



Terceirização: do Significado do Trabalho à Dominação

Raquel Kramer Sabadin, Lidiane Cássia Comin, Daiane Johann, Julio Cesar Ferro de
Guimarães, Janaina Macke

RESUMO

O presente estudo tem o objetivo de compreender a temática da terceirização através de seus elementos no contexto organizacional e quais os aspectos associados às relações entre empresas e trabalhadores impactam sob a perspectiva do significado do trabalho à dominação. Para entendimento do tema, realizou-se uma pesquisa bibliográfica exploratória, utilizando-se de livros, artigos, revistas e jornais da atualidade. A análise de conteúdo deu-se a partir dos elementos que descrevem este estudo, considerando-se como categorias a priori definidas por terceirização, legislação brasileira, significado do trabalho e dominação. A revisão destes conceitos demonstra que a proposta de flexibilizar as relações de trabalho pelo processo de terceirização transforma as esferas do trabalho e resulta em uma nova dinâmica de padrões de dominação que desfragmentam estas relações e evidenciam ainda mais as diferenças sociais e econômicas já existentes, assim como as relações da humanização do trabalho. Pela importância do tema, destaca-se a necessidade de novas abordagens investigando os reais aspectos do projeto lei que se encontra em discussão para que se validado, não seja somente mais um instrumento de discussão e informalidade que se apresenta em relação ao contexto do trabalho.

Palavras-chave: Terceirização. Significado do Trabalho. Dominação. Legislação Brasileira.

1. INTRODUÇÃO

O aumento do nível de competitividade entre as empresas desencadeou mecanismos para aumentar cada vez mais a produtividade destas com maior qualidade e uma significativa redução dos custos. Porém, essa relação de produzir mais com maior qualidade e menor custo tornou o processo produtivo das empresas em um grande desafio, fazendo com que muitas vezes a empresa descentralize suas atividades produtivas.

O processo de terceirização foi uma das alternativas das empresas para reestruturar seus processos produtivos como forma de buscar parcerias para viabilizar seus recursos, uma vez que diminui seus funcionários e aumenta sua produção para atender as demandas da empresa. Todavia, essas parcerias nem sempre refletem em um processo social condizente entre discurso e prática ocasionando inúmeras vezes uma precarização dessas relações de trabalho, mesmo que amparadas em uma legislação (ANTUNES, 2000).

Terceirizar é um processo onde ocorre a contratação de pessoas ou empresas para executar as atividades-meio de uma empresa (LEIRIA, 1992), e no Brasil foi adotada como uma nova forma de gestão. Essas atividades-meio referem-se às atividades secundárias de uma empresa que não estão ligadas diretamente ao seu processo produtivo (atividades-fim), mas que contribuem para o mesmo.

A terceirização é vista como uma forma eficiente de trabalho contemporâneo (CARDOSO; GOULART, 2009), porém na prática e confirmado por estudos realizados, se aplicada fora de sua função, pode gerar graves problemas, principalmente sociais. Em um contexto em que as empresas buscam adaptar seus objetivos sem adequar as necessidades dos indivíduos e o papel do trabalho na vida das pessoas (ENRIQUEZ, 1997), torna-se incoerente não considerar a ação humana no processo de terceirização.

Em entrevista dada pelo Presidente da Câmara dos Deputados Renan Calheiros e publicada pela Revista on line Brasil Post, o mesmo declara que "Terceirizar a atividade fim,



liberar geral, significa revogar a CLT, precarizar as relações de trabalho e importa numa involução para os trabalhadores brasileiros. Um inequívoco retrocesso" (BRASIL, 2015).

Neste sentido, este referencial mostra-se relevante na medida em que busca compreender os elementos e indagar: o que poderá emergir do Projeto de Lei 4.330/2004, que pretende eliminar a distinção entre atividades principais e acessórias, e como isso se apresenta frente ao contexto do significado do trabalho? As empresas hoje, em busca de competitividade utilizam a alternativa da terceirização como forma de flexibilizar sua atividade-fim, e segundo autores como Alvarez (1996), Delgado (1994), Druck (2007), Antunes (2002, 2014), já há a precarização impactando nos processos sociais.

O fenômeno da terceirização pode ser analisado sob duas perspectivas. A primeira sob o aspecto da visão empresarial, onde se tem que o empresário irá se beneficiar com a redução de custos trabalhistas, maior formalização e será possível gerar mais empregos. Por outro lado, se tem a visão jurídica, que esclarece que a terceirização se constitui como um mecanismo utilizado para se esquivar das responsabilidades que lhes são devidas, causando precarização do trabalho (ROXO; DA SILVA, 2014), e ainda pode-se incluir aqui a visão social do processo em relação a divergência entre o discurso e a prática frente as relações de trabalho, a que se pretende aqui discutir em uma breve abordagem.

Diante deste cenário, o objetivo deste artigo ao revisar a literatura é compreender a temática da terceirização através de seus elementos no contexto organizacional e quais os aspectos associados às relações de trabalho, entre empresas e trabalhador, impactam sob a perspectiva do significado do trabalho à dominação, dentro deste novo modelo de flexibilização destas relações, se assim pode ser chamado este processo.

Este referencial está estruturado em 5 seções, sendo a primeira esta introdução. Em seguida apresenta-se o método de estudo usado para a construção da pesquisa, e após o referencial teórico baseado no objetivo proposto acerca do tema. Na sequência descrevem-se as considerações finais e as referências que embasaram o presente estudo.

2. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente estudo caracteriza-se como uma pesquisa bibliográfica exploratória (MALHOTRA, 2012), com o propósito de compreender a temática da terceirização através de seus elementos no contexto organizacional e quais os aspectos associados às relações de trabalho, entre empresas e trabalhador, impactam sob a perspectiva do significado do trabalho à dominação, dentro deste novo modelo de flexibilização destas relações. Assim, esta pesquisa foi realizada por meio de um levantamento bibliográfico que possibilitou o entendimento do tema proposto. Os dados obtidos foram avaliados a partir da análise de conteúdo caracterizada por um conjunto de elementos que descreve de forma metodológica o conteúdo de uma mensagem definindo em categorias (BARDIN, 2009), que neste estudo, consideraram-se como categorias a priori, definidas pelas palavras-chave terceirização, legislação, significado do trabalho e dominação, utilizadas para a seleção do conteúdo ao pesquisar na bibliografia.

Na construção do referencial teórico da pesquisa utilizou-se de artigos acadêmicos, livros, sites, revistas e jornais de circulação da atualidade. A seleção dos artigos foi realizada por meio de pesquisa em periódicos disponíveis em versão *on line*, e disponibilizados nas bases de dados Emerald, Scielo e Periódicos Capes. O acesso às revistas e jornais que abordam o tema foi realizado por meio dos sites oficiais, onde foi possível encontrar diversas reportagens e matérias com entrevistas de experts no assunto, como: juízes, promotores, procuradores e autores que abordam o tema terceirização e significado do trabalho. A pesquisa, nestas bases, ocorreu entre 01 de maio à 25 de junho de 2015.

Após a seleção, os artigos foram lidos, analisados e divididos de acordo com o conteúdo estabelecido por meio do processo das categorias, auxiliando na organização dos



temas que possuíssem características comuns para o desenvolvimento e a compreensão dos fenômenos estudados.

3. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

A partir da revisão da literatura baseada em livros, artigos acadêmicos, revistas e jornais de circulação, este estudo apresenta os temas relacionados a terceirização, legislação, o significado do trabalho e aspectos de dominação na proposta da flexibilização das relações de trabalho.

3.1 A terceirização e seus elementos no contexto organizacional

Com a eclosão da Segunda Guerra Mundial nos Estados Unidos, surge a técnica da terceirização, que devido ao desenvolvimento acelerado das indústrias de armamento passou a delegar algumas das suas atividades de suporte à produção para empresas prestadoras de serviços, rapidamente esse fenômeno ganhou destaque em âmbito internacional, sendo adotado em maior ou menor medida pelas grandes empresas (JORGE, 2011). Juntamente com a expansão das indústrias automotivas, com o discurso de qualidade, produtividade e competitividade, na década de 1950, introduziu-se o conceito no Brasil. Porém, os avanços significativos da técnica intensificaram-se no final dos anos 80, momento em que observou-se no país elevados índices de desemprego, estagnação ou depreciação dos salários, e o aumento do trabalho informal (ALVES, 1998; BOITO JR, 1999; POCHMANN, 2001).

Inicialmente no Brasil, a terceirização passou a ganhar significado quando começaram as contratações de pessoas ou outras empresas para a realização das atividades que a empresa em si não tinha especialidade, chamadas atividades-meio (LEIRIA, 1992). Conforme Giosa (1997) afirma este conceito evoluiu a partir da identificação do processo como uma forma de gestão, onde ocorre o repasse de algumas das atividades da empresa principal a profissionais externos, estabelecendo uma relação de parceria com os mesmos.

Para QUEIROZ (1992) as formas de trabalho ganharam novas estruturas e a terceirização pode ser uma técnica administrativa em que ocorre a transferência a terceiros das atividades de apoio da organização, permitindo que estas se concentrem no seu objetivo principal. Para atender as mudanças da Era da Informação, as organizações transformaram sua estrutura ocupacional, o foco passou a ser em serviços, criação de novas categorias profissionais, diminuição do emprego e o aumento do conteúdo da informação (CASTELLS, 1999).

Terceirização significa intermediário, interveniente, é um neologismo derivado do termo terceiro, criado para indicar essencialmente algo que se transfere a outro, uma determinada atividade que vinha sendo realizada anteriormente pela empresa (DELGADO, 1994). Em uma visão administrativa, ao repassar as suas atividades secundárias para outras empresas, a empresa principal tem seu negócio favorecido tanto em quantidade quanto em qualidade. Porém, esse processo exige da empresa uma visão integradora das ações, entre a contratante e as empresas terceirizadas, tanto na prestação de serviços como na produção (ALVARENGA; GARCIA, 2007).

Vários são os motivos evidenciados pelas empresas para terceirizar: a redução de custos, busca pela maior eficiência, especialização e redução dos salários, utilização e acesso a novas tecnologias, melhoria da qualidade, racionalização produtiva e especialização flexível (DE RUIJTER; TREAS; COHEN, 2005; MIRANDA, 2006). Assim, a terceirização é vista como uma ferramenta gerencial de parceria entre as empresas, onde cada empresa atua em sua especialidade gerando resultados positivos e contribuindo de forma satisfatória aos indivíduos e às organizações (SARAIVA; MOURA, 2010).

