:

- Terceirização e Precarização do Trabalho

A busca foi realizada utilizando os seguintes termos, “terceirização” e “precarização”, de modo que solicite que a busca retorne artigos relacionados ao termo terceirização e ao termo precarização do trabalho em um mesmo artigo. Por esse motivo utilizou-se o operador lógico “e”. Como citado anteriormente, essa estratégia de busca foi adotada com o objetivo de analisar qual a relação existente entre os termos mencionados, que

corresponde ao objetivo deste TCC. Após análise dos artigos, foram incluídos na pesquisa um total de 27 artigos, sendo que 24 artigos compuseram o referencial teórico dando respaldo a este estudo. As buscas foram realizadas principalmente por meio de dois *sites*: o Google Acadêmico e o banco de dados bibliográficos Scielo. Esses repositórios foram escolhidos por permitirem acesso a uma vasta produção de artigos científicos.

No quadro 1 apresenta-se a relação dos artigos selecionados.

Quadro 1 – Relação de artigos incluídos no estudo em ordem cronológica de publicação, da mais recente para a mais antiga

				(Continua)
Item	Autor (es)	Título	Ano	
1	Ivanise Nunes Pereira	<i>Projeto de Lei nº 4.330 de 2004. Uma análise da terceirização de atividade-fim na administração pública</i>	2015	
2	Alexandre Batista Pimenta Pereira, Larissa Martins de Souza	<i>Acerca da dicotomia atividade-fim e atividade-meio e suas implicações na licitude da terceirização trabalhista</i>	2014	
3	Gabriela Neves Delgado, Helder Santos Amorim	<i>Os limites Constitucionais da Terceirização</i>	2014	
4	George Francisco Ceolin	<i>Crise do capital, precarização do trabalho e impactos no serviço social</i>	2014	
5	Giovanni Alves	<i>Terceirização e Capitalismo no Brasil: um par perfeito</i>	2014	
6	Lucas Trompieri Rodrigues	<i>Uma nova dinâmica na relação laboral – a Flexisegurança</i>	2014	
7	Graça Druck	<i>Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?</i>	2011	
8	Lirian Keli dos Santos, Edson Caetano	<i>Reestruturação do Processo Produtivo: Produção Associada</i>	2011	

Quadro 1 – Relação de artigos incluídos no estudo em ordem cronológica de publicação, da mais recente para a mais antiga

				(Continua)
Item	Autor (es)	Título	Ano	
9	Jacob Carlos Lima	<i>A terceirização e os trabalhadores: revisando algumas questões</i>	2010	
10	Marlene Corrêa Torreão	<i>Terceirização no contexto da reestruturação produtiva no Brasil: impactos sobre os trabalhadores e inflexões na organização sindical</i>	2009	
11	Marcelo Figueiredo <i>et al.</i>	<i>Reestruturação produtiva, terceirização e relações de trabalho na indústria petrolífera offshore da bacia de Campos(RJ)</i>	2007	
12	Marcia da Silva Costa	<i>O Sistema de Relações de Trabalho no Brasil: alguns traços históricos e sua precarização atual</i>	2005	
13	Ricardo Antunes, Giovanni Alves	<i>As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital</i>	2004	
14	Bruno Ottoni Eloy Vaz, Victor Prochnik	<i>Configuração da firma para estratégia: cadeias, oficinas e redes de valor</i>	2002	
15	Denise Pires	<i>Reestruturação produtiva e consequências para o trabalho em saúde</i>	2000	
16	Marcia de Paula Leite	<i>Trabalho e sociedade em transformação</i>	2000	
17	Carmem Ligia Iochins Grisci	<i>Trabalho, tempo e subjetividade e a constituição do sujeito contemporâneo</i>	1999	
18	Iracema Silva Moraes <i>et al.</i>	<i>Terceirização: moldando o futuro das empresas</i>	1999	
19	Jorge Mattoso	<i>Mudanças estruturais e trabalho no Brasil</i>	1998	

Quadro 1 – Relação de artigos incluídos no estudo em ordem cronológica de publicação, da mais recente para a mais antiga

				(Conclusão)
Item	Autor (es)	Título	Ano	
20	Jorge Mattoso, Marcio Pochmam	<i>Mudanças estruturais e trabalho no Brasil</i>	1998	
21	Luis Paulo Braciani	<i>Flexibilização e reestruturação: o trabalho na encruzilhada</i>	1997	
22	João Amato Neto	<i>Reestruturação Industrial, Terceirização e Redes de subcontratação</i>	1995	
23	José Augusto Delgado	<i>A supremacia dos princípios nas garantias processuais do cidadão</i>	1994	
24	Déa Lucia Pimentel Teixeira,	<i>Organização do processo de trabalho na evolução do capitalismo</i>	1985	

Fonte: Da autora, 2017.

3 REVISÃO DE LITERATURA: Resultados e Discussão

3.1 Reestruturação do modelo produtivo

O novo modelo de reestruturação produtiva nasceria a partir da crise sofrida pelo modelo de desenvolvimento americano ou fordista, pós- segunda guerra mundial. Naquele período notava-se uma intensa sensação de estabilidade e prosperidade econômica atrelada a esse modelo de produção em massa, com os ganhos em direitos de cidadania e a políticas públicas em benefício à população. Após intensas lutas, os trabalhadores conquistaram algumas mudanças nas relações salariais, nos modelos de gestão das organizações e também no trabalho do Estado, propiciados por acordos com os patrões, mediante uma nova forma de desenvolver o trabalho (MATTOSO, 1995; SINGER, 1989 *apud* PIRES, 2000).

