

**UNIVERSIDADE REGIONAL INTEGRADA DO ALTO URUGUAI E DAS MISSÕES  
CAMPUS ERECHIM  
ÁREA DO CONHECIMENTO DAS CIÊNCIAS JURÍDICAS SOCIAIS APLICADAS  
CURSO DE DIREITO**

**WÉSLEY BERTOTTI VIEIRA**

**A TERCEIRIZAÇÃO COMO FORMA DE PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DOS  
PROFISSIONAIS DA ÁREA DA SAÚDE**

**ERECHIM-RS**

**2024**

**WÉSLEY BERTOTTI VIEIRA**

**O IMPACTO DA TERCEIRIZAÇÃO NO PROCESSO DE PRECARIZAÇÃO DO  
TRABALHO DOS PROFISSIONAIS DA ÁREA DA SAÚDE**

Trabalho de Conclusão de Curso de graduação apresentado à Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões – Câmpus Erechim, como parte dos requisitos para colação de grau no curso de Bacharel em Direito.

Orientação: Professor Me. Caroline Isabela Capelesso Ceni

**ERECHIM-RS**

**2024**

## **O IMPACTO DA TERCEIRIZAÇÃO NO PROCESSO DE PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DOS PROFISSIONAIS DA ÁREA DA SAÚDE**

Trabalho de Conclusão de Curso de graduação apresentado à Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões – Câmpus Erechim, como parte dos requisitos para colação de grau no curso de Bacharel em Direito.

Data: 27/11. Resultado: Aprovado

### **BANCA EXAMINADORA**

Caroline Isabela Capelesso Ceni

Prof.Me. Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões

Fabício Uilson Mocellin

Prof. Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões

Vera Maria Calegari Detoni

Prof. Me. Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões

## RESUMO

A pesquisa analisou o impacto da terceirização nas relações de trabalho e emprego no setor da saúde, investigando como essa prática contribui para a precarização dos direitos trabalhistas dos empregados. O objetivo geral foi demonstrar se ocorre precarização dos direitos trabalhistas dos empregados da área da saúde nas relações de emprego devido aos contratos de terceirização. A metodologia adotada foi uma revisão bibliográfica, composta pela análise de artigos acadêmicos, livros, dissertações, legislações, jurisprudências e outros documentos relevantes. A pesquisa considerou diversos estudos empíricos e doutrinários que discutem os efeitos da terceirização no setor de saúde e suas implicações para a proteção dos trabalhadores. Foram abordados trabalhos que investigam o impacto da terceirização em hospitais e unidades de saúde, revelando questões relacionadas à gestão de riscos ocupacionais, desigualdade de tratamento entre empregados diretos e terceirizados e a qualidade dos serviços prestados. Os resultados indicam que a terceirização no setor da saúde pode acarretar a precarização das condições de trabalho, com redução de direitos e garantias dos trabalhadores. Observou-se que os trabalhadores terceirizados enfrentam condições mais instáveis, menores salários, menos benefícios e riscos mais elevados à saúde e segurança no trabalho. O método utilizado para realização da pesquisa foi o indutivo, com pesquisa bibliográfica, doutrinária, jurisprudencial, legislativa e monográfica.

**Palavras-chave:** Terceirização. Direito do Trabalho. Setor da Saúde. Precarização. Direitos Trabalhistas.

## ABSTRACT

The research analyzed the impact of outsourcing on employment and employment relations in the health sector, investigating how this practice contributes to the precarious employment rights of employees. The overall objective was to demonstrate whether there is precarious labor rights of health workers in employment relations due to outsourcing contracts. The methodology adopted was a bibliographic review, consisting of analysis of academic articles, books, dissertations, legislation, jurisprudence and other relevant documents. The research considered several empirical and doctrinal studies that discuss the effects of outsourcing in the health sector and its implications for the protection of workers. Work has been addressed investigating the impact of outsourcing in hospitals and health units, revealing issues related to occupational risk management, inequality of treatment between direct and outsourced employees, and the quality of services provided. The results indicate that outsourcing in the health sector may result in precarious working conditions, with reduced workers' rights and guarantees. It was noted that outsourced workers face more unstable conditions, lower wages, fewer benefits and higher risks to health and safety at work. The method used to carry out the research was inductive, with bibliographic, doctrinal, jurisprudential, legislative and monographic research.

**Keywords:** Outsourcing. Labour Law. Health Sector. Precarization. Labor Rights.

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>7</b>
<b>2</b>	<b>DAS ORIGENS DO TRABALHO ASSALARIADO AO CONTEXTO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO CONTEMPORÂNEAS - A EVOLUÇÃO DO MUNDO DO TRABALHO NA SOCIEDADE .....</b>	<b>9</b>
2.1	O TRABALHO NA ERA PRÉ-INDUSTRIAL .....	9
2.2	O SURGIMENTO DO TRABALHO ASSALARIADO .....	15
2.3	O TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE .....	18
<b>3</b>	<b>A EVOLUÇÃO DOS MODOS DE PRODUÇÃO DOS BENS E SERVIÇOS E O PROCESSO DE TERCEIRIZAÇÃO .....</b>	<b>23</b>
3.1	A EVOLUÇÃO DOS MODOS DE PRODUÇÃO DOS BENS E SERVIÇOS E O PROCESSO DE TERCEIRIZAÇÃO .....	25
3.2	A TERCEIRIZAÇÃO A PARTIR DA SÚMULA 331 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO .....	30
3.3	A TERCEIRIZAÇÃO E O MICROSSISTEMA DA LEI 6.019/174 .....	32
<b>4</b>	<b>A EVOLUÇÃO DOS MODOS DE PRODUÇÃO DOS BENS E SERVIÇOS E O PROCESSO DE TERCEIRIZAÇÃO .....</b>	<b>37</b>
4.1	O CONCEITO DE PRECARIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO .....	39
4.2	A TERCEIRIZAÇÃO E SUAS DIVERSAS FACETAS NAS ATIVIDADES DA ÁREA DA SAÚDE .....	42
4.3	A (IM)POSSIBILIDADE DA PRECARIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS DO EMPREGADO TERCEIRIZADO DA ÁREA DA SAÚDE .....	45
<b>5</b>	<b>CONCLUSÃO .....</b>	<b>48</b>
	<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>50</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A terceirização é uma prática que atualmente está cada vez mais presente nas relações empresariais contemporâneas, especialmente no setor da saúde, e tem suscitado debates sobre seus impactos acerca da precarização dos direitos trabalhistas dos empregados. Esta prática, ao permitir que empresas transfiram a execução de atividades para outras organizações, pode reduzir custos e aumentar a flexibilidade operacional (Droppa; Biavaschi; Teixeira, 2021). No entanto, ao mesmo tempo, pode também resultar em condições de trabalho mais instáveis e menos protegidas, levantando questões significativas sobre a segurança e a saúde dos trabalhadores terceirizados, sobretudo em um setor tão sensível quanto o da saúde (Levi *et al.*, 2022).

A problemática que se apresenta, portanto, envolve a necessidade de investigar em que medida a terceirização na área da saúde pode afetar a prestação dos serviços e, ao mesmo tempo, ocasionar uma precarização dos direitos trabalhistas dos empregados. Esse contexto torna-se mais complexo, especialmente quando tais contratos não garantem os mesmos direitos assegurados aos trabalhadores contratados diretamente pelas instituições de saúde.

Assim, a pesquisa trouxe como objetivo geral demonstrar se ocorre a precarização dos direitos trabalhistas dos empregados da área da saúde nas relações de emprego em razão dos contratos de terceirização para a prestação dos serviços. E, como objetivos específicos: i. descrever o surgimento do trabalho assalariado e sua evolução até a contemporaneidade, analisando os diferentes contextos históricos e as mudanças nas relações de emprego; ii. analisar a terceirização trabalhista a partir dos dispositivos legais, considerando as normas que regulamentam a prática e suas interpretações jurídicas e discutir as diferentes perspectivas sobre a terceirização nas atividades da área da saúde, avaliando suas implicações para a proteção dos trabalhadores; e, iii. examinar a (im)possibilidade da precarização dos direitos trabalhistas do empregado terceirizado da área da saúde, com base em decisões judiciais e doutrina especializada.

A pergunta norteadora da pesquisa é : a terceirização na área da saúde pode impactar na prestação dos serviços ocasionando uma precarização dos direitos trabalhistas dos empregados? Essa questão reflete a necessidade de uma análise

aprofundada sobre a relação entre terceirização e precarização do trabalho, principalmente no setor da saúde, onde a qualidade e a segurança dos serviços são cruciais para a sociedade.

O método utilizado para realização da pesquisa foi o indutivo, com pesquisa bibliográfica, doutrinária, jurisprudencial, legislativa e monográfica. A revisão será composta pela análise de artigos acadêmicos, livros, dissertações, legislações, jurisprudências e outros documentos que discutem o impacto da terceirização no contexto da saúde e suas repercussões jurídicas e sociais (Gil, 2019).

A escolha desse tema justifica-se pela relevância contemporânea da discussão sobre a terceirização e seus impactos no ambiente de trabalho, especialmente no setor da saúde, onde a segurança e a proteção dos direitos dos trabalhadores são questões fundamentais. A compreensão dos desafios legais e das consequências práticas da terceirização na saúde não apenas contribui para o debate acadêmico, mas também oferece subsídios importantes para a formulação de políticas públicas e a atuação de operadores do direito. O estudo busca contribuir com a análise crítica sobre o fenômeno da terceirização e suas implicações para as relações de trabalho na área da saúde, promovendo um debate qualificado e fundamentado sobre o tema.

## **2 DAS ORIGENS DO TRABALHO ASSALARIADO AO CONTEXTO DAS RELAÇÕES DE EMPREGO CONTEMPORÂNEAS - A EVOLUÇÃO DO MUNDO DO TRABALHO NA SOCIEDADE**

A evolução do trabalho na sociedade é uma narrativa complexa e multifacetada, refletindo as dinâmicas sociais, econômicas e tecnológicas ao longo do tempo. O trabalho não é apenas uma força motriz da economia, mas também uma peça fundamental na construção da identidade humana e na organização da sociedade, com desafios e oportunidades que continuam a moldar o curso da história (Zanardi; Okada, 2019).

O trabalho na sociedade experimentou uma evolução significativa ao longo da história, moldado por uma série de fatores que refletem as transformações econômicas, sociais e tecnológicas. Inicialmente, nas sociedades primitivas, a subsistência estava ligada à caça, pesca e coleta, com atividades predominantemente físicas e colaborativas, delineadas por papéis definidos por idade e sexo, conforme Silva e Cardoso (2021).

A Revolução Agrícola marcou uma transição importante, levando as comunidades a se estabelecerem em torno da agricultura. O trabalho tornou-se mais focado na produção de alimentos, inaugurando uma nova fase na relação entre humanos e seu ambiente (Moreira, 2017). No entanto, foi a Revolução Industrial do século XVIII que promoveu transformações profundas, introduzindo a mecanização e a industrialização, alterando a natureza do trabalho para atividades mais especializadas e padronizadas, conforme explicado por Oliveira (2018).

A partir do século XX, a transição para uma economia pós-industrial trouxe consigo a mudança para setores de serviços e tecnologia. A era da informação e tecnologia, posteriormente, caracterizou-se pela automação e pela ascensão da tecnologia da informação, impactando tanto na eliminação de certos empregos quanto na criação de novas oportunidades em campos como inteligência artificial e automação. (Silva, 2018; Zanardi; Okada, 2021).

### **2.1 O TRABALHO NA ERA PRÉ-INDUSTRIAL**

Na Pré-História, o Paleolítico representou um extenso período histórico que abrangeu aproximadamente 2,6 milhões de anos atrás até o ano 10 mil a.C.

(Caiusca, 2019). Durante essa era, observamos o surgimento de artes rupestres, esculturas e pequenas ferramentas produzidas por meio da quebra de pedras. Por essa razão, esse período é comumente conhecido como a era da "pedra lascada", indicando que as lascas obtidas pela quebra de certas pedras eram utilizadas na confecção de artefatos, armas e ferramentas. Assim, pode-se considerar que as primeiras ações humanas relacionadas à transformação da realidade também representaram os primeiros trabalhos (Caiusca, 2019).

Para aprofundar essa compreensão, é relevante examinar a concepção contemporânea da palavra trabalho. Segundo a interpretação de Neves et al. (2017), o trabalho é descrito como a ação do ser humano na alteração de diversos objetos ou processos relacionados à vida.

Entre 10 mil anos a.C. e 4 mil anos a.C., observa-se uma transformação nos processos pelos quais os seres humanos modificam a realidade, agora referidos como trabalhos realizados por eles. Esse período histórico é conhecido como Neolítico também designado como o período da "nova pedra" ou "pedra polida". (Moreira, 2017). O trabalho humano de alteração da realidade passa por mudanças e especializações, deixando de se contentar apenas com os subprodutos das lascas de pedra e passando a poli-las ou refiná-las, buscando objetos mais precisos. Houve uma especialização nesse trabalho, direcionado à subsistência, resultando no aprimoramento dos processos e no surgimento das primeiras tecnologias (Moreira, 2017).