Porém, além deste contexto de parceria, muitos funcionários terceirizados acabam não se sentindo parte das equipes formadas pelos efetivos, desmotivados e discriminados



(NADLER; GERSTEIN; SHAW, 1999) o que propicia para a geração de conflitos e resistências nas relações de trabalho, reduzindo o número de funcionários ligados diretamente às organizações (ALVARENGA; GARCIA, 2007).

Neste sentido, a desmotivação, o baixo envolvimento e a falta de comprometimento, acabam reduzindo a qualidade e a produtividade do trabalho (MORIN, 2002). A relação prevista de interdependência acaba gerando uma dependência e a relação de parceria gera oportunismo e desconfiança entre as partes envolvidas (DRUCK; FRANCO, 2007) contribuindo para uma precarização das relações de trabalho (ANTUNES, 2014) expressas como múltiplas formas de dominação.

A partir da terceirização, Pagnoncelli (1993) explica que existem três formas diferentes que as organizações podem estabelecer parcerias com outras organizações: incentivando a criação de empresas com ex-funcionários; sublocando organizações já existentes especializadas no produto; e reunindo organizações já existentes para assumir as atividades da mesma área. Em pesquisas já realizadas é possível visualizar um leque diversificado de formas de terceirização, dentre as quais destacam-se: empreitada, subcontratação, prestação de serviços, parceria, *engineering*, contrato de fornecimento, concessão mercantil, consórcio, assistência técnica, representação comercial autônoma, *franchising* e cooperativas (MARTINS, 2005).

No Brasil, não há uma lei específica que traga soluções para o fenômeno da terceirização. De acordo com Delgado (2013) legalmente os principais instrumentos que permitem a contratação por meio da terceirização, tanto no setor privado como no público, é a Lei do Trabalho Temporário - Lei n. 6.019/1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas. Outra lei que regulamenta serviços do gênero é a Lei n. 7.102/1983 que autoriza a terceirização do trabalho de vigilância bancária. Em 1993, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) editou a súmula número 331, constituída até hoje como a principal norma sobre a terceirização, esta permite a subcontratação de serviços nas áreas de vigilância, conservação e limpeza, e em todas as atividades consideradas como atividades-meio das empresas contratantes.

Existe ainda, a Legislação do trabalho e a CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas. Pelo seu artigo 455, estas características nas relações de trabalho são identificadas como subcontratação de mão de obra, onde existe uma empresa contratante e uma empresa contratada. A ausência de um marco legislativo regulamentador levou a elaboração do Projeto de Lei n 4.330/2004, o qual dispõe sobre a prestação de serviços terceirizados e as relações de trabalho dela decorrentes.

A regulamentação vigente é bastante precária e mal vista pela grande maioria, neste sentido e em voga nesse momento no país, está o Projeto de Lei n° 4.330/2004, que aborda dentre as suas principais alterações a flexibilização das relações de trabalho por meio da terceirização e a limitação das responsabilidades dos tomadores de serviços.

Uma das principais alterações que o projeto de lei n° 4.330/2004, nos traz está contida em seu art. 4°, § 2°:

Art.4° Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato de prestação de serviços determinados e específicos com empresa prestadora de serviços a terceiros.

[...]

§ 2° O contrato de prestação de serviços pode versar sobre o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares à atividade econômica da contratante (BRASIL, 2004).

Através das mudanças trazidas pelo projeto de lei várias polêmicas estão sendo geradas. Com a nova redação tanto atividades complementares, quanto acessórias e inerentes poderão ser terceirizadas, ou seja, uma empresa poderá transferir 100% das suas atividades, para realização por terceiros, o que antes era permitido apenas para as atividades secundárias. No que tange a ampliação das possibilidades de terceirização, dentre elas a redução da



responsabilidade do tomador, será substituída a máxima responsabilidade pela mínima, quando retirada a responsabilidade solidária (ROXO; DA SILVA, 2014).

Ainda de acordo com Roxo e Da Silva (2014) a lei pode provocar precarização no mercado de trabalho, conforme defendido pelos representantes dos trabalhadores, já por outro lado, empresários, defendem que a legislação promoverá maior formalização e mais empregos.

Sobre o assunto o procurador-chefe do Ministério Público do Trabalho (MPT), Alberto Balazeiros critica o inciso 2º do projeto:

“Ele tem um coração tirano, que vai permitir a terceirização das atividades fins. O projeto tem gravíssimas imprecisões jurídicas. Não é bom nem para o empregador, pois sequer oferece segurança jurídica, além de trazer danos de grande monta à sociedade brasileira. Nossa posição institucional é literalmente contrária.”

Valtécio de Oliveira, Presidente do Tribunal Regional do Trabalho (TRT-5), considera a aprovação do projeto de lei um retorno aos primórdios da Revolução Industrial.

“É uma temeridade a sua aprovação. Fará muito mal aos trabalhadores brasileiros. O que vemos nesta proposta dos empregadores é a precarização ainda mais do trabalho humano, descartando os direitos do trabalhador, assim como se faz com a laranja, que depois que se espreme, joga fora o bagaço”.