No final dos anos 60, o modelo capitalista americano entra em crise, e os trabalhadores não mais satisfeitos com o modo de produção instituído, decidem romper com o sistema de produção fordista. O mercado que antes era abastecido com um intenso ritmo de trabalho ligado a um maior ganho de capital, entra em decaída, o que provoca a elevação dos preços, aumento da inflação e prejuízo aos direitos dos trabalhadores, uma vez que se rompe o acordo antes instituído pelo modelo de produção fordista e a população trabalhadora (PIRES, 2000).

Segundo Santos e Caetano (2011), a reestruturação produtiva surgiria em meados dos anos 80, decorrente das inovações tecnológicas e da crise econômica dos anos 60, colocando em dúvida a efetividade do modelo de produção taylorista/fordista daquela época. Para o capital, apenas uma remodelagem desse processo seria capaz de suprimir os efeitos desta crise.

O taylorismo e o fordismo marcam um cenário revolucionário no que tange a organização do trabalho e da produção no período compreendido entre o pós-guerra e a década de 1970. O primeiro introduz um modelo de produção baseado nos pressupostos de uma gerência científica do trabalho, até então inexistente e, através dessa gerência o trabalhador é selecionado e treinado, a partir de uma prescrição extremamente detalhada do trabalho e de um controle rígido de execução das tarefas. Por seu lado, o Fordismo implementou ao processo de trabalho uma prática de gestão onde se verifica a separação entre a concepção e a execução das funções, trabalho parcelado e simplificado, além de inovar com a esteira rolante na linha de montagem (SANTOS; CAETANO, 2011, p. 2).

Com vista ao novo modelo exigido pelo mercado, a flexibilização do trabalho se impõe como princípio fundamental para as novas formas de trabalho; afastando-se dos modelos pré existentes e consolidando um novo curso no que tange a modo de trabalhar.

No início dos anos de 1990, a economia brasileira começou a sofrer mudanças estruturais. Com a necessidade de fazer frente à economia internacional, o país iniciou um processo de transformações em sua estrutura produtiva, diante de um mercado que o demandava, principalmente após sua abertura comercial em nível internacional, promovida pelo governo de Fernando Collor, e ampliada pelo governo de Fernando Henrique Cardoso (COSTA, 2005).

Ainda segundo Costa (2005), as empresas deram início ao processo de reestruturação, porque se viram diante de um mercado em crescente expansão, em níveis globais. A globalização demandava a incorporação rápida de estratégias competitivas para que as organizações mantivessem-se bem sucedidas, sólidas e sobressaindo-se nos mercados em que atuavam. Alternativas como redução de hierarquia, redução do quadro de pessoal, modernização tecnológica, terceirização de pessoal e redefinição dos processos produtivos foram algumas das medidas que materializavam estratégias de sobrevivência adotadas pelas empresas.

As organizações estariam submetidas a profundas transformações advindas de uma nova ordem econômica internacional. Com a flexibilização de suas operações, as empresas demandavam maior focalização em suas atividades principais para que se mantivessem em posições vantajosas diante de uma concorrência intercapitalista (AMATO NETO, 1995).

A reestruturação produtiva, sob a égide neoliberal - privatizações, desregulamentação de direitos sociais, flexibilização das relações de trabalho, abertura dos mercados financeiros -, provocou profundas alterações na organização do trabalho e da produção e nas condições de vida e de trabalho da classe trabalhadora. A redução do número de trabalhadores na indústria e o aumento do mesmo, no setor terciário, além das diversas modalidades de subemprego, fez com que a realidade “dos mundos do trabalho” se tornasse mais complexa e precarizada (SANTOS; CAETANO, 2011, p. 4).

Para Teixeira e Souza (1985), a reestruturação do processo de trabalho reflete o aperfeiçoamento dos processos anteriores de desempenho do trabalho, culturalmente definidos dentro das organizações, para se adaptarem à nova estrutura de produção internacional. Essa remodelagem tende a ocorrer quando a estrutura de trabalho instaurada

torna-se um obstáculo para a produtividade, não favorecendo as organizações em ganhos de capital.

O mercado também tende a sentir os efeitos de novos processos de trabalho, quando surgem tecnologias mais desenvolvidas no mercado, como meio de obter maior produtividade. Assim, as empresas são forçadas a se adaptar sob pena de se tornarem inviáveis e acabam aderindo a tecnologias mais avançadas (TEIXEIRA; SOUZA, 1985).

3.2 Flexibilização do trabalho

A flexibilidade dentro do processo produtivo é sentida pela habilidade que a organização tem em tratar com os vários sistemas ou etapas produtivas sem prejudicar os custos, a qualidade e o tempo de todo processo (BRESCIANI, 1997).

A evolução da sociedade moderna tem desenvolvido constantes e sofisticadas mudanças nas formas de trabalho. Como meio de acumulação de capital, vêm sendo adotadas medidas como a reestruturação dos processos produtivos, a descentralização e a expansão dos limites do ambiente de trabalho. Medidas como essas criam uma estrutura bem menos definida e mais condizente com o sistema capitalista, sendo sentida de forma muito mais intensa (GRISCI, 1999).