Nesse período, ocorreu a Revolução Agrícola, marcando a transição da humanidade de um estilo de vida nômade para um sedentário, estabelecendo-se em regiões mais propícias à vida, com acesso a recursos como água e terra. A agricultura emergiu como um fator crucial para essa estabilidade humana, introduzindo uma nova modalidade de trabalho, o agrícola, que desempenhou um papel fundamental na reconfiguração da sociedade humana (Moreira, 2017).

Conforme argumentado por Silva, (2018), o novo modelo social agrícola, ao redefinir os papéis de cada indivíduo, ampliou a concepção do trabalho, anteriormente vista como uma atividade individual ou familiar, para uma abordagem coletiva. Nesse contexto, o trabalho passou a envolver um processo específico, como o plantio e a colheita, uma obrigação ligada ao papel social de cada um e uma remuneração associada à subsistência pessoal ou coletiva.

Essa percepção já possibilita traçar o desenvolvimento histórico do trabalho

como algo inerente à natureza humana, caracterizado pela interação e transformação da realidade. Percorrendo por esse caminho, o período histórico designado como Idade Antiga abrange desde aproximadamente 4 mil anos a.C. até o início da Idade Média, por volta do século V d.C. Durante esse período, observa-se o desenvolvimento da agricultura e da pecuária, bem como o domínio do fogo para a transformação de metais e a prática da escrita. Já se delineia um perfil tecnológico que está intrinsecamente ligado ao trabalho (Droppa; Biavaschi; Teixeira, 2021).

Veschi (2019) argumenta que o trabalho já manifestava uma notável divisão social, evidenciando a presença de militares, artesãos, a produção de alimentos e o trabalho escravo. A utilização de mão de obra escravizada em diversas atividades pode ter influenciado a percepção do trabalho como uma tarefa árdua, associada a escravos e pobres, ou como uma prática restrita a determinados segmentos sociais.

Neste período, conforme apontado por Veschi (2019), observam-se considerações significativas. O trabalho permeia toda a sociedade humana de maneira hierarquizada e desigual, resultando em diferentes níveis de remuneração. Enquanto o trabalho escravo era imposto a determinados grupos sociais, a atividade artesanal não seguia a mesma lógica. Geralmente associado a um núcleo familiar, o artesanato era desenvolvido como meio de sobrevivência, não compartilhando a mesma obrigação associada ao trabalho escravo ou militar.

Urge detalhar, conforme Neves et al., (2018), o trabalho dos artesãos era aplicado em uma variedade de contextos, evoluindo ao longo do tempo para abranger especializações como carpinteiro, ceramista, serralheiro, escultor, pintor, confeitoiro, padeiro, e outras atividades manuais que denotavam o domínio de técnicas específicas. Ainda, para compreender a evolução histórica do trabalho, é crucial reconhecer que ele se torna socialmente enraizado como uma parte intrínseca da ação humana, como evidenciado na análise da pré-história. O trabalho foi aceito como algo obrigatório, seja no contexto da utilização de mão de obra escravizada ou na busca pela sobrevivência, ou ainda como uma faceta indispensável para a organização social, como é o caso dos militares e agricultores.

Durante a Idade Média, persiste a presença do trabalho escravo, considerado obrigatório e claramente encarado como uma punição difícil. Observam-se atividades agrícolas e militares, vistas como fontes de subsistência, lucro pessoal para o senhor feudal ou uma obrigação coletiva, crucial para o bem da comunidade.

O contexto medieval é marcado por diversas transformações no âmbito do trabalho, que possibilitam a expansão dos feudos até o surgimento de novas cidades, além da criação do sistema bancário, que sustentará o mercantilismo e o subsequente surgimento do capitalismo (Neves et al., 2018).

Na Idade Média, para Marton (2020), o trabalho amplia as conotações dos períodos anteriores, apresentando avanços significativos, especialmente no que diz respeito à aplicação de tecnologia. Para entender as transformações no trabalho que resultaram em um novo modelo de sociedade, é relevante destacar as inovações tecnológicas desse período, vistas como a interação da humanidade com ferramentas que acelerariam os processos produtivos. Para tanto, as inovações tecnológicas desse período, responsáveis por impulsionar os processos produtivos, incluem um novo sistema de atrelamento dos cavalos, a introdução da charrua e o desenvolvimento do moinho hidráulico.

O inovador método de atrelamento dos cavalos, transferindo a conexão do pescoço para o ombro, proporcionou uma utilização mais prolongada do animal, além de aumentar a velocidade no trabalho (Marton, 2020). Da mesma forma, a introdução da charrua, utilizando uma estrutura de madeira com uma ponta metálica para arar o solo, possibilitou, ao aumentar a velocidade, a execução do trabalho em uma extensão maior de terra (Marton, 2020). O moinho hidráulico e o moinho de vento são considerados como antecessores dos sistemas de automação modernos, nos quais o movimento dos elementos naturais era convertido mecanicamente para operar a moagem. Isso representou uma transição, pois a moagem não dependia mais da intervenção direta humana no processo (Marton, 2020).

Marton (2020) destaca outras inovações tecnológicas que tiveram impacto nos processos produtivos da era medieval, incluindo o relógio mecânico, protótipos de catapultas e metralhadoras, o estribo, e os autômatos, que eram considerados robôs medievais. Essas inovações medievais contribuíram para o surgimento e o desenvolvimento de princípios mecânicos que mais tarde desencadeariam a Revolução Industrial.

A invenção da máquina a vapor em 1768 por Thomas Newcomen marcou o início de uma nova era para o trabalho humano, acompanhada pela implementação de novos instrumentos tecnológicos que aceleraram ainda mais os processos produtivos (Oliveira, 2018). Ao relacionar a Revolução Industrial com os períodos históricos anteriormente analisados, destaca-se como o trabalho, que teve origem

na necessidade de sobrevivência e subsistência na pré-história, assumiu uma natureza profundamente social nas eras subsequentes. O trabalho transformou-se em uma parte intrínseca da atividade humana, coletivizado e assumindo características distintas para as diferentes classes sociais (Oliveira, 2018).

Conforme apontado por Oliveira (2018), a Revolução Industrial é caracterizada como um período de intensas transformações sociais, sendo que o trabalho experimenta alterações em escala industrial, resultando no êxodo rural, no adensamento urbano e na criação de condições de trabalho precárias, acarretando diversas consequências sociais. Para além, há a abordagem de uma subdivisão da Revolução Industrial em várias revoluções, cada uma marcada por uma variação na matriz energética.

Dessa forma, a inicial Revolução Industrial teve lugar na Inglaterra durante o século XVIII, empregando o vapor d'água como meio para acionar engrenagens mecânicas utilizadas na produção e transformação de produtos. Já a segunda Revolução Industrial, ocorrida no século XIX, testemunhou a substituição do vapor d'água pelo emprego da queima de combustíveis fósseis, notadamente o petróleo, e também a introdução do uso da energia nuclear durante o século XX (Oliveira, 2018).

Para entender os fatores que conectam as duas primeiras revoluções industriais, é suficiente compreender que uma fonte de energia era empregada para impulsionar um dispositivo mecânico, possibilitando a produção ou transformação de um produto específico. Até o término da Idade Média, a força humana e animal desempenhava um papel vital na produção de bens, sendo posteriormente substituída por fontes naturais, como a energia eólica e hidráulica, para o mesmo propósito produtivo (Oliveira, 2018).

Já no século XX, surgiu a terceira Revolução Industrial impulsionada pela tecnologia computacional e pelos avanços na genética, culminando na quarta Revolução Industrial, conhecida como Indústria 4.0. Nessa fase, conforme Neves et al. (2018) a utilização de redes, sensores e processos automatizados acelerou os procedimentos produtivos, tornando-os globais e, mais uma vez, alterando as dinâmicas nas relações de trabalho.

A utilização da energia elétrica rapidamente substituiu em grande medida o uso de combustíveis, amenizando a força humana ou da natureza em máquinas relacionadas aos processos industriais. No século XX, com o advento dos

computadores, redes e o aprimoramento de softwares, surgiu um processo de especialização das ferramentas produtivas conhecido como automação, esse processo, pelo menos em princípio, acontecia parcialmente com o uso das diversas máquinas industriais do passado (Oliveira, 2018). No entanto, a automação nas últimas décadas, especialmente nos séculos XX e XXI, assume uma configuração diferente, reduzindo cada vez mais a participação humana no processo. O papel humano, nesse contexto, é modificado para funções de planejamento, supervisão ou manutenção de um ambiente tecnológico, seja de forma presencial ou remota, garantindo o funcionamento adequado do sistema (Oliveira, 2018).

Conforme Cassar (2018), o progresso das relações laborais e, por conseguinte, do Direito do Trabalho, ocorreu simultaneamente à evolução do capitalismo, uma vez que são ambos produtos desse sistema econômico. O direito laboral se desenvolve à medida que se torna necessário conter ou corrigir métodos e práticas capitalistas que resultem em distorções econômico-sociais ou que depreciem a utilização da força de trabalho pelo mercado.

Entretanto, o crescente cenário de abusos já causados nas relações laborais provocou o surgimento de revoluções e movimentos de massa das classes operárias. Essa pressão coletiva passou a incidir de maneira significativa sobre os empregadores e a ordem institucional estabelecida. Ainda entre a segunda metade do século XIX e a Primeira Guerra Mundial, já no século XX, esse período foi caracterizado por avanços e retrocessos tanto nos movimentos sindicais e socialistas quanto nas abordagens dos Estados em relação aos direitos trabalhistas desses indivíduos (Neto, Cavalcante, 2019).

Nesse cenário, o Estado passa por um processo de conscientização sobre seu papel social. Torna-se evidente que não pode mais permanecer inerte diante da economia e das relações de trabalho, uma vez que o direito civil se revelou incapaz de regulamentar eficazmente a economia e o progresso coletivo.

Em decorrência desse movimento, surgiram as primeiras legislações significativas no campo dos direitos sociais e trabalhistas. Em linhas gerais, essas normativas buscaram restringir a liberdade contratual, estabelecendo parâmetros mínimos para a duração da jornada, critérios para demissão e normas relacionadas à saúde e segurança no trabalho. Além disso, reconheceram a autonomia coletiva dos trabalhadores e a utilização de convenções coletivas. Dentre os marcos desse período, destacam-se alguns documentos normativos, tais como a Encíclica Rerum

Novarum, emitida pela Itália em 1891, a Constituição Mexicana de 1917, a Constituição de Weimar, na Alemanha, aprovada em 1919, e a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) por meio do Tratado de Versalhes, também em 1919 (Cassar, 2018).

Segundo Cavalcante (2019), foi somente a partir desta fase que se observa um movimento de flexibilização das normas trabalhistas, fenômeno que perdura até os dias atuais. A abordagem flexível é recebida com resistência por aqueles que advogam a intervenção estatal nas normas laborais, pois consideram que normas imperativas refletem a função protetora do trabalho e do trabalhador. Por outro lado, há também uma corrente que enxerga na flexibilização uma solução para os desafios enfrentados pelas empresas no âmbito trabalhista, os quais seriam obstáculos para o progresso do crescimento econômico (Cassar, 2018; Cavalcante, 2019).

Deste modo, a complexa evolução do trabalho humano desde os primórdios da civilização até os tempos contemporâneos, refletindo as transformações tecnológicas, sociais e econômicas que moldaram as relações de trabalho ao longo da história. A partir da Pré-História, com a introdução das primeiras atividades artesanais e agrícolas, passando pelas revoluções industrial, agrícola e digital, o trabalho evoluiu de uma atividade de subsistência para uma força social e econômica fundamental.

Cada período trouxe inovações que redefiniram o papel do trabalhador e as relações de produção, culminando na era moderna, onde a flexibilização das normas trabalhistas e o avanço tecnológico proporcionam novos desafios e oportunidades. O direito laboral, surgido em resposta às necessidades de regulamentação dessas relações, continua a evoluir para equilibrar a proteção dos trabalhadores e as demandas econômicas contemporâneas, evidenciando a necessidade de um diálogo constante entre progresso econômico e justiça social. Assim, o trabalho, em suas múltiplas facetas e contextos históricos, permanece como um elemento central para a organização e o desenvolvimento da sociedade humana.

## **2.2 O SURGIMENTO DO TRABALHO ASSALARIADO**

Na perspectiva de Silva (2018), a condição de trabalho é um termo amplo que engloba toda relação jurídica na qual existe uma obrigação de realizar um trabalho, manifestada através do labor humano. Portanto, essa classificação abrange todas as formas de acordos que buscam a prestação de um trabalho conforme a ordem jurídica em vigor. O termo refere-se tanto à relação de emprego quanto à relação de trabalho autônomo, avulso, eventual, entre outras.

A relação de emprego é uma categoria específica dentro das relações de trabalho, representando a essência do Direito do Trabalho. Nesse tipo de vínculo jurídico, a subordinação é um elemento crucial, e há a necessidade de observar outros critérios para uma correta caracterização do emprego, tais como: a atividade realizada por uma pessoa física, a pessoalidade do contratado, a onerosidade e a não eventualidade do serviço prestado (Machado et al., 2023).