Esse processo chamado de terceirização é recente. O discurso utilizado pelo meio empresarial inicialmente era de que tudo que não fosse atividade essencial ou atividade-fim de uma organização poderia ser transferido para terceiros, tanto pessoa física quanto jurídica, tornando-os responsáveis pelas atividades de suporte ou atividades-meio da organização (LEIRIA, 1992). Frente às dificuldades de distinguir atividade-fim e atividade-meio, possivelmente atividades tidas como essenciais seriam terceirizadas, movimento esse que vem causar a expansão desenfreada desse novo fenômeno, onde muitas organizações não respeitam esse limite (ALVAREZ, 1996).

3.2 O significado do trabalho nas relações organizacionais

O mundo do trabalho foi marcado no último século por diversas transformações onde se destaca a globalização, a mudança tecnológica e as novas formas de gestão das empresas. A partir dos anos 70 destacam-se os processos de reestruturação produtiva para criar formas de acúmulo de capital (CORIAT, 1994; GOUNET, 1999; CATTANI, 2002; ANTUNES, 2002) sob novas formas de trabalho.

As ciências sociais interessam-se pelo mundo do trabalho pela própria tradição da sociologia do trabalho, como exemplo, na França desde sua origem (FRIEDMANN; NAVILLE, 1961) pelas vias da preocupação social e política, uma vez que o panorama do mundo do trabalho abre uma nova oferta de emprego da indústria para os serviços, intensificado pela tecnologia e terceirização (SENNETT; SANTARRITA, 1999; POCHMANN, 2000; BORGES; YAMAMOTO, 2004).

No Brasil, as pesquisas indicam que os processos de reestruturação tem características de exploração sobre a força de trabalho, sendo os padrões produtivos encontrados dentro das empresas sem uniformidade (DRUCK, 1999; POCHMANN, 2000; TUMOLO, 2001, CATTANI, 2002; ANTUNES, 2002;). Ainda, o sistema de relações de trabalho apresenta-se propenso a relações hostis e precárias já que os lucros podem estar ameaçados pelos desafios internacionais de competitividade.

As consequências desse simplismo de tarefas fragmentadas torna o indivíduo facilmente substituível, e estimula a formação precária em termos de qualificação devido aos baixos salários conforme afirma Humphrey (1982), o qual ainda ressalta que o *turnover* é



uma prática não só estratégica para manutenção de baixos salários, mas também um instrumento de controle e disciplina sobre a força de trabalho.

A instabilidade no mercado de trabalho fez aparecer tanto aos que trabalham como aos que não trabalham os desequilíbrios psíquicos, sofrimentos, acidentes e adoecimentos (DEJOURS, 1999). A partir de uma rápida transformação, o mundo do trabalho passou a auxiliar o homem em sua qualidade de vida, mas por outro lado avassala-o de modo complexo e aterrorizador (HELOANI; CAPITÃO, 2003).

A compreensão a respeito da classe que vive do trabalho hoje, implica no entendimento do conjunto do ser social que vive da sua força de trabalho produtivo e assalariado, porém nem todo o trabalhador embora assalariado seja produtivo (ANTUNES; ALVES, 2004).

Para Davies e Schackleton (1977) o trabalho tem distintos interesses para o ser humano e contribui especialmente para sua autoestima sob duas variáveis: adquirir domínio sobre o outro e sobre o meio, e produzir serviços e bens que são valorizados por outros, o que implica em perceber como os outros o enxergam. O trabalho pode ser evidenciado não apenas como uma função para a sociedade, mas pelo seu significado ao trabalhador. Os autores ainda concordam que é fundamental questionar sobre o significado do trabalho, sua satisfação e importância, por ser vital ao desenvolvimento da personalidade e posteriormente à existência de um trabalho produtivo.

Conhecer o significado dos motivos das ações pelo trabalho gera impulso aos indivíduos a comportarem-se de modos diferentes, explicam também as relações sociais que acontecem construindo a dinâmica da personalidade, visto que além de exercer poder sobre outros e sobre a natureza também é influenciado por estes (IÁKOBSON, 1972).

Ao falarem sobre o trabalho, Jessup e Jessup (1977), comentam que salário, relacionamentos, condições de trabalho, responsabilidades e a atividade laboral em si, podem ser motivadores de comportamentos do indivíduo uma vez que existem aspectos distintos de dinamismo do trabalho e o modo como é percebido na sociedade. Isso sugere a existência da necessidade de salientarem-se aspectos como a valorização às capacidades dos indivíduos, já que são relevantes e uma necessidade para que os trabalhos sejam cada vez mais humanizados tanto em suas relações sociais como pessoais.

Os indivíduos têm características distintas. Isso compreende as diferenças individuais e as formas de reconhecimento específicas de cada trabalhador de acordo com os valores e o desempenho pessoal (STAMMERS; PATRICK, 1978), o que também revela a importância e a necessidade de compreensão dos planos relativos aos problemas da dinâmica e do valor do trabalho (MOSQUERA, 2004).

Salientado por Jourard (1974), o sentido do trabalho tem seu melhor quando se identifica com o ser do trabalho, sendo parte integrante e não externa ao indivíduo, além de inerente ao desempenho e virtudes das ações do homem. O ser humano enquanto objeto está centralizado na alienação, o que sela efeitos maléficos, pois o ser enquanto objeto, somente produz o externo a ele, o que não compactua com competências e comprometimento (MOSQUERA, 2004).