O mundo do trabalho também tem sofrido notórias mudanças, a se destacarem aquelas ocorridas no setor de serviços. A reconfiguração da classe trabalhadora, antes inserida no sistema industrial, se distribui dentro da nova estrutura de trabalho definida pelo mercado. Essa nova estrutura é resultado de eventos como o crescimento do desemprego, o aumento do trabalho precário e informal, a mudança do tradicional sistema taylorista-fordista para formas flexíveis de trabalho e, ainda, a crise do sindicalismo. Esses, entre outros fatores geraram um formato novo onde as empresas buscam dispor de uma hierarquia mínima, renunciam as relações de emprego fixo e favorecem um ambiente onde os trabalhadores possam se vincular e desvincular em pequeno espaço de tempo (GRISCI, 1999).

De acordo com Alves e Antunes (2004), o processo de reestruturação produtiva trouxe consequências para o mundo do trabalho, sendo sentidas de diferentes formas e afetando o mercado e os trabalhadores em vários aspectos:

- Com a retração do fordismo/taylorismo ao processo produtivo, nota-se a redução do quadro de pessoal, rotulado como trabalhador fabril, tradicional e estável. Com o fim deste modelo, e a crescente horizontalização deste processo, cresce a necessidade de flexibilização e dispersão de trabalhadores pelos vários setores externalizados, o que se faz notar uma sensação de instabilidade incutida nas novas formas de trabalho;

- Migração do trabalhador fabril para novas formas de trabalho após o início da horizontalização do processo de produção. Formas flexibilizadas de trabalho como subcontratação de empresas, terceirização de trabalhadores e a disseminação de contratos temporários de trabalho são alternativas que restaram para a parcela dos trabalhadores remanescentes da era fordista/taylorista;

- Crescimento da participação do gênero feminino no mercado de trabalho, ultrapassando 40% da mão de obra em países industrializados. A maior parte dos postos de corresponde a relações flexibilizadas, como serviços terceirizados ou temporários que podem ser classificados como desregulamentados;

- Aumento dos assalariados médios dispensados do antigo sistema fabril e inseridos nos setores de serviços, de forma mais acentuada nas principais economias capitalistas (como Estados Unidos, Alemanha e França), sendo captados pelas novas formas de horizontalização do trabalho;

- Tendência ao aumento da exclusão dos jovens que, extrapolando a idade de inserção no mercado de trabalho, são levados a buscar formas mais precárias de trabalho, ao se depararem com o cenário de desemprego;

- Exclusão de trabalhadores com idade acima dos 40 anos, considerados “velhos” para o mercado de trabalho. Passa a haver maior dificuldade de inserção ou reinserção desses trabalhadores, que acabam se submetendo a formas flexibilizadas de trabalho, assim como os mais jovens;

- Expansão do trabalho no Terceiro Setor como uma forma alternativa de atividade ou função para aqueles que enfrentam o desemprego crescente no mercado de trabalho.

Dessa forma, para se entender a nova conjuntura do mercado atual, é necessário se atentar para os mais diversos aspectos que compõem o mundo do trabalho. Uma estrutura formada por homens e mulheres, jovens e adultos abarcando setores menos expressivos ao capital como o Terceiro Setor. A nova e concentrada distribuição da mão de obra para setores mais precarizados em sua maioria vende seus esforços à formas desprovidas de direitos e

permeada de instabilidade. Isso passa a ocorrer de maneira ainda mais intensificada do que a que era encontrada na antiga configuração do trabalho (ALVES; ANTUNES, 2004).

Para Lima (2010), a flexibilidade tem sido valorizada no mercado atual. Trabalhadores mais predispostos a mudanças e flexíveis são mais reconhecidos. Aqueles que trazem em seu perfil o interesse e o anseio pela estabilidade no emprego são taxados negativamente como acomodados. Dessa forma, a instabilidade torna-se amplamente difundida em grande parte dos empregos e funções.

A flexibilidade é sentida no cenário do trabalho de duas formas e gera discussões a respeito de seu efetivo papel. De um lado estão aqueles que a veem como forma de desenvolver a competitividade, eliminar custos, facilitar o desempenho do serviço mesmo a distância, bem como um meio vantajoso no que se refere a relações e obrigações trabalhistas. De outro lado, o processo de flexibilização traz um teor negativo, tornando as relações de trabalho mais frágeis, gerando a desestruturação do ambiente de trabalho, fazendo com que o modo de trabalho resulte em maior lucro para as empresas e, finalmente, gerando a desvinculação das obrigações trabalhistas. Os reflexos da flexibilização das relações de trabalho têm sido objeto de discussões e disputas entre atores sociais e forças políticas (BRESCIANI, 2015).

Ainda segundo Bresciani (2015), no caso brasileiro, é relevante ter atenção para as mudanças desencadeadas pela reestruturação. O que hoje é chamado de flexibilização, comumente está sendo associado à desregulamentação, devido aos impactos gerados nas relações de trabalho.

Desregulamentação é uma política legislativa de menor interferência do Estado e das leis nas relações coletivas de trabalho, dando maior autonomia para as negociações entre empresariado e sindicatos, liberando-os da influência estatal (NASCIMENTO, 2004 *apud* RODRIGUES, 2014).

Ao mencionar reestruturação, Lima (2010) relata que a instabilidade gerada por essas mudanças reflete nos tipos de emprego ou ocupação dos trabalhadores. No mercado de trabalho é sentido que trabalhadores mais qualificados têm se posicionado perante ao emprego de modo mais flexível, abertos à mudança. Esses trabalhadores tendem a permanecer por períodos curtos em seus cargos. O desinteresse por mudanças ou a busca por estabilidade no serviço passam a ser vistas de forma negativa. Já em se tratando da massa de trabalhadores menos qualificada, a busca incessante pela permanência e estabilidade no emprego é almejada. Mesmo com a redefinição de pensamento dos novos profissionais, mais qualificados, mais ousados na busca de novas experiências, a estabilidade ainda tem sido um

atrativo para a maioria dos trabalhadores, com maior ou menor grau de qualificação, como forma de almejar um futuro previsível e confortável.