Na origem da convivência social humana, o trabalho desempenhou um papel crucial ao viabilizar o processo de humanização dos grupos sociais. Essa atividade configura-se como uma força motriz que impulsionou o avanço das forças produtivas, destacando o ser humano dos demais animais pela capacidade teleológica. Essa capacidade refere-se à projeção de suas ações presente no processo de transformação dialética entre o homem e a natureza. Para tanto, o trabalho é uma categoria fundamental para a construção do ser social, possibilitando mudanças nas relações materiais de produção e reprodução humana (Neves et al., 2018).

No desenvolvimento das forças produtivas, encontra-se o ponto de partida para a emergência de novas necessidades, resultando na alteração do ser humano tanto em suas dimensões objetivas quanto subjetivas. Essa dinâmica determina a complexa relação entre existência e consciência. O ato de produção e reprodução da vida humana ocorre por meio do trabalho. É na cotidianidade do trabalho que o homem se torna um ser social, distinguindo-se de todas as formas não humanas (Neves et al., 2018).

O surgimento do trabalho assalariado está profundamente enraizado na evolução socioeconômica, refletindo a transição de modos de produção e as demandas do sistema capitalista ao longo da história. Nos séculos XIX e XX, o capitalismo expandiu-se globalmente, intensificando a dependência do trabalho assalariado em diversos setores econômicos. As relações de trabalho foram

formalizadas por meio de contratos assalariados, e a urbanização aumentou, levando a uma concentração significativa de trabalhadores nas indústrias e nos serviços (Cassar, 2018)

O trabalho, em sua essência ontológica, é entendido como uma atividade que modifica o estado natural de um material para aprimorar a sua utilidade, sendo que o ser humano possui uma capacidade teleológica, uma intencionalidade. Na sociedade capitalista, entretanto, esse trabalho se converte em um meio de sobrevivência, perdendo sua natureza prazerosa. Ele passa a ser comercializado aos proprietários dos meios de produção como uma força de trabalho, gerando valores que são apropriados pelos capitalistas (Neves et al., 2018).

Nesse contexto, o trabalho assume uma natureza assalariada, uma vez que a força de trabalho é comercializada como uma mercadoria, trocada por dinheiro, sendo esse valor de troca denominado preço, representado, no caso do trabalhador, pelo salário. Esse pagamento é realizado com a riqueza acumulada pelo capitalista e não com o dinheiro proveniente da venda do produto final. Tal procedimento resulta na geração de mais-valia e/ou valor. Para isso, na sociedade capitalista, o trabalho requer cada vez menos estabilidade e está mais vinculado a diversas formas de trabalho parcial e terceirizado, que constituem parte integrante do processo de produção capitalista (Cavalcante, 2019).

De acordo com Neves et al. (2018), e Cavalcante (2019), ao longo das últimas décadas, a sociedade contemporânea tem passado por transformações significativas, tanto em termos objetivos quanto subjetivos. A crise atual do capital tem ocasionado mudanças profundas no âmbito do mundo do trabalho, e a reestruturação produtiva é uma manifestação clara dessa crise.

No contexto do capitalismo contemporâneo, desenrola-se um processo múltiplo e complexo no cenário laboral, que abrange diversos aspectos: a desproletarização do trabalho industrial fabril nos países de capitalismo avançado, caracterizada pela redução da classe operária tradicional; a expansão significativa do trabalho assalariado, com o assalariamento notório no setor de serviços; uma marcante heterogeneização do trabalho, evidenciada pela incorporação do trabalho feminino; e uma intensificação da subproletarização, que abrange formas como trabalho parcial, subcontrato e terceirização (Neves et al, 2018; Cavalcante, 2019).

Diante disto, a evolução das relações de trabalho ao longo da história, desde as formas mais primitivas de organização social até a complexidade das relações

laborais contemporâneas. O trabalho, inicialmente uma necessidade de sobrevivência e fator de humanização, tornou-se uma atividade essencial para a estruturação das sociedades e a dinâmica das relações sociais e econômicas. Com o advento do capitalismo, o trabalho se transformou em uma mercadoria, caracterizado pela relação assalariada e pela crescente dependência das forças produtivas.

No entanto, o cenário contemporâneo apresenta um quadro de flexibilização e precarização das condições laborais, fruto da crise do capital e da reestruturação produtiva, que resultam em novas formas de exploração, como o trabalho parcial e a terceirização. Essa evolução evidencia não apenas a capacidade adaptativa das relações de trabalho, mas também a necessidade contínua de regulação para garantir a proteção dos trabalhadores em um contexto de transformações rápidas e profundas, reafirmando o papel crucial do Direito do Trabalho como mediador das relações entre capital e trabalho.

### **2.3 O TRABALHO NA CONTEMPORANEIDADE**

A evolução do trabalho em face das mudanças tecnológicas, enfatizando o surgimento do teletrabalho como uma nova forma de emprego no contexto da Quarta Revolução Industrial. Esta revolução, caracterizada por avanços em computação, inteligência artificial, internet das coisas, robótica e outras tecnologias, transformou os processos produtivos e as relações entre empregadores e empregados (Zanardi e Okada, 2019; Silva, 2018).

Com o aumento do poder computacional e das redes de comunicação, atividades antes restritas ao ambiente físico passaram a ser executadas remotamente. O teletrabalho oferece vantagens como flexibilidade na jornada, economia de tempo e redução de custos operacionais para ambas as partes (Lima, 2020). Contudo, apresenta desvantagens, incluindo possíveis jornadas excessivas, problemas de saúde relacionados ao uso prolongado do computador, falta de socialização e dificuldade em separar o espaço pessoal do profissional.

A pandemia de COVID-19 acelerou a adoção do teletrabalho, levando profissionais e organizações a adaptarem-se rapidamente a modelos remotos para manter a continuidade dos serviços (Silva; Cardoso, 2021). Setores como educação, comércio e serviços públicos recorreram a plataformas digitais e redes sociais para

interagir com alunos, clientes e cidadãos.

O teletrabalho está em constante processo de adaptação e regulamentação, tornando indispensável a resiliência e o aprendizado contínuo dos trabalhadores diante das transformações em curso (Lima Filho e Brasil, 2019). Percebe-se que o trabalho atua nas organizações e na sociedade, sendo não apenas uma fonte de recompensa financeira, mas também a base para a construção da identidade. Devido ao trabalho, a sociedade se estrutura e procura conferir significado à existência humana (Silva, 2018)

O trabalho estabelece uma relação fundamental entre o homem e a natureza, uma vez que o ser humano, na qualidade de agente transformador, obtém dela os recursos necessários para sua reprodução material (Neves et al., 2018). Contudo, o trabalho não apenas diferencia os seres humanos da natureza; sua reprodução transcende os processos meramente biológicos. Ao realizar o trabalho, as pessoas não apenas modificam a matéria natural, mas, ao criar algo novo, também se transformam, adquirindo novos conhecimentos e habilidades que se acumulam à medida que são aplicados para atender a novas necessidades. (Neves et al., 2018).

O trabalho possibilitou que os seres humanos se transformassem em seres sociais, capacitando-os a desenvolver tanto a si mesmos quanto a sociedade na qual estão inseridos. Essa capacidade histórica de construção levou à formação de sociedades diversas, marcadas por diferentes modos de produção (Neves et al., 2018).

Sob a perspectiva de Neves et al. (2018), na contemporaneidade sobre o trabalho reside na visão dele como uma atividade profissional, que pode ser remunerada ou não, exigindo habilidade. Ao considerar a interpretação desses autores como válida, não haveria objeções em reconhecer as atividades da pré-história como uma forma inicial de trabalho, uma vez que envolviam a aplicação de habilidades na criação de utensílios, armas e ferramentas, sendo a remuneração associada à satisfação de necessidades fisiológicas ou psicológicas.

Para se perpetuar, o capitalismo busca incessantemente superar suas próprias limitações estruturais. A crise que se iniciou na década de 1970 desencadeou uma intensa reorganização no processo de acumulação capitalista, dando origem ao que ficou conhecido como "Reestruturação Produtiva". Esse fenômeno abrange não apenas aspectos relacionados à esfera da produção, mas também está vinculado às transformações nas relações de trabalho, na

reconfiguração das funções do Estado e na maneira como a classe trabalhadora se manifesta (Neves et al., 2018).

Para Zanardi e Okada, (2021), o ritmo acelerado da vida trouxe transformações nos papéis dos colaboradores, gerando diversas possibilidades de trajetórias profissionais. A contemporaneidade exige organizações flexíveis, capazes de envolver os colaboradores em suas diretrizes empresariais. A diversidade nas relações de trabalho demanda uma adaptação do sistema de gestão de carreiras. O planejamento individual se constrói a partir do autoconhecimento e da compreensão do ambiente organizacional, que por sua vez desenvolve políticas e práticas organizacionais para apoiar a implementação de planos de carreira alinhados ao crescimento da organização.

A gestão de carreiras começou a passar por transformações significativas apenas na década de 60, diante do aumento da complexidade técnica das empresas, da expansão dos mercados e de um maior estímulo para que as pessoas refletissem sobre seu estilo de vida. A inovação na administração de carreiras na década de 80 incorpora a gestão compartilhada da carreira, uma ascensão profissional mais transparente e desvinculada da estrutura organizacional e dos cargos, incentivando a participação ativa das pessoas na construção de suas trajetórias profissionais. Assim sendo, foram implementadas estruturas de desenvolvimento paralelas, visando otimizar as contribuições individuais (Zanardi; Okada, 2021).

As reconfigurações organizacionais buscam estruturas de trabalho mais flexíveis, com a redução de níveis hierárquicos e a disseminação da prática de terceirização, resultando na diminuição do número de colaboradores. (Droppa; Biavaschi; Teixeira, 2021). Nesse contexto, os processos de trabalho transformam a relação do colaborador com sua atividade profissional, demandando a aquisição de novas competências e habilidades. Os postos de trabalho, dentro desse conceito, tornam-se mais fluidos e menos rígidos, com equipes pressionadas a desenvolver competências múltiplas. A sobrevivência da organização passa a ser vista como responsabilidade de todos, ao mesmo tempo em que cresce a busca por um equilíbrio entre vida profissional e familiar (Zanardi; Okada, 2021). A previsibilidade e linearidade parecem estar perdendo relevância nas carreiras contemporâneas (Droppa; Biavaschi; Teixeira, 2021).

Convém ainda abordar que, o panorama do mercado de trabalho tem

passado por significativas transformações nas últimas décadas, marcadas por uma crescente valorização do trabalho autônomo e do contrato de prestação de serviços. Essa evolução, por sua vez, dialoga diretamente com a introdução da Reforma Trabalhista pela Lei 13.467/17, que trouxe mudanças substanciais na legislação brasileira, impactando tanto o trabalho subordinado quanto o contrato de emprego, visto que a contemporaneidade do mundo do trabalho é marcada por uma diversidade de arranjos contratuais, onde o trabalho autônomo e o contrato de prestação de serviços se destacam.

No que cerne o trabalho autônomo, é caracterizado pela independência e autonomia do profissional, e tem ganhado espaço em setores diversos da economia. A flexibilidade desse modelo permite que indivíduos exerçam suas atividades de forma mais independente, sem a vinculação direta a um empregador. No entanto, essa autonomia também suscita questões relativas à proteção social e aos direitos trabalhistas, uma vez que o trabalhador autônomo muitas vezes carece das garantias e benefícios proporcionados por um contrato de emprego, conforme abordado por Levi et al., (2022).

A respeito do contrato de prestação de serviços, este é o instrumento legal estabelece as condições, direitos e deveres das partes envolvidas, buscando criar um ambiente claro e seguro para ambas as partes. No entanto, explicam Droppa, Biavaschi e Teixeira (2021) que é determinante observar se tais contratos asseguram adequadamente os direitos dos trabalhadores autônomos, evitando práticas que possam resultar em precarização laboral.

No âmbito do trabalho subordinado, o contrato de emprego permanece como a principal forma de relação laboral. No entanto, a Reforma Trabalhista trouxe modificações nas disposições contratuais, abrindo espaço para acordos mais flexíveis, o que pode impactar diretamente a estabilidade e a segurança do trabalhador subordinado, conforme Levi et al., (2022).

Assim, a Reforma Trabalhista, implementada pela Lei 13.467/17, teve como propósito modernizar as relações de trabalho no país. Entre as mudanças mais significativas, destacam-se a flexibilização das jornadas, a alteração nas regras de férias e a possibilidade de negociação direta entre empregadores e empregados. Contudo, essas alterações também geraram debates acerca da proteção do trabalhador, levantando questionamentos sobre a eficácia das novas medidas na promoção de relações laborais justas e equilibradas.

Diante disso, considerando que a excessiva flexibilização dos direitos trabalhistas pode resultar no agravamento da precarização nas relações laborais e, além do crescimento variado de trabalhadores informais, sobretudo no desenvolvimento de relações parassubordinadas no mercado de trabalho brasileiro (Cassar, 2018), torna-se imprescindível avaliar qual é a proteção mínima devida a esses trabalhadores, levando em conta o atual cenário enfrentado pelo Direito do Trabalho.