3.3 A flexibilização do trabalho e suas relações a partir do processo de terceirizar

A partir da abordagem já realizada, confirma-se que as esferas do mundo do trabalho foram fortemente afetadas pelas transformações ocorridas no sistema capitalista brasileiro juntamente com a divisão do trabalho pela reestruturação produtiva do capital (ANTUNES, 2014). Isso ocasionou mudanças nas relações de trabalho que passaram a atuar em uma nova base técnica criada pela tecnologia informacional e eletrônica, qualificada para maiores ganhos de produtividade, mudando também a organização da produção e o sistema de dominação política e ideológica (JINKINGS, 2002).



Essas mudanças incluindo as inovações tecnológicas e as novas formas de gestão das organizações provocaram uma flexibilização de processos e produtos (LIMA, 2010), interferindo diretamente na força de trabalho, permitindo que funções intelectuais fossem informatizadas por máquinas, alterando as tarefas manuais e de certo modo incorporando parte do saber intelectual do trabalho, conforme ressalta Lojkine (1995).

Esse processo de mudança informatizada resulta em elevados níveis de desemprego e subemprego, levando trabalhadores a uma condição de precarização ou exclusão do processo produtivo (ANTUNES, 2000), ocasionada pelas novas formas de organização e controle do trabalho como condição de domínio do capital sobre o trabalho (MARX, 1984). Assim, essas formas de gestão impõem palavras de competitividade, flexibilidade, excelência e produtividade como sendo palavras de ordem, quando acabam por esconder mecanismos coercitivos de exploração e dominação do trabalho (JINKINGS, 2002).

Dentro deste contexto, uma das formas de flexibilizar o processo produtivo pode ser caracterizado pela terceirização. O fenômeno da terceirização ou também chamado de subcontratação, atenua as relações de controle social e dominação da força do trabalho permitindo que essas relações se fundamentem no conceito de reciprocidade e legitimidade entre os envolvidos (COSTA, 2012).

A formalização da relação entre contratante e contratada por meio da terceirização pode ser analisada pelas relações de poder entre a estrutura e as regras organizacionais impostas (SARAIVA, MOURA, 2010) e ainda pelas atitudes discriminatórias tidas muitas vezes com os trabalhadores terceirizados. Morgan (2013, p. 200) diz “os objetivos organizacionais, a estrutura, a tecnologia, a estruturação de cargos, o estilo de liderança e outros aspectos formais do funcionamento organizacional têm uma dimensão política, da mesma forma que o óbvio jogo de poder e conflitos”.

Nem sempre esses aspectos são apresentados de forma explícita e muitas vezes podem passar despercebidos nos discursos organizacionais, por meio de relações de forças não identificadas nos processos de interações sociais que reforçam a identidade e as relações existentes dentro das empresas (FOUCAULT, 1979).

Os símbolos e os valores criados nas organizações, representam por meio de palavras, gravuras ou objetos, sentimentos e significados que muitas vezes expressam meios de exploração (VIEIRA, 2004) existentes em diferentes níveis hierárquicos, e que por vezes podem levar a precarização oriunda da flexibilização das relações de trabalho.

Como já citado, uma das formas que ocorre essa flexibilização foi marcada pela terceirização que intensificou as relações de poder no trabalho, quando estimulou a segmentação e a desintegração social dos trabalhadores, mesmo com uma legislação proibindo estruturas autoritárias nas relações entre terceiros e contratantes (SARAIVA; MOURA, 2010). A dinâmica configurou-se em uma relação de ordens dadas por uma parte e cumpridas por outra, reafirmando de certa forma a perda da identidade formada no coletivo e a percepção de pertencimento (LIMA, 2010) ao grupo.

Mesmo que a legalidade ofereça medidas a favor das empresas contratadas, não é o que realmente ocorre nos contextos de trabalho. Das várias propostas de terceirização, acabam que o processo de horizontalização do trabalho fica somente no planejamento sem ir para a prática, além de haver uma subordinação direta das empresas terceirizadas às regras da contratante (DRUCK, 2001). Uma forma usual de subordinação direta é a retenção financeira por parte da contratante em relação a qualidade dos serviços prestados e ao término destes, limitando a ação das empresas terceirizadas até mesmo ao pagamento de seus funcionários.

Além do poder econômico usado como forma de impor as regras (RYNGELBLUM, 1999) à empresa terceirizada, a contratante acaba oferecendo aos seus empregados melhores condições de trabalho, maior estabilidade, benefícios diretos e indiretos, e de certo modo uma visão privilegiada a esses funcionários pelo *status quo* de pertencer ao grupo formal da



empresa (SARAIVA; MOURA, 2010). Ainda, Druck (2001) aborda em relação à questão de dominação pela terceirização, a discriminação dos funcionários terceirizados submetidos aos chefes e encarregados da contratante, expostos muitas vezes em tarefas de riscos sem proteção e segurança, negadas pelos seus funcionários efetivos, podendo ser caracterizado também como abuso de poder.

O processo de terceirização contribui significativamente para a degradação dos direitos sociais do trabalho (ANTUNES, 2014). As políticas que diferenciam empregados fixos de temporários desestimulam a cooperação (SARAIVA; MOURA, 2010), e o desprezo pela mão de obra desqualificada possível de ser substituída, facilmente submete a um trabalho de ameaça constante de perda do emprego (ALVARENGA; GARCIA, 2007). Salários tendem a reduzir para os trabalhadores terceirizados que acabam trabalhando em média 25% a mais que trabalhadores efetivos, perda de benefícios, aumento de índices de trabalho infantil devido a ampliação do trabalho a domicílio, maiores índices de acidente de trabalho e doenças decorrentes do trabalho excessivo e estressante, são fatores que contribuem para a precarização do trabalho, muitos decorrentes dos processos de terceirização (ANTUNES, 2014).