3.3 A precarização do trabalho na contemporaneidade

Há anos prevalece o pensamento de que o desenvolvimento econômico é resultado da extinção de velhos padrões produtivos e surgimento de novas formas de trabalho. Essas mudanças incluem a renovação tecnológica e o desenvolvimento de novas linhas de produtos e serviços, o que demandaria do mercado uma regulação e adaptação ao que surge de mais recente no mundo da produção (MATTOSO; POCHMANN, 1998).

(...) essas novas condições nacionais constituem-se sobre a base de um sistema produtivo até então caracterizado por uma economia industrial continental, complexa, dinâmica e integrada, aberta aos capitais estrangeiros, com mercados relativamente protegidos, sistema autoritário de relações de trabalho, baixos níveis educacionais, extraordinária concentração da renda e desigualdades social e regional (MATTOSO; POCHMANN, 1998, p. 214).

Percebe-se, então, que essa nova conjuntura econômica e social tem contribuído para um reordenamento do trabalho, estando o processo de reestruturação produtiva ligado a este cenário nacional. Por um lado esse fenômeno deve-se a pressões da concorrência local e, por outro lado, deve-se a busca pela inserção do país na economia internacional. Paralelamente observa-se cada vez mais a redução do poder do Estado em planejar e atuar em meio a crescente autonomia do mercado (MATTOSO; POCHMANN, 1998).

Para Druck (2011), o que impulsiona a sociedade seria o caráter acumulador de capital, uma vez que a população se depara com o caráter inseparável que o capital possui do poder de conquista de bens, que para a maioria da população só é possível através da venda de sua força de trabalho, sendo entendido como um processo contínuo e que se renova pelo hábito de se consumir.

Uma vez que o trabalhador é separado de seus meios de trabalho, este fica a mercê das exigências impostas pelo empregador capitalista, dependendo das imposições do mercado, mesmo que alheias à sua vontade, para obtenção e manutenção de suas condições de vida (CEOLIN, 2014).

A separação do homem trabalhador de seus meios de trabalho faria com que o trabalhador se tornasse a mais miserável das mercadorias (CEOLIN, 2014).

Segundo Assunção (2011), as relações de trabalho são distinguidas em dois polos: as condições de emprego – que dizem respeito a relação entre empresa (empregador) e empregado, e as condições de trabalho – que dizem respeito ao ambiente, estrutura, e meios ao qual o trabalho é desenvolvido.

O assalariamento do trabalho toma proporções cada vez maiores juntamente com o distanciamento entre o trabalhador e seus meios de trabalho, restando a ele apenas a força de trabalho para ofertar a um mercado capitalista, a fim de gerar produtos e serviços que não lhes pertencem. Torna-se alienável a sua capacidade de trabalho que por um período de tempo será disponibilizada ao mercado enquanto for do interesse das empresas. Esse cenário constitui mais uma forma de precarização. A expansão do assalariamento, a nova estrutura de mercado, a busca incessante pelo lucro, a alienação nas formas de trabalho, as disparidades nas condições de vida dos trabalhadores, fizeram nascer várias formas de trabalho: temporário, subcontratado, parcial, terceirizado, doméstico e informal (CEOLIN, 2014).

3.4 Terceirização de serviços

Segundo Amato Neto (1995), as mudanças no mercado, advindas da reestruturação produtiva, não só consolidaram dentro das organizações novos moldes ao processo produtivo, como também estabeleceram novos padrões de relação com seus fornecedores internos e externos. A nova estratégia daria origem a processos de subcontratação, representados pela terceirização de alguns serviços complementares à atividade considerada principal das organizações, diante de parcerias com empresas menores atuantes em mercados específicos.

Nesse sentido, o processo de terceirização acontecia de modo a exteriorizar as atividades consideradas não essenciais pela empresa, dando um maior enfoque para a separação de alguns processos, de maneira a propiciar a concentração de esforços e recursos no negócio principal, sem prejudicar o desempenho as demais operações.

Nessa adaptação das organizações, ao integrar unidades de negócios à parte de sua estrutura, ambas contratante e contratada deviam estar ligadas por uma rede de valor, para que se justificasse a necessidade de segmentação dos processos, com o objetivo principal de promover maior eficácia na estrutura produtiva como um todo, no sentido de lhe conferir maior vantagem competitiva diante do mercado nacional e internacional (AMATO NETO, 1995).

Entende-se por “rede de valor”, uma forma de organização onde se resolve a necessidade de interligação entre clientes. Esses mesmos clientes podem estar em locais diferentes, porém possuem interesses complementares, sendo necessária a interdependência entre os mesmos, satisfazendo as necessidades dos envolvidos (VAZ; PROCHNIK, 2002).

O processo de terceirização das atividades produtivas ou de serviços está longe de ser uma novidade. Há pelo menos três décadas as empresas reúnem esforços para minimizar os custos na produção, manter maior flexibilidade operacional e flexibilizar também as relações de trabalho. A terceirização, enfim, se dará como meio para reduzir os custos operacionais e obter ganhos de eficiência (LIMA,2010).