### **3 A EVOLUÇÃO DOS MODOS DE PRODUÇÃO DOS BENS E SERVIÇOS E O PROCESSO DE TERCEIRIZAÇÃO**

A terceirização, amplamente adotada nas últimas décadas, visa aumentar a eficiência e reduzir custos ao transferir atividades para empresas especializadas, permitindo que organizações foquem em suas competências principais e descentalizem riscos. No Brasil, essa prática cresceu a partir dos anos 90, impulsionada por reformas econômicas e mudanças na legislação trabalhista, que flexibilizaram contratações. Embora vantajosa economicamente, a terceirização levanta preocupações quanto à qualidade das condições de trabalho e a precarização das relações laborais. Ela envolve duas empresas: a contratante e a contratada, que executa as atividades terceirizadas (Carvalho, 2021).

A terceirização pode ocorrer de duas formas distintas, mas não excludentes. A primeira forma consiste na empresa deixar de produzir certos bens ou serviços que utiliza na sua produção, passando a adquiri-los de outra ou outras empresas, o que pode levar à desativação parcial ou total de setores que anteriormente operavam internamente. A segunda forma envolve a contratação de uma ou mais empresas para executar, dentro da “empresa-mãe”, tarefas que anteriormente eram realizadas por seus próprios funcionários. Essa segunda forma de terceirização pode abranger tanto atividades-fim quanto atividades-meio, como limpeza, vigilância e alimentação, por exemplo (Cavalcante, 2019).

Um dos principais objetivos da terceirização, que não é exclusivo do contexto brasileiro, é a descentralização dos riscos associados à produção e distribuição de bens e serviços, por isso, as empresas veem a terceirização como uma forma de estabelecer parcerias dentro do processo produtivo. (Cavalcante, 2019). Diferente do modelo de organização vertical das atividades produtivas, onde a meta era que uma única empresa controlasse todo o processo — como no modelo fordista —, atualmente é comum o movimento de desverticalização das atividades (Droppa; Biavaschi; Teixeira, 2021).

A partir dos anos 2000, a economia brasileira começou um lento processo de recuperação, apresentando taxas de crescimento positivas. Contudo, o mercado de trabalho já estava marcado pela difusão generalizada da terceirização da mão de obra. Se inicialmente as empresas recorreram à terceirização para reduzir custos e

garantir a sobrevivência, este processo não retrocedeu mesmo com a melhora econômica (Cavalcante, 2019).

Pelo contrário, a terceirização permaneceu como um componente essencial da transformação do processo produtivo e do mercado de trabalho no Brasil. A evolução dos modos de produção de bens e serviços ao longo do tempo tem sido marcada por significativas transformações que visam aumentar a eficiência e reduzir os custos (Oliveira, 2018).

No início da Revolução Industrial, o modelo predominante era o fordista, caracterizado pela produção em massa e pela verticalização das atividades produtivas. Nesse modelo, as empresas buscavam controlar todas as etapas do processo produtivo internamente, desde a aquisição das matérias-primas até a distribuição dos produtos finais. Essa abordagem garantia uma certa estabilidade e controle sobre a qualidade, mas também gerava altos custos operacionais e limitava a flexibilidade (Oliveira, 2018).

Com o avanço da globalização e das tecnologias de informação, novas estratégias produtivas começaram a emergir, dando lugar ao modelo de produção enxuta, ou fabricação magra e à terceirização. Esse movimento, conhecido como desverticalização, implicou na fragmentação das cadeias produtivas, onde as empresas passaram a se concentrar em suas competências centrais e a terceirizar atividades secundárias ou de suporte (Cassar, 2018). A terceirização permitiu às empresas reduzir custos fixos, aumentar a flexibilidade e acessar tecnologias e especializações que não possuíam internamente. Isso resultou em uma maior eficiência operacional e na capacidade de resposta mais ágil às demandas de mercado (Cassar, 2018).

No Brasil, a terceirização ganhou força a partir dos anos 1990, impulsionada pela abertura econômica e pela necessidade das empresas de se tornarem mais competitivas. A legislação trabalhista passou por ajustes para acomodar essa nova realidade, permitindo que empresas contratasse outras para realizar atividades que antes eram executadas por empregados diretos. (Carvalho, 2021).

Essa prática se expandiu rapidamente, abrangendo setores diversos, desde serviços de limpeza e segurança até áreas especializadas como tecnologia da informação e logística. A terceirização, inicialmente vista como uma estratégia para redução de custos, tornou-se um componente estrutural das estratégias empresariais (Pinheiro, 2020).

Apesar dos benefícios econômicos e operacionais, a terceirização também trouxe desafios e controvérsias. Entre os principais problemas estão a restrição das condições de trabalho e a diminuição dos direitos dos trabalhadores terceirizados, que frequentemente recebem menores e menos benefícios em comparação com os trabalhadores diretos (Pinheiro, 2020). A qualidade dos serviços prestados aos trabalhadores terceirizados pode variar, dependendo da gestão e do controle de qualidade da empresa contratada. Portanto, à medida que os modos de produção evoluem, o processo de terceirização reflete uma busca contínua por eficiência e competitividade, exigindo, no entanto, um equilíbrio que assegure a proteção e o bem-estar dos trabalhadores envolvidos (Pinheiro, 2020).

Dessa forma, a terceirização, ao se consolidar como uma ferramenta estratégica essencial no ambiente empresarial contemporâneo, trouxe diversas transformações nos modos de produção e na dinâmica do mercado de trabalho. Embora tenha obtido ganhos em termos de eficiência, flexibilidade e especialização, ajustando-se rapidamente às demandas do mercado, essa prática também revelou fragilidades nas relações de trabalho, especialmente no que diz respeito à proteção dos direitos trabalhistas. A experiência no Brasil demonstra que a terceirização, inicialmente implementada como uma solução temporária para reduzir custos, acabou se tornando parte fundamental do processo produtivo. No entanto, para que a terceirização se mantenha vantajosa e sustentável, é fundamental que as políticas públicas e regulamentações sejam aplicadas rigorosamente para garantir que os benefícios econômicos não sejam realizados aos custos de precarização dos trabalhadores. O desafio, portanto, é encontrar um equilíbrio entre a busca pela competitividade e a promoção de um ambiente de trabalho justo e equitativo

### **3.1 O SURGIMENTO DA TERCEIRIZAÇÃO NAS RELAÇÕES EMPRESARIAIS E TRABALHISTAS**

O surgimento da terceirização nos modelos empresariais e trabalhistas pode ser compreendido como uma resposta à necessidade das empresas de se adaptarem a um mercado cada vez mais competitivo e dinâmico. Inicialmente, no contexto da Revolução Industrial, as empresas adotavam um modo de produção verticalizado, onde as etapas do processo produtivo eram realizadas internamente. Com o tempo, especialmente a partir da segunda metade do século XX, a

globalização, o avanço tecnológico e a necessidade de especialização forçaram uma reavaliação desse modelo (Carvalho, 2021; Brasil, Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943).

As empresas começaram a perceber que terceirizar atividades não essenciais poderia aumentar a eficiência, reduzir custos e melhorar a qualidade dos produtos e serviços oferecidos (Machado et al., 2023). Nos anos 1970 e 1980, com a intensificação da competição global e a crise do petróleo, muitas empresas nos países desenvolvidos buscaram formas de cortar despesas e aumentar a flexibilidade operacional. A terceirização emergiu como uma estratégia eficaz para alcançar esses objetivos. Ao contratar outras empresas para realizar tarefas específicas, as empresas-mãe poderiam concentrar-se em suas competências centrais, como inovação e desenvolvimento de produtos, enquanto atividades secundárias, como limpeza, manutenção e até certas funções de produção, poderiam ser realizadas por terceiros especializados (Cassar, 2018; Carvalho, 2021).

Esse período marcou o início de uma mudança significativa na organização do trabalho, que começou a se fragmentar em redes complexas de fornecedores e subcontratados (Machado, et al., 2023). No Brasil, a terceirização começou a ganhar relevância a partir dos anos 90, acompanhando a abertura econômica e as reformas estruturais promovidas pelo governo. A liberalização do mercado e a busca por competitividade internacional pressionaram as empresas a adotar práticas mais eficientes de gestão. A legislação trabalhista, que tradicionalmente oferecia ampla proteção aos trabalhadores, teve que se adaptar para permitir a terceirização em setores variados (Cassar, 2018; Carvalho, 2021). A partir de então, a terceirização não se restringiu a atividades-meio, como limpeza e segurança, mas também começou a abranger atividades-fim em áreas como tecnologia da informação, recursos humanos e logística, transformando-se em uma prática comum nas relações empresariais brasileiras (Carvalho, 2021).

Apesar das vantagens econômicas, a terceirização também suscitou debates relevantes sobre os direitos trabalhistas e as condições de trabalho. Trabalhadores terceirizados frequentemente recebem salários inferiores, com menos benefícios e enfrentam maior insegurança nas relações com os trabalhadores contratados das empresas contratantes. Esse panorama gerou discussões sobre a necessidade de uma regulamentação adequada para garantir a proteção dos direitos dos

trabalhadores terceirizados e garantir condições de trabalho justas (Cassar, 2018). Assim, o surgimento e a consolidação da terceirização nas relações empresariais e trabalhistas refletem um balanço complexo entre a busca por eficiência e a necessidade de salvaguardar o bem-estar dos trabalhadores (Cavalcante, 2019).

A expansão da terceirização também tem implicações significativas para a estrutura e dinâmica das empresas. Ao optar por terceirizar, as empresas podem reduzir seus custos operacionais fixos e transformar parte desses custos em variáveis, o que lhes confere maior flexibilidade financeira e operacional. Essa estratégia permite que as empresas ajustem rapidamente sua capacidade de produção de acordo com as flutuações do mercado, sem a necessidade de manter grandes estruturas internas. (Droppa; Biavaschi; Teixeira, 2021; Gondim; Pinheiro; Mendes, 2018).

Trabalhar com fornecedores especializados trazem condições que as empresas podem se beneficiar de tecnologias avançadas e de expertise que talvez não possuíssem internamente, melhorando a qualidade e a inovação de seus produtos e serviços (Levi et al., 2022; Machado et al., 2023).

Por outro lado, a dependência de fornecedores terceirizados também apresenta desafios. A gestão da qualidade e a coordenação de atividades entre diferentes empresas podem ser complexas e exigir habilidades avançadas de gerenciamento de contratos e de relacionamento com fornecedores. Problemas como a falta de alinhamento estratégico, dificuldades na comunicação e falhas na entrega de serviços podem impactar negativamente a operação da empresa contratante (Carvalho, 2021; Cassar, 2018).

A terceirização pode levar a perda de controle importantes do negócio, aumentando a vulnerabilidade a riscos externos. Portanto, para que a terceirização seja eficaz, é crucial que as empresas desenvolvam estratégias robustas de gerenciamento e governança, assegurando que os parceiros terceirizados compartilhem os mesmos padrões de qualidade e objetivos estratégicos (Oliveira, 2018; Neves et al., 2018).

A terceirização, além de seus aspectos econômicos e operacionais, também impacta a cultura organizacional das empresas. Ao terceirizar funções, as empresas frequentemente enfrentam o desafio de manter a coesão e a identidade cultural, especialmente quando trabalhadores terceirizados são integrados ao ambiente de trabalho interno. A diferença nos regimes de contratação pode gerar um sentimento

de segmentação entre os trabalhadores, afetando a moral e a motivação da equipe. (Zanardi; Okada, 2021).

Para mitigar esses efeitos, é essencial que as empresas promovam uma cultura inclusiva e adotem práticas de gestão que valorizem todos os colaboradores, independentemente do tipo de empregatício que possui (Droppa; Biavaschi; Teixeira, 2021).

A terceirização traz implicações significativas para a legislação e a regulamentação trabalhista. À medida que essa prática se expande, governos e sindicatos discutem a necessidade de revisão das leis trabalhistas para garantir que os direitos dos trabalhadores terceirizados sejam devidamente protegidos. Isso inclui a criação de políticas que garantam condições de trabalho justas, equidade salarial e benefícios semelhantes aos trabalhadores diretamente contratados (Carvalho, 2021). O equilíbrio entre a flexibilidade econômica para as empresas e a proteção dos direitos trabalhistas continua sendo um grande desafio, exigindo um diálogo constante entre governos, empresas, sindicatos e trabalhadores, a fim de promover um ambiente de trabalho justo e sustentável (Droppa; Biavaschi; Teixeira, 2021).

A terceirização também altera significativamente as relações de poder e controle dentro das empresas. Ao transferir funções para terceiros, as empresas contratantes precisam implementar mecanismos específicos de monitoramento e controle de qualidade para garantir que os padrões sejam alterados. Isso exige a adoção de sistemas eficientes de gestão de contratos, auditorias regulares e métricas de desempenho para avaliar continuamente a qualidade dos serviços prestados (Carvalho, 2021).

A capacidade de gerir esses aspectos de forma eficiente pode ser um diferencial competitivo, mas também requer investimentos em tecnologias de informação e comunicação, além de uma equipe qualificada para supervisionar os contratos de terceirização (Silva, 2018).