Pelo ponto de vista da administração, a terceirização é uma importante ferramenta gerencial que resulta de forma positiva e satisfatória tanto para as organizações como para os profissionais envolvidos. Porém, nas relações entre contratante e contratada, alguns aspectos não objetivos estão em contraponto entre o discurso e a prática desse processo de parceria (SARAIVA; MOURA, 2010).

Essas relações quando analisadas não somente do ponto de vista objetivo, mas também das relações subjetivas, identificam o sentido ou significado do trabalho. Assim, as relações subjetivas permitem preencher as funções primordiais na vida do homem, como autonomia e independência, além de proporcionar oportunidade de encontrar pessoas, afirmar e utilizar suas competências, contribuir com a sociedade e ainda dar sentido à vida do trabalhador (MORIN, 2001).

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Partindo da questão que norteou este estudo em busca da compreensão da temática da terceirização e os aspectos associados às relações de trabalho que impactam sob a perspectiva do significado do trabalho, pode-se afirmar que a presente pesquisa identifica como um dos achados acadêmicos, o processo de terceirização visto como um modelo de flexibilização das relações de trabalho que pode gerar uma relação social de dominação em que uma das partes, entre empresa e trabalhador, declina de seus direitos em prol de uma possível relação de parceria.

Na busca por ferramentas que contribuem para a competitividade das empresas no mercado, a terceirização apresenta-se como um elemento de otimização do processo produtivo, reduzindo custos e aumentando a eficácia das empresas por meio de uma parceria entre empresas envolvidas. Porém, essa parceria acaba muitas vezes baseada em contratos de menor preço visando somente uma relação de ganhos financeiros e comprometendo as demais relações oriundas desse processo.

A terceirização ainda que formalizada, pode acabar gerando um estágio de precarização do trabalho (ANTUNES, 2000), pois a maioria das empresas terceirizadas se constitui de pequenas empresas que não apresentam condições e recursos para manter uma estrutura de trabalho e incorporar tecnologias de desenvolvimento como acontecem em grandes corporações. Assim, a proposta de flexibilização do trabalho emergida do processo de terceirização transforma as esferas sociais do trabalho sob uma nova dinâmica de padrões de dominação, que fragmentam o coletivo das empresas dificultando o sentimento de pertencimento das pessoas aos grupos não agregando sentido ao trabalho (MORIN, 2001).



Os trabalhadores terceirizados percebem essas diferenças com as empresas contratantes, visualizam a relação de dominação imposta pelas condições de trabalho que estas empresas oferecem indo além das questões econômicas e financeiras, adentrando a dimensão do significado do trabalho (ANTUNES, 2014). Casos como imposição de diferentes horários de almoço para empresas subcontratadas, reutilização de materiais, uniformes e acesso restrito em locais que muitas vezes não demonstram uma regra, são vistos frequentemente em locais de trabalho. Diferentes formas de relacionamentos são percebidas pelo trabalhador, expressas no tratamento tido pelos colegas, nas diferenças salariais, na não participação de ações coletivas, nos benefícios diretos e indiretos, nas longas jornadas de trabalho sem intervalos, nas ordens recebidas de superiores e ainda nas relações de segurança e bem estar no trabalho.

Este estudo reúne uma revisão de conceitos, a partir da literatura pesquisada, que podem auxiliar a comunidade acadêmica e a sociedade, na discussão para o entendimento do processo de terceirização das relações de trabalho e seus impactos sociais, principalmente no discurso que emerge do Projeto de Lei 4.330/2004. Ainda como contribuição deste estudo, para as pesquisas acadêmicas, destaca-se também a identificação de elementos formais e informais da relação de terceirização que contribuem para uma relação de perda do significado do trabalho para trabalhadores terceirizados.

Embora este estudo apresente uma importante revisão da literatura, a partir da percepção de vários autores que abordam os temas terceirização, significado do trabalho e relações de dominação, ressalta-se a necessidade de investigar outras publicações em bases de dados de pesquisas científicas não mencionadas neste estudo, possibilitando a discussão de diferentes ideias de pensamentos, principalmente por apresentar um tema de importante discussão no contexto social e organizacional atual.

Como pesquisas futuras, sugere-se uma investigação empírica do entendimento dos temas terceirização, significado do trabalho, dominação e poder advindos das relações trabalhador e empresa, comparando-se distintas políticas de modelos de gestão da terceirização, inseridas nos ambientes organizacionais com trabalhadores de empresas terceirizadas e contratantes, para a identificação da percepção de ambos nas relações de dominação que podem emergir desta proposta.

Constata-se ainda, a necessidade de outras abordagens da relação do significado do trabalho investigando aspectos relacionados ao projeto de lei, para que se validado, não seja apenas mais um instrumento de discussão e informalidade que se apresenta em relação ao contexto do trabalho, mas sim uma nova forma de rever as relações entre capital e trabalho. Ainda que seja importante uma reforma na estrutura das relações de trabalho, pensar em flexibilização por meio de divisão não faz sentido, somente evidencia as diferenças sociais e econômicas que já existem o que impacta diretamente nas relações de humanização do trabalho.