Quando falamos de terceirização, estamos nos referindo a um processo de reorganização das formas de produção resultante das transformações econômicas do capitalismo do último quarto do século XX. Essas transformações irão caracterizar a reconfiguração das relações capital-trabalho dentro de um contexto, conhecido como acumulação flexível, pósfordismo ou neofordismo, marcando um novo estágio do desenvolvimento das forças produtivas no capitalismo: novas tecnologias, novas formas de organizar a produção e de gestão da força de trabalho (LIMA, 2010, p. 18).

No Brasil, após o desencadeamento do processo de reestruturação produtiva dos anos de 1970 a 1980, surge um novo conceito no mercado, chamado de Círculos de Controle de Qualidade (CCQ) que se disseminaram no mercado como programas de qualidade total. Com a introdução do trabalho flexibilizado, a abertura dos mercados acaba se tornando mais uma estratégia, juntamente com as formas de trabalho terceirizado, na busca de maior eficiência (DELGADO; AMORIM, 2014).

Para Leite (2000), os CCQ seriam uma forma de treinar o trabalhador estimulando o desejo de compartilhar estratégias gerenciais e de tomar para si parte das responsabilidades típicas da administração como aquelas relacionadas a custos, qualidade e eficiência dos processos e, principalmente, em relação aos resultados de produtividade.

A introdução dessas estratégias fez com que acontecesse uma “desintegração” dos trabalhadores, dispersando nos mais variados setores, por meio da flexibilização. Os empregados são levados a interiorizar as metas e objetivos das empresas, e, por fim, se identificam como responsáveis pelos resultados obtidos pelas mesmas (TORREÃO, 2009).

Esta desintegração tem afetado, segundo Delgado (1994), a parcela de trabalhadores que se tem distribuído por meio do serviço terceirizado. A dispersão dos trabalhadores pelas empresas fornecedoras faz com que se reduza ainda mais sua capacidade de adesão a sindicatos e a outras associações de classe, o que tem refletido diretamente nas

questões de direitos trabalhistas e contribuído para expansão da desregulamentação das relações de trabalho.

Segundo Druck (2011), esse contexto demanda larga flexibilização dos processos produtivos em todas suas dimensões, uma vez que se verifique a prevalência de uma lógica da acumulação de capital, instituindo relações de precarização em meio aos processos e a degradação das condições de trabalho em suas diversas circunstâncias.

As condições de trabalho oferecidas para os segmentos terceirizados são muitas vezes consideradas precárias e carregam um teor negativo na maioria dos países, com destaque o Brasil, com ênfase à intenção controladora da empresa em alguns setores ao disseminar entre seus empregados as noções de corresponsabilidade. Com essa noção as empresas difundem a ideia de compromisso pelos resultados obtidos, pelos níveis de produção e o tempo de processamento do negócio, gerando uma intensa pressão sobre o trabalhador (DRUCK, 2011).

Nos últimos tempos, a terceirização tem se difundido cada vez mais em termos de volume e velocidade nos vários segmentos da economia brasileira (MORAES *et al.*, 1999).

Nesse cenário de mudanças, as empresas têm incorporado a terceirização como estratégia para impulsionar o negócio, criando muitas vezes oportunidade para a abertura de novos investimentos. Dessa forma, acaba por diminuir o impacto do desemprego gerado pelos efeitos da reestruturação, acolhendo a massa de cidadãos que se encontram sem trabalho (MORAES *et al.*, 1999).

A ferramenta da terceirização deve ser utilizada de forma criteriosa e precisa ser acompanhada corretamente, uma vez que mesmo trazendo produtividade, redução de custos e implicando outros benefícios para as empresas é importante que se saiba quais funções ou setores é possível terceirizar. Decisões de terceirização exigem controle de gestão e acompanhamento, mesmo impactando em menor grau os resultados das empresas (MORAES *et al.*, 1999).

Como já salientado neste texto a focalização permite que as empresas atuem mais fortemente com suas atividades principais, aumentando os esforços para atender uma demanda guiada pela maior lucratividade. Como justificativa, as empresas tendem a terceirizar para se concentrarem nas suas atividades-fim, buscando não priorizar aquilo que não faça parte de seu objetivo principal para alcance dos resultados (FIGUEIREDO *et al.*, 2007).

De acordo com Druck (2011), o processo de terceirização afeta de maneira desfavorável tanto os setores econômicos, quanto o sindical e o empresarial.

O meio econômico se fragiliza no momento em que a terceirização abre espaço para criação de relações de emprego mais frágeis, muitas vezes informais. As empresas na busca da redução de custos procuram estabelecer contratos, muitas vezes negligenciando os vários aspectos relevantes ao desempenho das atividades e condições de trabalho do empregado. A terceirização tende a aumentar o nível de rotatividade entre os trabalhadores, aumentando a sensação de insegurança em meio às condições precárias de trabalho e, muitas vezes, contribuindo para dificultar um novo processo de inserção no mercado formal (DRUCK, 2011).

No campo sindical, a dispersão dos trabalhadores no mercado causada pela terceirização e os processos de subcontratação demonstram o enfraquecimento do poder sindical para a classe trabalhadora, uma vez que o processo de terceirização reduz a força do coletivo terceirizado que fora desmembrado diante da gama de funções espalhadas pelo mercado. O empresariado, por sua vez, acaba por acentuar a precariedade das condições que são oferecidas ao trabalhador, muitas vezes não se resguardando de possíveis acidentes de trabalho, infringindo regras e debilitando o ambiente de trabalho oferecido ao empregado (DRUCK, 2011).