Outro aspecto crítico é a sua capacidade de impulsionar a inovação. Empresas que terceirizam determinadas funções, podem acessar um consórcio mais amplo de talentos e conhecimentos especializados não disponíveis internamente. Fornecedores terceirizados, muitas vezes, possuem expertise em nichos específicos e estão na vanguarda das boas práticas e tecnologias emergentes em suas áreas de atuação. Levando a inovação e melhoria contínua

nos processos e produtos da empresa contratante. Contudo, para que essa vantagem seja plenamente aproveitada, é fundamental que a empresa mantenha uma relação de parceria colaborativa com os fornecedores, incentivando a troca de conhecimentos e a inovação conjunta (Cassar, 2018).

No contexto social, tem implicações significativas para o mercado de trabalho. Ela pode criar oportunidades de emprego em setores especializados e permitir que pequenas e médias empresas se tornem fornecedoras de grandes corporações, promovendo o desenvolvimento econômico local. No entanto, também pode contribuir para a precarização do trabalho se não for bem regulamentada (Droppa; Biavaschi; Teixeira, 2021).

É uma ferramenta poderosa para a inovação, eficiência e crescimento, desde que seja utilizada de forma responsável e estratégica. Deve ser vista como parte de uma estratégia empresarial mais ampla. As empresas que consideram terceirizar devem avaliar cuidadosamente quais funções são mais adequadas para serem delegadas e quais devem permanecer internas, baseando-se em fatores como controle de qualidade, proteção de propriedade intelectual e impacto na cultura organizacional. Deste modo, a decisão de terceirizar deve estar alinhada com os objetivos estratégicos da empresa e ser implementada de maneira que maximize os benefícios enquanto minimiza os riscos (Neves et al., 2018).

A terceirização emergiu estratégia indispensável para se adaptar a um ambiente econômico global cada vez mais competitivo e dinâmico. Ao permitir que as organizações se concentrem em suas competências centrais e deleguem atividades secundárias a fornecedores especializados, a terceirização pode promover eficiência operacional, inovação e flexibilidade. No entanto, esse processo também traz desafios significativos, especialmente na proteção dos direitos dos trabalhadores terceirizados e à manutenção da qualidade e coesão cultural dentro das empresas (Nesves et al., 2018)

Portanto, a terceirização, quando mal gerida, pode resultar na precarização do trabalho. Para que a terceirização seja benéfica e sustentável, é necessário um equilíbrio entre a flexibilidade econômica e a proteção social. A criação de políticas públicas e regulamentações robustas, bem como o desenvolvimento de estratégias eficazes de governança e gestão de contratos, são fundamentais para assegurar que a terceirização contribua positivamente para o desenvolvimento econômico e social. As empresas devem adotar uma abordagem cuidadosa, avaliando os

impactos de longo prazo sobre sua operação, cultura organizacional e responsabilidade social, garantindo que os benefícios superem os riscos inerentes a essa prática.

### **3.2 A TERCEIRIZAÇÃO A PARTIR DA SÚMULA 331 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO**

A Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) é uma importante referência para a terceirização no Brasil. Ela estabelece parâmetros para a legalidade da terceirização, distinguindo atividades-fim e atividades-meio. De acordo com a súmula, a terceirização é admitida para atividades-meio, ou seja, aquelas que não são o objeto principal da empresa, como serviços de limpeza e segurança. Por outro lado, a terceirização de atividades-fim, que são aquelas relacionadas ao objetivo principal da empresa, não é permitida (Biavaschi, 2016), no entendimento da Súmula que foi superada em razão da alteração legislativa atualmente em vigor. Contudo, a compreensão da Súmula é de essencial importância para a compreensão do contexto atual da terceirização.

A Súmula estabelece responsabilidades claras para as empresas contratantes em relação aos trabalhadores terceirizados. Ela determina que a empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas não cumpridas pela empresa terceirizada. Isso significa que, caso a empresa terceirizada não cumpra suas obrigações trabalhistas, como o pagamento de salários e benefícios, a empresa contratante pode ser acionada judicialmente e responsabilizada por esses débitos (Biavaschi, 2016).

A súmula era objeto de debates e controvérsias, especialmente no que dizia respeito à sua interpretação e aplicação. Algumas empresas alegavam que ela criava insegurança jurídica e aumentava os custos operacionais, enquanto sindicatos e trabalhadores defendiam sua importância para proteger os direitos trabalhistas. (Biavaschi, 2016).

No entanto, refletia a preocupação do TST em garantir que a terceirização fosse realizada de forma responsável e que os direitos dos trabalhadores fossem preservados, buscando equilibrar os interesses das empresas contratantes e dos trabalhadores terceirizados (Biavaschi, 2016).

A partir da Súmula 331 do TST, foi possível observar que a terceirização é

uma prática usual, mas que carecia de regulamentação no Brasil, com diretrizes específicas que visasse proteger os direitos dos trabalhadores e estabelecer responsabilidades claras para as empresas contratantes. A regulamentação buscava garantir que a terceirização fosse utilizada de forma ética e legal, contribuindo para a segurança jurídica e o equilíbrio nas relações trabalhistas (Biavaschi, 2016).

Ainda hoje, a Súmula 331 do TST tem sido objeto de discussões e revisões, especialmente em razão das mudanças na legislação trabalhista brasileira. Com a aprovação da Lei da Terceirização (Lei 13.429/2017) e da Reforma Trabalhista (Lei 13.467/2017), surgiram novas perspectivas sobre a terceirização e seu impacto nas relações de trabalho.

A Lei da Terceirização, por exemplo, ampliou as possibilidades de terceirização, permitindo que empresas terceirizem tanto atividades-meio quanto atividades-fim. Isso trouxe questionamentos sobre a continuidade e a aplicabilidade da Súmula 331 em face das mudanças legislativas. A Súmula 331 do TST era alvo de divergências judiciais em diversos casos, especialmente em relação à definição do que constituía atividade-fim e atividade-meio. Em alguns litígios trabalhistas, questões sobre a natureza das atividades terceirizadas eram objeto de debate, com diferentes interpretações por parte dos Tribunais Regionais do Trabalho. Essas divergências evidenciavam a complexidade e a falta de clareza na definição dos limites da terceirização (Brasil, 2011).

Outro ponto relevante é o papel das empresas de serviços terceirizados e suas práticas de contratação e gestão de pessoal. A precarização das condições de trabalho e a violação dos direitos trabalhistas têm sido frequentemente associadas a empresas terceirizadas que buscam reduzir custos a todo custo. Essa realidade levanta questões sobre a necessidade de fiscalização e regulamentação mais rigorosas para garantir que os trabalhadores terceirizados sejam adequadamente protegidos e que as empresas contratantes cumpram suas responsabilidades trabalhistas conforme já era determinado pela Súmula 331 (Biavaschi, 2016).

A Súmula continua sendo uma referência importante para a terceirização no Brasil, mas sua aplicação e interpretação deve levar em consideração a legislação hoje em vigor. Enquanto as mudanças legislativas e as práticas empresariais evoluem, é fundamental que haja um acompanhamento e uma análise cuidadosa das questões relacionadas à terceirização e aos direitos trabalhistas, visando

assegurar uma proteção adequada aos trabalhadores e uma regulação eficaz do mercado de trabalho (Brasil, 2011).

As discussões em torno da Súmula 331 do TST refletem não apenas os desafios jurídicos e práticos da terceirização, mas também questões sociais e econômicas mais amplas. A terceirização pode ter um impacto significativo na distribuição de renda, na qualidade do emprego e na estabilidade econômica dos trabalhadores. Portanto, as políticas e regulamentações relacionadas à terceirização precisam ser cuidadosamente elaboradas para equilibrar os interesses das empresas, dos trabalhadores e da sociedade como um todo (Cavalcante, 2019).

A evolução da jurisprudência em torno da Súmula 331 destacou a importância do diálogo entre os diversos atores envolvidos, incluindo empresas, sindicatos, trabalhadores e órgãos governamentais, de acordo com Cavalcante (2019), a construção de consenso e a busca por soluções que visavam promover o desenvolvimento econômico sustentável e a justiça social sempre foram – e são – fundamentais para garantir um ambiente de trabalho equitativo e produtivo para todos. Assim, continua sendo um ponto de referência crucial para o debate sobre terceirização no Brasil (Cavalcante, 2019).

É importante reconhecer que a terceirização é uma realidade complexa que pode trazer tanto benefícios quanto desafios para as empresas e os trabalhadores. Embora possa proporcionar maior eficiência e flexibilidade operacional para as empresas, também pode resultar em condições precárias de trabalho, salários mais baixos e maior insegurança no emprego para os trabalhadores terceirizados. Portanto, é essencial encontrar um equilíbrio entre a necessidade das empresas de se adaptarem às demandas do mercado e a proteção dos direitos trabalhistas e da dignidade dos trabalhadores

### **3.3. A TERCEIRIZAÇÃO E O MICROSSISTEMA DA LEI 6.019/1974**

A Lei nº 6.019/1974, que regulamenta o trabalho temporário nas empresas urbanas e, após a reforma trabalhista de 2017, também regula a terceirização, é um marco no tratamento jurídico desse fenômeno no Brasil. A terceirização passou a ter um regramento mais claro, com dispositivos que definem as relações entre empresas contratantes e contratadas e os direitos dos trabalhadores envolvidos. A inclusão do trabalho terceirizado no arcabouço normativo da Lei nº 6.019/1974

busca, portanto, criar um microssistema normativo que garanta a segurança jurídica tanto para as empresas quanto para os trabalhadores, especialmente no que tange às obrigações trabalhistas e previdenciárias das empresas contratantes.

No contexto da terceirização, a empresa contratante deve zelar pela conformidade com as normas de segurança e saúde do trabalhador, assegurando condições adequadas de trabalho conforme os requisitos estabelecidos na legislação trabalhista e previdenciária. A responsabilidade solidária ou subsidiária da empresa contratante pelas obrigações trabalhistas da empresa terceirizada é um ponto de destaque na jurisprudência e na doutrina, gerando debates sobre a extensão da responsabilidade quando há inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte da contratada. Esse aspecto é regulado tanto pela Lei nº 6.019/1974 quanto pelo Decreto-lei nº 5.452/1943, que estabelecem os limites e as condições para essa responsabilização (Carvalho, 2021; Cassar, 2018).

A Lei nº 6.019/1974, em seu texto original, contemplava apenas o trabalho temporário, mas a reforma trabalhista trouxe mudanças significativas, ampliando o alcance da terceirização. A reforma possibilitou a terceirização de atividades-fim, ampliando o leque de opções para as empresas, que antes estavam restritas à terceirização de atividades-meio. Isso permitiu que empresas contratassem outras empresas especializadas para exercer qualquer atividade dentro do seu ciclo produtivo, desde a operação de serviços auxiliares até funções mais estratégicas. Entretanto, essa ampliação gera debates sobre o impacto da terceirização na qualidade do emprego, na segurança do trabalhador e na proteção social (Levi et al., 2022; Lima, 2020).

Os direitos dos trabalhadores terceirizados e temporários também foram detalhados no microssistema da Lei nº 6.019/1974. A legislação estabelece que os empregados de empresas terceirizadas têm o direito a um ambiente de trabalho seguro e salubre, além de outras proteções, como o fornecimento de equipamentos de proteção individual (EPIs) e a garantia de respeito aos direitos trabalhistas básicos, como o pagamento de salários e benefícios. A lei também garante o direito de acesso a instalações da empresa contratante, como refeitórios e transporte, em condições de igualdade com os empregados diretos, promovendo um tratamento isonômico no ambiente de trabalho (Droppa; Biavaschi; Teixeira, 2021; Gondim; Pinheiro; Mendes, 2018).

A Lei nº 13.429/2017, que alterou a Lei nº 6.019/1974, trouxe também

regulamentações mais precisas sobre a contratação de empresas terceirizadas, incluindo a exigência de que essas empresas sejam especializadas e ofereçam condições de regularidade fiscal e previdenciária. As empresas contratantes, por sua vez, devem supervisionar essas condições, garantindo que as empresas contratadas cumpram as suas obrigações legais. A ausência dessa supervisão pode resultar na responsabilidade solidária pelas obrigações não cumpridas pela empresa terceirizada, especialmente no que se refere às contribuições previdenciárias e ao cumprimento das normas de segurança e saúde do trabalho (Machado et al., 2023; Chagas, 2019).

A terceirização, conforme disciplinada pelo microssistema da Lei nº 6.019/1974 e pelas modificações introduzidas pela Lei nº 13.429/2017, estabelece um equilíbrio entre a flexibilização das relações de trabalho e a proteção dos direitos dos trabalhadores. No entanto, essa flexibilização também deve ser interpretada com cautela, pois o aumento da terceirização de atividades-fim pode levar a uma maior precarização das relações de trabalho, se não forem adotadas medidas rigorosas de fiscalização e controle (Silva, 2018; Zanardi; Okada, 2021).