REFERÊNCIAS

ALVAREZ, M. S. B. **Terceirização: parceria e qualidade**. Rio de Janeiro: Campus, 1996.

ALVARENGA, P. A. de; GARCIA, F. C. Relações de Poder nos Processos de Terceirização: estudo de caso. In: **SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA – SEGeT, IV**, 2007, Resende. Disponível em:<http://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos07/1250_Artigo%20SEGeT.pdf>. Acesso em: 10 maio 2012.

ALVES, G. Nova ofensiva do capital, crise do sindicalismo e as perspectivas do trabalho – o



Brasil nos anos noventa. In: TEIXEIRA, F. J. S.; OLIVEIRA, M. A. de (Org.).

Neoliberalismo e reestruturação produtiva: as novas determinações do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez; Fortaleza: UECE, 1998.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho:** ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. 3. ed. São Paulo: Boitempo, 2000.

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 8. ed. São Paulo: Cortez Editora, 2002.

ANTUNES, R. A nova morfologia do trabalho e as formas diferenciadas da reestruturação produtiva no Brasil dos anos 1990. **Revista da Faculdade de Letras da Universidade do Porto**, v. XXVII, p. 11-25, 2014.

ANTUNES, R.; ALVES, G. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educação Social Campinas**, v. 25, n. 87, p. 335-351, maio/ago. 2004.

BARDIN, L. **Análise de Conteúdo.** 70. ed. Lisboa, Portugal: LDA, 2009.

BOITO JR. **Política neoliberal e sindicalismo no Brasil.** São Paulo: Xamã, 1999.

BORGES, L.O.; YAMAMOTO, O. O mundo do trabalho. In: ZANELLI, J. C.; BORGES-ANDRADE J. E.; BASTOS, A.V.B. (Orgs). **Psicologia, organizações e trabalho.** Porto Alegre: Artmed, p. 24-62, 2004.

BRASIL. Decreto Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 12 jun. 2015.

BRASIL. Projeto de Lei nº 4.330, de 2004. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesweb/chadetrmitacao?idProposicao=267841>>. Acesso em: 12 jun. 2015.

BRASIL POST. Disputa entre PMDB da Câmara e do Senado revela luta por cargos dentro do partido. Disponível em: <http://www.brasilpost.com.br/2015/04/26/disputa-pmdb-camara-senado_n_7141322.html>. Acesso em 15 jun. 2015.

CARDOSO, S. U.; GOULART, Í. B. As relações de trabalho em equipes terceirizadas: um estudo das significações psicossociais para os trabalhadores e para as organizações. **Gestão Contemporânea**, v. 6, n. 6, P. 147-176, 2009.

CASTELLS, M. **A Sociedade em rede.** 4. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CORIAT, B. **Pensar pelo avesso:** o modelo japonês de trabalho e organização. Rio de Janeiro: Revan/UFRJ, 1994.

COSTA, M. S. Terceirização: velhos dilemas e a necessidade de uma nova ordem. In: XXXVI Encontro da ANPAD-ENANPAD, 2012, Rio de Janeiro-RJ. **Anais do XXXVI Encontro da ANPAD**, Rio de Janeiro, 2012.



CATTANI, A. D. **Dicionário crítico sobre trabalho e tecnologia**. Petrópolis: Vozes, p. 302-308, 2002.

DAVIES, D. R.; SHACKLETON, V.J. **Psicologia e trabalho**. Rio de Janeiro: Zahar, p. 14-24, 1977.

DELGADO, M. B. G. Terceirização e trabalho feminino. In: MARTINS, H. H. T. de S.; RAMALHO, J. R. (Orgs.). **Terceirização: diversidade e negociação no mundo do trabalho**. São Paulo: Hucitec: CEDI/NETS, 1994.

DELGADO, M. B. G. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: LTR, 2013.

DEJOURS, C. **Conferências brasileiras: identidade, reconhecimento e transgressão no trabalho**. São Paulo: Fundap, EAESP\FGV, 1999.

DE RUIJTER, E.; TREAS, J. K.; COHEN, P. N. Outsourcing the gender factory: living arrangements and service expenditures on female and male tasks. **Social Forces**, Chapel Hill, v. 84, n. 1, p. 305-322, 2005.

DRUCK, M. G. **Terceirização: (des)fordizando a fábrica, um estudo do complexo petroquímico Salvador**: EDUFA, São Paulo: Boitempo, 1999.

DRUCK, M. G. **Terceirização: (des)fordizando a fábrica**. São Paulo: Boitempo, 2001.

DRUCK, M. G.; FRANCO, T. **A perda da razão social do trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo, 2007.

ENRIQUEZ, E. **O indivíduo preso na armadilha da estrutura**. 1997.

GOUNET, T. **Fordismo e toyotismo na civilização do automóvel**. São Paulo: Boitempo, 1999.

FRIEDMANN, G.; NAVILLE, P. **Traité de sociologiedutravail**. Paris: Armand Colin, 2 tomes. (trad. em português Cultrix, SP), 1961.

FOUCAULT, M. **Microfísica do poder**. Organização e tradução de Roberto Machado. Rio de Janeiro: Edições Graal, 1979.