Segundo Alves (2014), a terceirização é vista atualmente por muitos como geradora de empregos. Dessa perspectiva, a terceirização é vista como oportunidade para o trabalhador expulso do mercado formal pelo processo de reestruturação do mercado possa se reinserir e exercer uma atividade remunerada. O que se considera uma “oportunidade” poderia ser considerado impróprio, uma vez que muitas das atividades que vêm sendo terceirizadas são ligadas aos resultados do negócio, sendo atribuídas a elas altas jornadas de trabalho e cobrança por resultados. A seção a seguir é dedicada à discussão dessa separação entre atividades, quando se fala de focalização por parte das empresas.

3.5 Atividade-fim e atividade-meio

No sistema econômico brasileiro, entre o final dos anos 1960 e o início dos anos de 1970, o processo de terceirização não havia atingido grande repercussão dentre as estratégias empresariais. Logo após a reforma do Estado e da reestruturação produtiva, as formas de flexibilização começaram a receber destaque na economia brasileira (PEREIRA, 2015).

Com a necessidade de obter bom posicionamento no mercado e dinamizar as atividades do negócio, as empresas procuraram exteriorizar as atividades que não eram de interesse principal, eximindo-se das obrigações trabalhistas e da gestão direta dos trabalhadores, passando a obrigação para as empresas prestadoras de serviços. O fenômeno da terceirização tem dado margem para violação dos direitos do trabalhador, perpassando por vários pontos que afetam diretamente as condições de trabalho. Cria-se um modelo trilateral, em que o mesmo trabalhador se vincula a duas empresas diferentes: a contratante e a contratada. Esse modelo de vinculação é capaz de inserir o trabalhador em meio ao processo produtivo daquele ao qual toma os serviços, sem criar vínculos de emprego e obrigações trabalhistas (PEREIRA,2015).

Pereira e Souza (2014) apontam a imprescindibilidade de se entender a que se referem as atividades-fins e atividades-meio, uma vez que no âmbito jurídico a classificação como prática lícita ou ilícita irá depender dessa definição. Os ramos de Direito Civil e Empresarial buscam fazer essas diferenciações e relacionar as atividades-fins e atividades-meio às obrigações de resultado e obrigações de meio para definirem a sua correta aplicação.

Gonçalves (2010 *apud* PEREIRA; SOUZA, 2014) define obrigações de resultado, que são entendidas como aquelas em que o prestador do serviço se responsabiliza diretamente pelo fim atingido, definindo-se como atividade-fim. Caso não seja alcançado o objetivo, o prestador de serviço deve arcar com os prejuízos gerados. Por outro lado, nas obrigações de meio, o prestador se compromete a usar toda sua habilidade, instrumentos e técnicas para se alcançar determinado objetivo, sem, no entanto, se responsabilizar com prejuízos, caso o objetivo não seja alcançado.

O tomador de serviços participa de forma subsidiária nas obrigações trabalhistas, o que é definido como lícito pela lei. Uma vez que a empresa contratante não pode ter nenhum vínculo direto obrigatório com a empresa terceirizada, se fosse caracterizada como empregador direto, a empresa estaria praticando atividade ilícita (PEREIRA; SOUZA, 2014).

É de extrema importância salientar que as definições de atividades-meio e atividades-fins não podem ser classificadas de forma absoluta. O mercado é dinâmico e está em constante processo de transformação, não sendo viável a rigidez de se intitular as atividades existentes no âmbito das empresa. O que hoje é essencial, amanhã pode deixar de sê-lo. Tornar-se-á necessário a conceituação de modo a adequar-se a realidade momentânea (PEREIRA; SOUZA, 2014).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Investigar que relação a literatura estabelece entre a terceirização e a precarização do trabalho foi o objetivo principal deste estudo. A partir dos resultados obtidos através da pesquisa realizada, pode-se concluir que os objetivos do trabalho foram atingidos dentro das possibilidades e limites da autora.

Os argumentos dos autores incluídos na revisão de literatura realizada em geral reforçam a existência da relação entre a precarização do trabalho e a terceirização de serviços. Várias são as implicações nas relações, nos meios e nas condições de trabalho. Percebe-se que mesmo advindo de um processo de desenvolvimento de um mundo do trabalho em plena evolução e internacionalização, o processo de terceirização vem trazendo consequências divergentes para empregadores e empregados.

Com o desenvolvimento da tecnologia e a expansão dos mercados, as empresas começaram a terceirizar seus processos como meio estratégico de gestão: uma forma de otimizar a produção, reduzir os custos, concentrar esforços no negócio principal e obter maior lucro e mais eficiência. Contando com um ambiente mais enxuto e eficiente, as empresas têm se beneficiado com os resultados provenientes da terceirização.

Por outro lado, para a classe trabalhadora, que está inserida nesse processo de flexibilização, a terceirização gera efeitos diferentes aos sentidos pelas empresas. A literatura indica que o processo de terceirização está relacionado a baixos salários, longas jornadas de trabalho, diferenciação dos trabalhadores terceirizados perante os trabalhadores efetivos, intensificação dos processos de trabalho, péssimas condições laborais e, por vezes, desempenho das atividades em locais inadequados, negligenciamento dos direitos trabalhistas, falta de treinamento e maior risco de acidentes de trabalho, o que tem afetado a integridade física, moral e psicológica dos trabalhadores.