É importante observar que, enquanto o microssistema da Lei nº 6.019/1974 tenta proporcionar segurança jurídica e equilíbrio nas relações de trabalho terceirizado, ainda há lacunas e desafios práticos na sua implementação. A efetividade das normas legais depende, em grande parte, da fiscalização eficiente por parte dos órgãos competentes, bem como da conscientização das empresas e dos trabalhadores sobre seus direitos e deveres. Portanto, a legislação, ao mesmo tempo em que busca promover a modernização das relações de trabalho, deve ser continuamente avaliada e ajustada para garantir que os direitos dos trabalhadores sejam efetivamente respeitados e que a terceirização não se torne um meio de precarização laboral (Gondim; Pinheiro; Mendes, 2018; Carvalho, 2021).

O debate sobre terceirização também deve considerar os avanços tecnológicos e as mudanças no mercado de trabalho. À medida que a automação e a digitalização transformam as indústrias, novos modelos de organização do trabalho surgem, apresentando novos desafios e oportunidades. Nesse contexto, é fundamental que as políticas públicas e as práticas empresariais incentivem a inclusão e a resiliência dos trabalhadores diante dessas transformações, garantindo que a terceirização seja parte de uma abordagem mais ampla e sustentável para o futuro do trabalho (Gondim; Pinheiro; Mendes, 2018; Carvalho, 2021).

A terceirização é um fenômeno global que tem se expandido em diferentes setores da economia, impulsionado por uma variedade de fatores, incluindo a busca por eficiência, flexibilidade e redução de custos. Em muitos casos, a terceirização permite que as empresas se concentrem em suas atividades principais e estratégicas, enquanto delegam outras tarefas a especialistas externos. Isso pode ser especialmente vantajoso em áreas onde as empresas não possuem expertise interna ou recursos para realizar determinadas funções de forma eficaz (Carvalho, 2021).

A Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, é um marco regulatório no Brasil que disciplina as relações de trabalho temporário e, após a reforma trabalhista de 2017, também passou a regulamentar a terceirização. Originalmente, a lei foi criada para regular o trabalho temporário nas empresas urbanas, um modelo de contratação destinado a atender a necessidades transitórias de substituição de pessoal regular e permanente ou a demanda complementar de serviços. No entanto, com a promulgação da Lei nº 13.429/2017, conhecida como "Lei da Terceirização", a Lei nº 6.019/1974 foi alterada para incluir, também, a regulação da terceirização no mercado de trabalho brasileiro (Carvalho, 2021).

A Lei nº 6.019/1974 estabelece que o trabalhador temporário é aquele contratado por uma empresa de trabalho temporário para prestar serviços a uma empresa tomadora de serviços, de caráter transitório e com prazo máximo de 180 dias, podendo ser prorrogado por mais 90 dias em casos específicos. Esse tipo de contrato é utilizado principalmente para substituir funcionários regulares em casos de férias, licenças ou para suprir aumentos extraordinários de demanda. A legislação impõe à empresa tomadora a responsabilidade de garantir que o trabalhador temporário tenha acesso a todos os direitos trabalhistas, como salário equivalente ao pago aos empregados da mesma categoria na empresa tomadora, além de outros direitos garantidos pela legislação trabalhista (Levi et al., 2022).

Do ponto de vista da medicina e segurança do trabalho, a terceirização apresenta desafios significativos. Enquanto a lei estabelece que a empresa contratante deve garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável para os trabalhadores terceirizados, na prática, muitas vezes, ocorre uma lacuna na supervisão e fiscalização. Os trabalhadores terceirizados frequentemente ficam desassistidos em relação ao fornecimento de equipamentos de proteção individual (EPIs) adequados, treinamento sobre riscos ocupacionais específicos e acesso a

serviços de saúde ocupacional.

Essa desassistência é agravada pela fragmentação das responsabilidades entre a empresa contratante e a empresa terceirizada, o que pode resultar em uma falta de clareza sobre quem é responsável pela implementação de medidas de segurança no trabalho (Droppa; Biavaschi; Teixeira, 2021; Gondim; Pinheiro; Mendes, 2018).

Além disso, a terceirização pode levar à redução do investimento em saúde e segurança do trabalho por parte das empresas contratantes, uma vez que estas podem entender que essa responsabilidade recai sobre as empresas terceirizadas. No entanto, os trabalhadores terceirizados estão, muitas vezes, expostos a condições de trabalho mais precárias e perigosas, o que aumenta os índices de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais. A responsabilidade pela segurança desses trabalhadores, embora estabelecida em lei, nem sempre é efetivamente garantida, criando um ambiente de insegurança e incerteza para o trabalhador terceirizado (Lima, 2020; Neves et al., 2018).

A regulamentação da terceirização e do trabalho temporário pela Lei nº 6.019/1974, portanto, representa um avanço no sentido de conferir mais flexibilidade e dinamismo ao mercado de trabalho brasileiro. Contudo, é necessário um monitoramento constante das condições de trabalho e um fortalecimento da fiscalização por parte dos órgãos competentes para assegurar que a flexibilização não resulte em precarização.

A proteção ao trabalhador, especialmente em questões de saúde e segurança do trabalho, deve ser uma prioridade contínua na aplicação da legislação trabalhista para garantir um equilíbrio justo entre os interesses econômicos das empresas e os direitos fundamentais dos trabalhadores (Silva, 2018; Zanardi; Okada, 2021). Esse reconhecimento é fundamental a fim de que os empregados não sofram nenhuma precarização dos seus direitos e da forma de trabalho.

#### 4 O CONCEITO DE PRECARIZAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO

A precarização no Direito do Trabalho refere-se à deterioração das condições laborais, com redução de direitos, flexibilização de garantias e minimização das proteções. Esse fenômeno é intensificado por reformas trabalhistas que buscam adaptar o trabalho às demandas de um mercado mais competitivo, refletindo mudanças socioeconômicas globais. Para Carvalho (2021), a precarização envolve instabilidade no emprego, falta de garantias contratuais e modalidades de trabalho atípicas, como terceirização e trabalho intermitente, que enfraquecem as proteções sociais. Droppa, Biavaschi e Teixeira (2021) destacam que trabalhadores precarizados enfrentam baixos salários, insegurança e a ausência de benefícios essenciais, consequência da desregulamentação das leis trabalhistas.

A precarização também se manifesta na redução do poder de barganha dos trabalhadores e na fragmentação de suas representações sindicais. A flexibilização e a fragmentação das relações de trabalho enfraquecem a capacidade de negociação coletiva, promovendo um cenário onde os trabalhadores estão menos protegidos contra arbitrariedades e abusos. Chagas (2019) argumenta que o enfraquecimento dos sindicatos e a desvalorização das convenções coletivas de trabalho contribuem para um ambiente de trabalho mais desigual e menos justo, impactando diretamente a qualidade de vida dos trabalhadores.

No contexto brasileiro, a introdução de novas formas de trabalho precarizado, como o trabalho intermitente, exemplifica as novas dinâmicas de exploração da força de trabalho. A flexibilização das leis trabalhistas permitiu que as empresas contratassem trabalhadores em regime de intermitência, no qual o trabalhador é chamado apenas quando necessário e remunerado proporcionalmente ao tempo trabalhado. Lima (2020) analisa que essa forma de contratação resulta na ausência de previsibilidade salarial e na falta de estabilidade, prejudicando a segurança econômica dos trabalhadores e aumentando a precarização.

A precarização no trabalho também se reflete nas condições de saúde e segurança dos trabalhadores. A redução de investimentos em medidas preventivas e a falta de fiscalização efetiva nas empresas que terceirizam suas atividades resultam em ambientes de trabalho menos seguros. Gondim; Pinheiro; Mendes (2018) destacam que, em muitos casos, os trabalhadores terceirizados estão mais expostos a riscos ocupacionais e recebem menos treinamento e equipamentos de

proteção individual em comparação com os trabalhadores diretamente contratados. Essa realidade reflete uma dimensão alarmante da precarização, que impacta diretamente a saúde e o bem-estar dos trabalhadores.

A precarização das relações de trabalho no contexto da economia globalizada está também associada ao fenômeno da uberização. Esse modelo de organização do trabalho, caracterizado pela prestação de serviços por meio de plataformas digitais, tem promovido um aumento no número de trabalhadores que atuam como autônomos ou microempreendedores individuais (MEIs). Segundo Levi *et al.* (2022), apesar de oferecer flexibilidade, esse modelo de trabalho geralmente resulta em baixos salários, falta de proteção social e desregulação das condições laborais, intensificando a precarização.

A perspectiva de precarização, portanto, não se limita apenas às modalidades formais de trabalho, mas também se expande para o trabalho informal e para os modelos de economia gig<sup>1</sup>, onde os trabalhadores assumem todas as responsabilidades e riscos sem as garantias e proteções que o trabalho formal deveria oferecer. A realidade é que a precarização, sob a ótica do Direito do Trabalho, amplia as disparidades sociais e fragiliza as relações de trabalho, colocando os trabalhadores em uma posição de desvantagem em relação aos empregadores (Neves *et al.*, 2018).

Portanto, o conceito de precarização envolve uma análise crítica das mudanças estruturais nas relações de trabalho, impulsionadas por reformas legislativas, globalização econômica e avanços tecnológicos. Oliveira (2018) argumenta que a precarização deve ser enfrentada por meio de políticas públicas robustas que reforcem a regulação e garantam o cumprimento dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Essas medidas são necessárias para evitar que a busca por eficiência e competitividade empresarial ocorra à custa da dignidade e da segurança dos trabalhadores. A construção de um ambiente de trabalho mais justo e equilibrado requer um esforço conjunto entre o Estado, a sociedade civil e os atores do

---

<sup>1</sup> Gig economy é o termo utilizado para se referir a uma nova cultura e tendência de trabalho. Nesse contexto, temos trabalhadores temporários e sem vínculo empregatício (freelancers, autônomos) e empresas que contratam estes colaboradores independentes. O termo não é novo, mas se tornou tendência mundial na era digital, impulsionado por empresas como Uber e Amazon. Fonte: <https://www.blogdoead.com.br/tag/mercado-de-trabalho/gig-economy>. Acesso em 02 de outubro de 2024

mercado, garantindo que o desenvolvimento econômico esteja sempre alinhado à proteção social. A precarização das relações de trabalho e emprego na contemporaneidade emerge como uma consequência de diversas mudanças no cenário econômico e produtivo global, veremos a seguir.

#### **4.1 A PRECARIZAÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO E EMPREGO NA CONTEMPORANEIDADE**

A busca incessante por redução de custos, maximização de lucros e flexibilidade nas operações tem impulsionado a adoção de práticas que muitas vezes resultam em condições de trabalho desfavoráveis para os empregados, especialmente os terceirizados (Neves *et al.*, 2018).

A terceirização, ao se tornar uma prática comum no mercado de trabalho, reflete essas dinâmicas, criando um cenário onde trabalhadores enfrentam incertezas em termos de direitos, estabilidade e condições de trabalho. Esse fenômeno é intensificado pelo enfraquecimento das proteções laborais e pela dificuldade de fiscalização eficaz, o que muitas vezes deixa o trabalhador desamparado, especialmente em questões relacionadas à saúde e segurança no trabalho (Cavalcante, 2019; Lima, 2020).

Para Marton, (2020) a flexibilização das normas trabalhistas, muitas vezes justificada como uma forma de fomentar a competitividade e o crescimento econômico, tem, por outro lado, levado a um aumento das formas de trabalho precário. Essas formas de trabalho são caracterizadas pela ausência de vínculo empregatício, pela instabilidade na contratação, pela falta de benefícios sociais e pela inexistência de garantias quanto aos direitos trabalhistas básicos, como férias remuneradas, FGTS e seguro-desemprego (Cassar, 2018). A prática da terceirização, ao ser utilizada como estratégia de redução de custos, geralmente resulta na contratação de trabalhadores em condições de trabalho inferior às dos empregados diretos, criando um ambiente de desigualdade e vulnerabilidade no mercado de trabalho (Oliveira, 2018).

A Lei nº 13.467/2017, introduziu significativas alterações na regulamentação das relações de trabalho. Dentre as mudanças, destacou-se a ampliação das possibilidades de terceirização, permitindo que atividades-fim também fossem terceirizadas. Essa flexibilização permitiu que empresas delegassem partes

essenciais de sua produção a terceiros, o que, ao mesmo tempo em que proporciona maior liberdade empresarial, também levanta preocupações sobre a precarização do trabalho e a redução de garantias trabalhistas (Carvalho, 2021).

A nova legislação impôs uma mudança no entendimento do que configura subordinação e vínculo empregatício, transferindo, muitas vezes, a responsabilidade pelo cumprimento de direitos trabalhistas para empresas terceirizadas, que nem sempre têm a mesma capacidade financeira ou estrutura de compliance das empresas contratantes (Chagas, 2019).

A precarização não se restringe apenas às condições econômicas. A terceirização também impacta negativamente o aspecto social do trabalho, afetando a coesão interna e a cultura organizacional das empresas. O trabalhador terceirizado, muitas vezes, se vê isolado do núcleo organizacional, sem acesso aos mesmos benefícios, capacitações e oportunidades de crescimento que os empregados diretos desfrutam. Essa situação pode gerar um ambiente de trabalho segmentado, onde a distinção de regimes de contratação promove desigualdade e descontentamento entre os trabalhadores, influenciando diretamente a moral e a produtividade (Zanardi; Okada, 2021).