GIOSA, L. A. **Terceirização: uma abordagem estratégica**. 5. ed. São Paulo: Pioneira, 1997.

HELOANI, J. R.; CAPITÃO, C. G. Saúde mental e psicologia do trabalho. **São Paulo em Perspectiva**, v. 17, n. 2, p. 102-108, 2003.

HUMPHREY, J. **Fazendo o “milagre”**: controle capitalista e luta operária na indústria automobilística brasileira. Petrópolis, Vozes, 1982.

IÁKOBSON, P. M. **La motivación de la conducta humana**. Montevideo: Pueblos Unidos, 1972.

JESSUP, G.; JESSUP, H. **Seleção e avaliação no trabalho**. Rio de Janeiro: Zahar, 1977.



JINKINGS, N. **Trabalho e resistência na “fonte misteriosa”**: os bancários no mundo da eletrônica e do dinheiro. Campinas: Editora da Unicamp, 2002.

JOURARD, S. M. **Healthy Personality**. New York: Macmillan, 1974.

JORGE, H. R. **Terceirizar, flexibilizar, precarizar**: um estudo crítico sobre a terceirização do trabalho. Campinas: [s. n.], 2011. Disponível em: <http://www.bibliotecadigital.unicamp.br/document/?code=000795087>>. Acesso em: 12 jun 2015.

LEIRIA, J. S.; SARATT, N. D; SOUTO, C. F. **Terceirização passo a passo: o caminho para a administração pública e privada**. Porto Alegre: Sagra/DC Luzzatto, 1992.

LIMA, J. C. A terceirização e os trabalhadores: revisitando algumas questões. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, vol. 13, n. 1, p. 17-26, 2010.

LOJKINE, J. **A revolução informacional**. São Paulo: Cortez, 1995.

MALHOTRA, N. K. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. Bookman, 2012.

MARTINS, S. P. **A Terceirização e o Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MARX, K. **O capital**: a crítica da economia política. São Paulo: Abril Cultural, 1984.

MIRANDA, C. R. Ataque ao mundo do trabalho: terceirização e seus reflexos na segurança e saúde do trabalhador. **Portal Saúde e Trabalho Online**, 2006.

MORGAN, G. **Imagens da organização**. São Paulo: Atlas, 2013.

MORIN, E. Os Sentidos do Trabalho. **Revista de Administração de Empresas-RAE**, São Paulo, v. 41, n. 3, p. 8-19, jul./set., 2001.

MORIN, E. Os sentidos do trabalho. In T. Wood (Ed.), **Gestão empresarial: O fator humano**. 1. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2002.

MOSQUERA, J. S. M. **Pessoas, trabalho e significado**. In: ENCONTRO DE FÉ E CULTURA DA PUCRS, 2004. Disponível em: <http://www.pucrs.br/feecultura/2004/agosto/palestra.pdf>>. Acesso em: 20 maio. 2015.

NADLER, D. A.; GERSTEIN, M. S.; SHAW, R. B. **Arquitetura organizacional**: a chave para a mudança empresarial. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

PODER JUDICIÁRIO JUSTIÇA DO TRABALHO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO. CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas. Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/Clt.pdf>>. Acesso em: 24 jun. 2015.

PAGNONCELLI, D. **Terceirização e precarização**: estratégias para o sucesso empresarial. Rio de Janeiro: D. Pagnoncelli, 1993.



POCHMANN, M. **Trabalho sob fogo cruzado: exclusão, desemprego e precarização no final do século**. 2. ed. São Paulo: Contexto, 2000.

POCHMANN, M. **A década dos mitos: o novo modelo econômico e a crise do trabalho no Brasil**. São Paulo: Contexto, 2001.

QUEIROZ, C. A. R. S. de. **Manual de terceirização: quais são os caminhos do sucesso e os riscos no desenvolvimento e implantação de projetos**. São Paulo: STS, 1992.

ROXO, T. B.; DA SILVA, C. P. O Projeto de Lei Nº 4.330/04 como sistema de precarização do Trabalho Terceirizado. *Letras Jurídicas*, n 2, p. 26-31, 2014. Disponível em: <<http://npa.newtonpaiva.br/letrasjuridicas/?p=251>>. Acesso em junho 2015.

RYNGELBLUM, A. L. Relacionamento entre desiguais: o papel da terceirização na reestruturação das grandes empresas. In: ENCONTRO ANUAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 23, 1999, Foz do Iguaçu. **Anais...** Foz do Iguaçu: ANPAD, 1999.

SARAIVA, L. A. S.; MOURA, S. R. Práticas políticas em relações empresariais de terceirização: um estudo de caso. **Revista Economia & Gestão**, v. 10, n. 24, p. 127-149, 2010.

SENNETT, R.; SANTARRITA, M. **A corrosão do caráter**. Editora Record, 1999.

STAMMERS, R.; PATRICK, J. **Psicologia do Treinamento**. Rio de Janeiro: Zahar, 1978.

TUMOLO, P. S. Reestruturação produtiva no Brasil: um balanço crítico introdutório da produção bibliográfica. **Educação & Sociedade**, n77, p.71-99, dez 2001.

VIEIRA, A. Cultura, poder e identidade nas organizações. **Revista de Administração da Fead-Minas**, Belo Horizonte, v. 1, n. 1, p. 61-75, 2004.