A redução da força representativa e de negociação dos sindicatos é um fator que acaba por permitir o aumento da precarização gerada pelos processos de terceirização, uma vez que, por meio da dispersão dos trabalhadores pelos diversos setores do mercado, cria-se um enfraquecimento das categorias para lutarem pelos seus direitos, o que contribui para que perdure e se agrave o cenário de deteriorização das condições de trabalho e de emprego.

Sob a lógica de mercado pela qual as empresas obrigatoriamente precisam se enquadrar e adequar para se manterem ativas e bem posicionadas economicamente, as organizações redefinem seus processos e estruturas para acompanhar o ritmo do mercado.

Essa conduta das empresas, na maioria das vezes, tem causado danos ao lado mais frágil na relação de trabalho, que é o próprio trabalhador.

Nota-se, no entanto, que o processo de flexibilização do trabalho tem aberto no mercado diversas oportunidades de emprego para a população, o que tem sucitado o avanço dos processos de terceirização, subcontratação e trabalhos temporários. Esse modelo de flexibilização tem dado oportunidade de emprego para uma parcela de trabalhadores pouco instruídos, que não possuem níveis avançados de escolarização, ou que não tiveram oportunidade de ter outras experiências profissionais no mercado formal de trabalho.

Em pleno século XXI, em tempos de constantes mudanças, com a supervalorização do dinamismo, flexibilidade e disposição para mobilidade, as empresas têm cada vez mais procurado empregados com essas características. É nessa perspectiva que as empresas subcontratadas e os trabalhadores terceirizados, encontram-se suscetíveis às pressões e imposições das contratantes. Essas empresas ao verem esses trabalhadores submissos, com condições muitas vezes precárias e que necessitam daquele emprego, impõem suas exigências e por vezes extrapolam a legislação e até mesmo contrariam os princípios básicos de respeito ao ser humano. Exemplos desses excessos são metas elevadas de produção, intensificação do trabalho, maior exposição a ambientes com riscos de acidentes e elevação da pressão por parte das chefias em relação aos trabalhadores.

Observa-se que na busca pela estabilidade no emprego, os trabalhadores são levados a se submeterem a tais situações arriscadas, insalubres e até constrangedoras para manterem seus empregos. O medo do desemprego, a necessidade de sustentar a família, a dificuldade em conquistar outro trabalho, estão entre os fatores que justificariam a existência de tamanha precariedade nas condições de trabalho e emprego.

Portanto faz-se necessário que as relações existentes nesses contratos tripartite entre empresa contratante, empresa contratada e empregados – tenham uma mediação de modo a amparar o trabalhador e trazer equilíbrio para as relações de trabalho, a fim que as partes tenham integralmente suporte para realização das atividades de maneira sadia, de modo que as possíveis vantagens não sobressaiam a qualidade e satisfação das partes envolvidas. Esse papel de mediação e de promoção do equilíbrio – que está formalmente no âmbito da Justiça do Trabalho – precisa ser compartilhado por gestores e administradores, uma vez que o Estado mantém-se mais afastado dessa relação, para que condições precárias de trabalho e de emprego sejam analisadas com maior criticidade e definidos os prós e os contras de se terceirizar. Nesse sentido, nós – profissionais graduados em Administração – temos um papel fundamental.

REFERÊNCIAS

- ALVES, Giovanni. Terceirização e capitalismo no Brasil: um par perfeito. **Revista TST**, Brasília, v. 80, n. 3, p. 90-105, 2014. Disponível em: <<http://bit.ly/2zRRk6t>>. Acesso em: 27 ago. 2017.
- AMATO NETO, João. Reestruturação industrial, terceirização e redes de subcontratação. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n. 2, p. 33-42, 1995. Disponível em: <<http://bit.ly/2j3nzaG>>. Acesso em: 27 ago. 2017.
- ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovanni. As mudanças no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educação e Sociedade**, Campinas, v. 25, n. 87, p. 335-351, 2004. Disponível em: <<http://bit.ly/2zRMiXJ>>. Acesso em: 27 ago. 2017.
- BRESCIANI, Luis Paulo. Flexibilidade e reestruturação: o trabalho na encruzilhada. **São Paulo em Perspectiva**, v. 11, n. 1, 1997. Disponível em: <<http://bit.ly/2hzh7Ic>>. Acesso em: 27 ago. de 2017.
- CEOLIN, George Francisco. Crise do capital, precarização do trabalho e impactos no serviço social. **Serviço Social e Sociedade**, São Paulo, n. 118, p. 239-264, 2014. Disponível em: <<http://bit.ly/2j46wWf>>. Acesso em: 27 ago. 2017.
- COSTA, Márcia da Silva. O Sistema de relações de trabalho no Brasil: alguns traços históricos e sua precarização atual. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, São Paulo, v. 20, n. 59, p. 111-170, 2005. Disponível em: <<http://bit.ly/2j3Xzw4>>. Acesso em: 20 jul. 2017.
- DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. Apontamentos sociológicos sobre a terceirização no Brasil. In: _____. **Os limites constitucionais da terceirização**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2014. cap. 1, p. 11-18. Disponível em: <<http://bit.ly/2jBsROI>>. Acesso em: 16 out. 2017.
- DELGADO, José Augusto. A supremacia dos princípios nas garantias processuais do cidadão. **Revista de Informação Legislativa**, v. 31, n. 123, p. 35-46, 1994. Acesso em: <<http://bit.ly/2hzE3XT>>. Acesso em: 27 ago. 2017.
- DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios? **Caderno CRH**, Salvador, v. 24, n. esp. 1, p. 37-57, 2011. Disponível em: <<http://bit.ly/2zSDIrI>>. Acesso em: 16 out. 2017.
- FIGUEIREDO, Marcelo, ALVAREZ, Denise; ATHAYDE, Milton; SUAREZ, José Diego; PEREIRA, Renata. Reestruturação produtiva, terceirização e relações de trabalho na indústria petrolífera *offshore* da bacia de Campos (RJ). **Gestão e Produção**, São Carlos, v. 14, n. 1, p. 55-68, 2007. Disponível em: <<http://bit.ly/2ySwqTb>>. Acesso em: 27 ago. 2017.
- GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008. 200 p.
- GONÇALVES, Carlos Roberto. **Direito civil brasileiro: teoria geral das obrigações**. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2010. v. 2.