Além disso, a precarização das relações de trabalho tem um impacto substancial na saúde e segurança dos trabalhadores. A fragmentação do trabalho por meio da terceirização pode levar a uma redução no nível de responsabilidade e supervisão da empresa contratante sobre as condições de trabalho dos empregados terceirizados. As questões relacionadas ao fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (EPIs), treinamentos específicos e acesso a programas de saúde e segurança muitas vezes não recebem a devida atenção. O resultado é um aumento nos índices de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais entre os terceirizados, um reflexo da falta de integração e da supervisão inadequada sobre as práticas de segurança (Droppa; Biavaschi; Teixeira, 2021; Gondim; Pinheiro; Mendes, 2018).

A desregulamentação e a flexibilização do mercado de trabalho, ao transferir responsabilidades para as empresas terceirizadas, criam lacunas na fiscalização e na aplicação dos direitos trabalhistas. Para Droppa, Biavaschi e Teixeira (2021) as empresas contratantes, ao priorizarem o custo-benefício e a eficiência operacional, podem não acompanhar de perto se os fornecedores terceirizados estão cumprindo as normas de segurança e garantias trabalhistas. Essa realidade torna evidente a

necessidade de uma governança mais robusta e de mecanismos de fiscalização mais eficazes para proteger os direitos dos trabalhadores e prevenir a precarização (Cavalcante, 2019; Levi *et al.*, 2022).

Para enfrentar esse quadro, é necessário um fortalecimento das instituições de fiscalização e o desenvolvimento de políticas públicas que incentivem práticas de terceirização mais justas e responsáveis. A implementação de auditorias regulares, certificações de boas práticas e incentivos para empresas que adotem políticas de inclusão e igualdade de tratamento entre terceirizados e empregados diretos podem ser caminhos viáveis para mitigar os efeitos da precarização. Além disso, promover a sindicalização e a participação ativa dos trabalhadores na negociação de contratos pode garantir uma voz mais forte para os empregados terceirizados nas discussões sobre condições de trabalho (Machado *et al.*, 2023; Silva, 2018).

O desafio reside em equilibrar a flexibilidade e a eficiência que a terceirização pode proporcionar com a garantia de condições dignas de trabalho para todos os empregados. As empresas, ao adotar a terceirização como estratégia, devem assumir um compromisso ético e social, não apenas considerando os benefícios econômicos imediatos, mas também os impactos sociais e a sustentabilidade de longo prazo. A construção de um ambiente de trabalho mais justo e inclusivo exige uma abordagem integrada, onde governos, empresas, sindicatos e sociedade civil trabalhem juntos na formulação de políticas que assegurem a proteção e o desenvolvimento humano dos trabalhadores em todas as suas formas de contratação (Neves *et al.*, 2018; Oliveira, 2018).

Nesse sentido, a regulamentação adequada e a fiscalização eficiente são fundamentais para evitar abusos e garantir que o trabalhador, seja ele direto ou terceirizado, tenha assegurados os seus direitos fundamentais. A promoção de um mercado de trabalho inclusivo, seguro e equilibrado depende de um esforço coletivo que priorize a equidade e o respeito às normas trabalhistas vigentes, além de incentivar o diálogo entre todas as partes envolvidas na construção de um modelo de trabalho mais justo e sustentável (Carvalho, 2021; Droppa; Biavaschi; Teixeira, 2021).

A flexibilização das normas e a desregulamentação são apontadas como fatores que agravam as condições de trabalho, criando desigualdades entre empregados diretos e terceirizados. A necessidade de uma governança mais

robusta, fiscalização eficaz e políticas públicas que promovam equidade e inclusão é essencial para mitigar os efeitos negativos da terceirização. Diante desse cenário, é preciso analisar como a terceirização se manifesta em setores essenciais, como o da saúde, onde as implicações dessa prática podem ter impactos ainda mais profundos e amplos.

## **4.2 A TERCEIRIZAÇÃO E SUAS DIVERSAS FACETAS NAS ATIVIDADES DA ÁREA DA SAÚDE**

A terceirização nas atividades da área da saúde é um fenômeno que tem ganhado relevância nas últimas décadas, refletindo as mudanças nas políticas de gestão de serviços públicos e privados. Esse modelo de contratação visa otimizar a administração de recursos e melhorar a eficiência dos serviços de saúde, permitindo que hospitais, clínicas e outras unidades concentrem-se em suas atividades-fim, como o atendimento médico, delegando atividades-meio, como limpeza, segurança e até mesmo gestão de serviços específicos, a empresas terceirizadas (Machado *et al.*, 2023). Segundo Machado *et al.* (2023), essa prática vem sendo adotada como uma alternativa para reduzir custos operacionais e melhorar a gestão de pessoal em ambientes de saúde.

O processo de terceirização na área da saúde, no entanto, não se limita às funções de suporte. Em muitos casos, serviços altamente especializados, como diagnósticos por imagem, laboratórios e até mesmo procedimentos médicos, têm sido terceirizados. Lima (2020) observa que essa tendência traz implicações significativas para a qualidade dos serviços prestados, já que a fragmentação dos serviços pode resultar em uma falta de continuidade no atendimento ao paciente. Esse fenômeno se intensifica em hospitais públicos que enfrentam restrições orçamentárias e buscam soluções terceirizadas para manter a qualidade e a eficiência no atendimento.

A terceirização no setor de saúde pode impactar diretamente na qualidade do trabalho e na satisfação dos profissionais envolvidos. Levi *et al.* (2022) argumentam que os trabalhadores terceirizados frequentemente enfrentam jornadas exaustivas, remuneração reduzida e falta de benefícios, como plano de saúde e previdência. Esses fatores, combinados com a alta rotatividade de pessoal, podem comprometer a continuidade e a qualidade do atendimento ao paciente, além de afetar a

segurança dos profissionais de saúde (Levi et al, 2022).

Além disso, a terceirização em hospitais e unidades de saúde pode ter consequências adversas para a saúde e segurança dos trabalhadores. Gondim, Pinheiro e Mendes (2018) destacam que as empresas terceirizadas nem sempre oferecem treinamento adequado e equipamentos de proteção individual para seus funcionários, o que aumenta a exposição a riscos ocupacionais. Trabalhadores terceirizados em setores como a limpeza hospitalar, por exemplo, estão mais sujeitos a contaminação e acidentes, devido ao contato direto com materiais biológicos e químicos. A falta de integração com as equipes permanentes dos hospitais também pode levar a problemas de comunicação e coordenação, afetando negativamente a qualidade dos serviços.

O impacto da terceirização nas políticas de saúde também se estende ao âmbito da gestão e da regulação dos serviços. Chagas (2019) afirma que, embora a terceirização possa trazer eficiência e especialização, ela também cria desafios para a regulação estatal, que deve assegurar que os padrões de qualidade e os direitos dos trabalhadores sejam mantidos. A fragmentação das responsabilidades pode dificultar o monitoramento e a fiscalização das condições de trabalho e dos serviços prestados, exigindo mecanismos de controle mais robustos e uma fiscalização constante.

A prática de terceirização em hospitais públicos e privados, apesar de apresentar vantagens econômicas e de gestão, levanta preocupações éticas e legais sobre a igualdade de tratamento e a continuidade dos cuidados. Estudos realizados por Oliveira (2018) apontam que a terceirização no setor de saúde pode resultar em discriminação salarial e desigualdade de condições de trabalho entre funcionários efetivos e terceirizados. Essa divisão de condições laborais reflete-se na coesão e na colaboração entre equipes, o que pode impactar diretamente na qualidade dos serviços de saúde prestados à população.

Nesse sentido, a pesquisa de Zanardi e Okada (2021) sobre o impacto da terceirização nos hospitais universitários revelou que a terceirização de serviços auxiliares e de suporte não apenas afeta a qualidade dos serviços, mas também interfere na formação acadêmica dos futuros profissionais de saúde. A precarização das condições de trabalho entre os terceirizados pode impactar negativamente o ambiente de ensino-aprendizagem, comprometendo a formação de médicos, enfermeiros e outros profissionais da saúde.

Outro ponto relevante a ser considerado é a relação entre a terceirização e o custo-benefício no setor de saúde. Segundo Carvalho (2021), embora a terceirização possa ser vista como uma forma de redução de custos no curto prazo, a falta de integração entre os serviços terceirizados e as atividades principais das instituições de saúde pode levar a um aumento dos custos a longo prazo. A necessidade de recontratar serviços, o aumento dos erros administrativos e a descontinuidade no atendimento ao paciente são alguns dos fatores que podem elevar os custos e comprometer a sustentabilidade financeira das instituições de saúde (Carvalho, 2021).

O debate sobre a terceirização na área da saúde é, portanto, complexo e envolve múltiplas dimensões que vão desde a gestão de recursos humanos até a qualidade do serviço prestado. É essencial que as políticas públicas e as regulamentações busquem garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores e a qualidade dos serviços de saúde oferecidos à população. A busca por soluções que equilibram eficiência econômica e justiça social é um desafio constante que requer um diálogo entre gestores, trabalhadores e o Estado, como afirmam Neves *et al.* (2018).

Desta maneira, a terceirização nas atividades da área da saúde, enquanto estratégia para otimização de recursos e especialização dos serviços, traz consigo desafios significativos que devem ser abordados com atenção. Embora possa oferecer benefícios de curto prazo, como redução de custos e aumento da eficiência, o impacto sobre a qualidade dos serviços prestados, a saúde e segurança dos trabalhadores, e a equidade nas condições de trabalho apresenta riscos relevantes. Para mitigar esses desafios, é essencial que haja uma regulamentação adequada, fiscalização rigorosa e políticas de gestão que promovam a integração, o treinamento e a proteção dos trabalhadores terceirizados, garantindo, assim, a sustentabilidade e a justiça social no setor de saúde.

Diante das diversas facetas da terceirização no setor de saúde, é evidente que, embora a prática possa trazer benefícios operacionais, ela também carrega o risco de precarizar as condições de trabalho e comprometer a qualidade dos serviços prestados. Compreender essas implicações é fundamental para avaliar os impactos no sistema de saúde e nos direitos dos trabalhadores. Nesse contexto, torna-se crucial aprofundar a discussão sobre a (im)possibilidade da precarização dos direitos trabalhistas dos empregados terceirizados na área da saúde, tema

abordado a seguir.

### **4.3 A (IM)POSSIBILIDADE DA PRECARIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS DO EMPREGADO TERCEIRIZADO DA ÁREA DA SAÚDE**

A discussão sobre a precarização dos direitos trabalhistas dos empregados terceirizados na área da saúde tem ganhado relevância no cenário jurídico brasileiro. A terceirização, ao longo dos anos, tem sido objeto de diversas interpretações e debates, especialmente quando aplicada a setores essenciais como o da saúde. O Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem se debruçado sobre questões relacionadas à terceirização, buscando equilibrar a necessidade de flexibilização das relações de trabalho com a proteção dos direitos dos trabalhadores. A Reclamação Constitucional 59.517 destaca-se como um marco significativo nesse contexto.

A Reclamação Constitucional 59.517, julgada pelo Supremo Tribunal Federal (STF), tratou da constitucionalidade de decisões do TST que entendiam que a terceirização irrestrita poderia levar à precarização das relações de trabalho. O STF, ao julgar essa reclamação, reafirmou a validade da terceirização de atividades-fim e meio, desde que respeitados os direitos trabalhistas previstos na legislação vigente. Essa decisão foi um divisor de águas, pois deixou claro que a terceirização, embora permitida, não pode servir de justificativa para a precarização dos direitos dos trabalhadores. É essencial garantir que os direitos fundamentais sejam respeitados, mesmo em contratos de trabalho terceirizados, especialmente em setores tão sensíveis como o da saúde (Carvalho, 2021).

No âmbito do TST, diversas decisões têm reiterado a necessidade de proteção dos trabalhadores terceirizados, especialmente em atividades ligadas à saúde, onde a precarização pode ter impactos diretos não apenas sobre os profissionais, mas também sobre a qualidade do atendimento prestado à população. Um exemplo significativo é o entendimento do TST sobre a responsabilidade subsidiária das empresas contratantes pelos direitos trabalhistas dos terceirizados, conforme previsto na Súmula 331, que em razão da regulamentação da terceirização pelo legislativo precisa ser revista. Essa responsabilidade tem sido aplicada para assegurar que as empresas que se beneficiam do trabalho terceirizado cumpram com as obrigações trabalhistas, mesmo que a contratação

seja feita por meio de intermediários (Cassar, 2018).

O setor de saúde, em particular, apresenta características que demandam atenção redobrada quando se fala em terceirização. A vulnerabilidade dos trabalhadores e a necessidade de manutenção de um padrão elevado de qualidade nos serviços prestados tornam esse debate ainda mais relevante. Como aponta Chagas (2019), a terceirização em hospitais e unidades de saúde pode ser vantajosa sob certos aspectos, mas não pode, em hipótese alguma, comprometer a dignidade e os direitos dos trabalhadores. A decisão do STF na Reclamação Constitucional 59.517 reforça essa perspectiva ao delinear que a contratação de serviços terceirizados deve respeitar os limites constitucionais de proteção ao trabalho.