GRISCI, Carmem Ligia Iochins. Trabalho, tempo e subjetividade e a constituição do sujeito contemporâneo. **Revista de Ciências Humanas**, Florianópolis, n. esp., p. 87-106, 1999. Disponível em: <<http://bit.ly/2zP3S0k>>. Acesso em: 27 ago. 2017.

LEITE, Márcia de Paula. Trabalho e sociedade em transformação. **Sociologias**, Porto Alegre, v. 2, n. 4, p. 66-87, 2000. Disponível em: <<http://bit.ly/1ysLj9O>>. Acesso em: 16 out. 2017.

LIMA, Jacob Carlos. A terceirização e os trabalhadores: revisando algumas questões. **Caderno de Psicologia Social do Trabalho**, v. 13, n. 1, p. 17-26, 2010. Disponível em: <<http://bit.ly/2jxoxzQ>>. Acesso em: 27 ago. 2017.

MATTOSO, Jorge Eduardo L. **A desordem do trabalho**. São Paulo: Página Aberta/Escreta, 1995.

MATTOSO, Jorge; POCHMANN, Marcio. Mudanças estruturais e trabalho no Brasil. **Economia e Sociedade**, Campinas, n. 10, p. 213-243, jun, 1998. Disponível em: <<http://bit.ly/2zblR27>>. Acesso em: 3 set. 2017.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 18. ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

MORAES, Iracema Silva; SANTOS, José Arailton Costa; SANTOS, Solange Rodrigues dos; SILVA, Virgílio Santos. **Gestão e Planejamento**, v. 1, n. 1, 1999. Disponível em: <<http://bit.ly/2j402Xm>>. Acesso em: 22 set. 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 19. ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

PEREIRA, Alexandre Batista Pimenta; SOUZA, Larissa Martins de. Acerca da dicotomia atividade-fim e atividade-meio e suas implicações na licitude da terceirização trabalhista. **Revista de Informação Legislativa**, v. 51, n. 201, p. 175-192, 2014. Disponível em: <<http://bit.ly/2zMZVJG>>. Acesso em: 26 jul. 2017.

PEREIRA, Ivanise Nunes. **Projeto de Lei nº 4.330 de 2004: uma análise da terceirização de atividade-fim na administração pública**. 2015. 65 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Universidade Federal de Santa Maria, Santa Maria, 2015. Disponível em: <<http://bit.ly/2APorac>>. Acesso em: 22 set. 2017.

PIRES, Denise. Reestruturação produtiva e consequências para o trabalho em saúde. **Revista Brasileira de Enfermagem**, Brasília, v. 53, n. 2, p. 251-263, 2000. Disponível em: <<http://bit.ly/2zM2GLw>>. Acesso em: 22 set. 2017.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani César de. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2. ed. Novo Hamburgo: FEEVALE, 2013. 276 p.

RODRIGUES, Lucas Trompieri. Uma nova dinâmica na relação laboral: a flexisegurança. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, v. 17, n. 124, 2014. Disponível em: <<http://bit.ly/2AUag4t>>. Acesso em: 20 jul. 2017.

SANTOS, Lirian Keli dos; CAETANO, Edson. Reestruturação do processo produtivo: produção associada. **Anais do Seminário Nacional de Pós-graduação em Ciências Sociais: UFES**, v. 1, n. 1, 2011. Disponível em: <<http://bit.ly/2AXQXHt>>. Acesso em: 20 jul. 2017.

SINGER, Paul. **O capitalismo**: sua evolução, sua lógica e sua dinâmica. 3. ed. Moderna, 1989.

TEIXEIRA, Déa Lucia Pimentel; SOUZA, Maria Carolina A. F. de. Organização do processo de trabalho na evolução do capitalismo. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 25, n. 4, p. 65-72, 1985. Disponível em: <<http://bit.ly/2ist4QJ>>. Acesso em: 27 ago. 2017.

TORREÃO, Marlene Corrêa. Terceirização no contexto da reestruturação produtiva no Brasil: impactos sobre os trabalhadores e inflexões na organização sindical. In: JORNADA INTERNACIONAL DE POLÍTICAS PÚBLICAS, 4., 2009, São Luís. **Anais...** [São Luís: Observatório das Metrópoles, 2009]. Disponível em: <<http://bit.ly/2jyR7kn>>. Acesso em: 27 ago. 2017.

VAZ, Bruno Ottoni Eloy; PROCHNIK, Victor. **Configuração da firma para estratégia**: cadeias, oficinas e redes de valor. [Rio de Janeiro]: Instituto de Economia da UFRJ, 2002. (Apostila). Disponível em: <<http://bit.ly/2hBfPMS>>. Acesso em: 27 ago. 2017.