O TST tem sido cauteloso ao analisar casos de terceirização na saúde, exigindo a comprovação de que as empresas contratadas estão em conformidade com as obrigações trabalhistas e previdenciárias. Isso é particularmente relevante em um setor onde a alta rotatividade de funcionários, a carga de trabalho extenuante e as condições precárias de trabalho são frequentes. Como observado por Droppa; Biavaschi e Teixeira, (2021) o impacto da terceirização em setores como o da saúde pode ser mitigado com a implementação de políticas de Compliance e boas práticas na contratação de empresas terceirizadas, garantindo que a terceirização não resulte na precarização das condições de trabalho.

Um exemplo emblemático de decisão do TST sobre a terceirização no setor de saúde é a que determina que, mesmo nos casos de terceirização lícita, as empresas tomadoras de serviços são responsáveis por garantir um ambiente de trabalho seguro e saudável para os trabalhadores terceirizados, o que está, inclusive, em consonância com a legislação. A legislação trabalhista, especialmente o Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, conhecido como a Consolidação das Leis do Trabalho, já estabelecia essas obrigações, mas o TST tem reforçado a importância de sua aplicação rigorosa em contratos de terceirização (Gondim; Pinheiro; Mendes, 2018).

Por outro lado, há um constante debate sobre a eficácia das legislações e da fiscalização na proteção dos direitos dos trabalhadores terceirizados no setor de saúde. Muitas vezes, a complexidade das relações contratuais e a falta de clareza nas responsabilidades dificultam a aplicação das leis e o monitoramento das condições de trabalho. Silva (2018) aponta que, apesar das normativas existentes,

a precarização ainda ocorre em muitos casos devido a falhas na fiscalização e na execução de políticas públicas que garantam o cumprimento integral dos direitos dos trabalhadores terceirizados.

Nesse sentido, as decisões do TST e do STF, como a Reclamação Constitucional 59.517, atua de modo importante estabelecendo precedentes e diretrizes que orientam a interpretação e a aplicação das normas trabalhistas. A busca pela garantia de um ambiente de trabalho digno e pela não precarização dos direitos dos trabalhadores terceirizados na área da saúde deve ser um compromisso constante do Estado, das empresas e das entidades representativas dos trabalhadores. A adoção de medidas mais rigorosas e transparentes na fiscalização, aliada a um sistema jurídico eficaz, pode contribuir para a construção de um ambiente de trabalho mais justo e equitativo para todos os envolvidos.

## 5 CONCLUSÃO

A presente pesquisa analisou a terceirização no setor da saúde, evidenciando como essa prática pode resultar na precarização das relações de trabalho e emprego. Com base na análise histórica do trabalho assalariado, foi possível compreender a evolução das relações de emprego até o contexto atual, marcado pela flexibilização das normas trabalhistas e pela adoção crescente de contratos de terceirização. O estudo, fundamentado em dispositivos legais e interpretações jurídicas, demonstrou que a terceirização, embora traga benefícios operacionais e financeiros para as organizações de saúde, muitas vezes compromete os direitos dos trabalhadores, especialmente em termos de remuneração, benefícios e segurança no ambiente de trabalho.

A análise da legislação, em particular a Lei nº 6.019/1974, que regulamenta o trabalho temporário e terceirizado, revelou lacunas significativas na proteção dos trabalhadores terceirizados. Essas lacunas permitiam condições de trabalho mais instáveis e uma menor proteção social, acentuando desigualdades entre trabalhadores diretos e terceirizados.

O trabalho também abordou as diversas facetas da terceirização, apontando que, apesar da possibilidade de maior eficiência e redução de custos, há consequências negativas significativas. Entre elas, destacam-se a precarização das condições de trabalho, a desigualdade salarial e o impacto na qualidade dos serviços de saúde. A pesquisa reforça a necessidade de uma regulamentação mais rigorosa e de um controle eficiente para assegurar que os serviços de saúde não sejam comprometidos pela terceirização.

A partir das decisões judiciais analisadas, como a Reclamação Constitucional 59.517 e outros precedentes do Tribunal Superior do Trabalho (TST), ficou evidente que o judiciário tem buscado estabelecer limites para evitar a precarização dos direitos trabalhistas. No entanto, a efetividade dessas decisões depende de uma articulação mais robusta entre legislação, fiscalização e práticas empresariais éticas.

A pesquisa indica que há uma necessidade urgente de políticas públicas que garantam condições de trabalho dignas para todos os trabalhadores, sejam eles contratados diretamente ou terceirizados. Portanto, é essencial que governos, empresas e sociedade civil atuem conjuntamente na criação e implementação de

políticas e práticas que promovam a justiça, a equidade e a sustentabilidade nas relações de trabalho, garantindo condições dignas para todos os trabalhadores, independentemente de seu regime de contratação.

Portanto, este estudo conclui que a terceirização na área da saúde, conforme praticada atualmente, tende a precarizar os direitos trabalhistas dos empregados, contribuindo para a insegurança jurídica e social. Como solução, o trabalho sugere a implementação de políticas públicas que fortaleçam a proteção dos trabalhadores terceirizados, incluindo a revisão das legislações vigentes e o estabelecimento de normas específicas para a terceirização no setor da saúde. Além disso, é fundamental que as instituições de saúde adotem práticas de gestão que promovam a inclusão e a equidade entre seus trabalhadores, garantindo a qualidade dos serviços e a segurança de todos os envolvidos. Dessa forma, a terceirização pode ser conduzida de maneira mais ética e sustentável, respeitando os direitos dos trabalhadores e assegurando um atendimento de saúde de qualidade à população.

## REFERÊNCIAS

- BIAVASCHI, Magda Barros; DROPPA, Alisson. **A história da súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho: a alteração na forma de compreender a terceirização.** 2016 Disponível em <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/mediacoes/article/view/9657>. Acesso em: 15 mai. 2024.
- BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm) Acesso em 02 de agosto de 2024
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 331 do TST**, Brasília, DF. 2011 Disponível em [http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html#SUM-331](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331). Acesso: 16 mai. 2024.
- CARVALHO, Luiza Samara Abreu Cardoso. **REPERCUSSÕES DAS TERCEIRIZAÇÕES MÉDICAS NA PERCEPÇÃO DOS GESTORES E MÉDICOS DA SECRETARIA ESTADUAL DE SAÚDE DO MARANHÃO.** 2021. Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Gestão de Sistemas de Saúde, ênfase em Trabalho e Educação na Saúde. Instituto de Saúde Coletiva da Universidade Federal da Bahia (ISC/UFBA) <https://repositorio.ufba.br/bitstream/ri/38169/1/Disserta%c3%a7%c3%a3o-LUIZA%20SAMARA%20ABREU%20CARDOSO%20CARVALHO-2021.pdf> Acesso em 02 de agosto de 2024
- CASSAR, Vólia. Bonfim. **Dos direitos e garantias fundamentais.** In: MORAES, Alexandre de. Constituição Federal Comentada. 1. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.
- CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Direito do Trabalho.** 9a ed. São Paulo: Atlas, 2019
- CHAGAS, Marques Fernanda. **Gestão dos serviços de enfermagem frente á terceirização em hospitais públicos; mediando conflitos** – 2019. 99 f. Dissertação (mestrado) – Universidade do Estados de Rio de Janeiro, Faculdade de Enfermagem. Disponível em: [https://www.bdt.d.uerj.br:8443/bitstream/1/11195/1/DISSERTACAO%20FINAL\\_FERNANDA\\_CHAGAS\\_MARQUES.pdf](https://www.bdt.d.uerj.br:8443/bitstream/1/11195/1/DISSERTACAO%20FINAL_FERNANDA_CHAGAS_MARQUES.pdf). Acesso em 02 de agosto de 2024
- DROPPA, Alisson; BIAVASCHI, Magda Barros; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. **A TERCEIRIZAÇÃO NO CONTEXTO DA REFORMA TRABALHISTA: conceito amplo e possibilidades metodológicas.** Caderno CRH, v. 34, p. e021030–e021030, 3 dez. 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/8hqZ94tV7dXRz5yjcbzm5jc/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 02 de agosto de 2024

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2019. 248 p.

GONDIM, Andressa Alencar. PINHEIRO, Joana Angelica Marques; MENDES, Camila Fernandes. O impacto do processo de precarização laboral em serviços de saúde. **Revista da Sociedade Brasileira de Psicologia Hospitalar**, v. 21, n. 1, p. 56–73, 1 nov. 2018. Disponível em: <https://pepsic.bvsalud.org/pdf/rsbph/v21n1/v21n1a04.pdf>. Acesso em 02 de agosto de 2024

LEVI, Maria Luiza; SOUSA, Juliana; ALMEIDA, Cristiane Jesus; MATSUMOTO, Karen; SUSSAI, Stefanie; ANDRIETTA, Lucas; SCHEFFER, Mario Cesar. Médicos e terceirização: percepções de trabalhadores e gestores sobre as transformações recentes no mercado de trabalho. **Rev. Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v. 20, 2022, e00846199. <https://doi.org/10.1590/1981-7746-ojs846>

LIMA, Hugo. Ferreira. DE. **O teletrabalho e a pandemia do Covid-19**. Pontifícia Universidade Católica de Goiás, 25 f. Artigo. 2020. Disponível em: <https://repositorio.pucgoias.edu.br/jspui/bitstream/123456789/1346/2/O%20TELETRABALHO%20E%20A%20PANDEMIA%20DO%20COVID-19.pdf>. Acesso em: 02 dez. 2023.

MACHADO, Maria Helena; CAMPOS, Francisco; HaDDAD, ANA Estela; NETO, Pedro Miguel dos Santos; MACHADO, Antonio Vieira; SANTANA, Vanessa Gabrille Diniz; MARENGUE, Helena da Conceição Ouana; SANTOS, Renato Penha de Oliveira; MAUAIE, Clara Cacilda; FREIRE, Neyson Pinheiro. **Transformações no mundo do trabalho em saúde: os(as) trabalhadores(as) e desafios futuros**. *Ciencia & Saude Coletiva*, v. 28, n. 10, p. 2773–2784, 1 out. 2023. Acesso em 02 de agosto de 2024

MARTON, F. Grandes invenções da Idade Média. Portal Abril Editora, **Revista Super Interessante**, Artigo, 2020. Disponível em: <https://super.abril.com.br/historia/grandes-invencoes-da-idade-media/>. Acesso em: 02 dez. 2023.

MOREIRA, Jéssica Layane Aparecida Pinho. **TRABALHO E TERCEIRIZAÇÃO NA SAÚDE PÚBLICA EM GOIÁS: O MODELO DE GESTÃO DAS ORGANIZAÇÕES SOCIAIS E A CLASSE TRABALHADORA**. Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-graduação Stricto Sensu em Serviço Social da Pontifícia Universidade Católica de Goiás Disponível em: <https://tede2.pucgoias.edu.br/bitstream/tede/3822/2/J%c3%89SSICA%20LAYANNE%20APARECIDA%20PINHO%20MOREIRA.pdf> Acesso em 02 de agosto de 2024

NEVES, D. R. et al. **Sentido e significado do trabalho: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à Scientific Periodicals Eletronic Library**. *Cadernos EBAPE. BR*, Rio de Janeiro, v. 16, n. 2, 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/ncWvqK58zG8PqZC5ZQCGz9x/?lang=pt>. Acesso em: 03 dez. 2023.

OLIVEIRA, Suélem da Silva. **A precarização e a invisibilidade na vida de trabalhadoras terceirizadas do setor de limpeza na administração pública: o caso da Universidade Federal de Viçosa/MG.** – Viçosa, MG, 2018. xiv, 95 f. Disponível em: <https://locus.ufv.br/server/api/core/bitstreams/85566b87-7fb6-4982-a84a-b12c3f26d534/content>. Acesso em 02 de agosto de 2024

PINHEIRO, I.P.; MIZIARA, R. **Manual da terceirização: teoria e prática.** Salvador: Juspodivm, 2020.

SILVA, Nelson. **Transformação Digital, a 4ª Revolução Industrial.** Fundação Getúlio Vargas, FGV Energia, Caderno Opinião, Artigo, 2018. Disponível em: [https://fgvenergia.fgv.br/sites/fgvenergia.fgv.br/files/coluna\\_opiniao\\_-\\_transformacao\\_digital.pdf](https://fgvenergia.fgv.br/sites/fgvenergia.fgv.br/files/coluna_opiniao_-_transformacao_digital.pdf). Acesso: 03 dez. 2023.

SILVA, S. T. DA; CARDOSO, S. M. **A Influência da tecnologia na produção e competitividade das empresas.** Portal Senais, Artigo, 2021.

VESCHI, B. **Etimologia de Trabalho.** Portal Etimologia, 2019.

ZANARDI André Luiz; OKADA, Roberto Hirochi. **Transformação Digital na Indústria: 4ª revolução industrial.** Faculdade de Tecnologia de Garça (FATECGARÇA), Artigo 2021. Disponível em: <https://fatecgarca.edu.br/ojs/index.php/efatec/article/download/171/153/>. Acesso em: 02 dez. 2023.