

DEFENSORIA PÚBLICA DA UNIÃO
ESCOLA NACIONAL DA DEFENSORIA PÚBLICA DA UNIÃO

REVISTA DA DEFENSORIA PÚBLICA DA UNIÃO

N. 16, jul./dez. de 2021
Brasília, DF

ISSN 1984-0322 (impresso)
e-ISSN 2448-4555 (on-line)

R. Defensoria Públ. União	Brasília, DF	n. 16	p. 1-298	jul./dez. 2021
---------------------------	--------------	-------	----------	----------------

O TRABALHADOR TERCEIRIZADO E A PERCEPÇÃO DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO EM UMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA BRASILEIRA

*THE OUTSOURCED WORKER AND THE PERCEPTION OF THE PRECARIOUSNESS OF WORK:
A CASE STUDY IN A BRAZILIAN PUBLIC INSTITUTION*

Rosane Alves de Almeida Atayde

*Mestre em Gestão Estratégica de Organizações, Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília - IESB, Analista Administrativo da Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária, atualmente cedida à Defensoria Pública da União.
rosane.atayde@gmail.com*

RESUMO

O objetivo deste artigo é apresentar o resultado de um estudo que buscou compreender as vivências dos trabalhadores terceirizados de uma instituição pública em relação à precarização do trabalho e seus reflexos em suas atividades. Utilizou-se o método estudo de caso, abordagem qualitativa, de caráter descritivo, em quatro unidades da organização pública. Os resultados indicaram que, embora haja percepção da precarização do trabalho, os empregados apresentaram satisfação em trabalhar no órgão. A instituição poderá utilizar esses resultados como forma de aperfeiçoar a gestão e, por meio de pequenos ajustes, aprimorar as relações trabalhistas com esses colaboradores.

Palavras-chave: Trabalhadores terceirizados. Precarização do trabalho. Reforma trabalhista.

ABSTRACT

This article aims to report the result of a study investigating the experiences of outsourced employees in a public institution regarding employment precariousness and its impacts on their activities. A descriptive qualitative case study was conducted in four units of the public organization. The results indicate that, despite the perceived precariousness, employees show satisfaction in working at the agency. These findings may be applied by the institution as a way to improve management and labor relations through small adjustments.

Keywords: Outsourced workers. Job instability. Labor reform.

Data de submissão: 02/12/2020

Data de aceitação: 21/05/2021

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO 1. A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E A TERCEIRIZAÇÃO
2. METODOLOGIA 3. O CASO: TERCEIRIZAÇÃO NUMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA 4. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS. CONSIDERAÇÕES FINAIS

INTRODUÇÃO

As mudanças econômicas, sociais, políticas e culturais das últimas quatro décadas colocaram em evidência novas formas de organizar o trabalho, ressignificando relações trabalhistas, espaços produtivos e ordenamentos jurídicos. Inicia-se, então, a substituição da linha de trabalho pelo trabalho em equipe e, a partir de 1970, a grande fábrica, por exemplo, foi aos poucos perdendo prevalência, sendo substituída por unidades menores, pelo processo de terceirização.¹

A forma de terceirização que mais se assemelha à usada atualmente ocorreu durante a Segunda Guerra Mundial com a indústria armamentista, quando as atividades secundárias passaram a ser transferidas para terceiros.² A confirmação dessa terceirização se deu quando o modelo clássico do trabalho bilateral, em que um empregado prestava serviço diretamente ao seu empregador, passou por mudanças decorrentes da explosão tecnológica pós-guerra e da crise dos modelos econômicos de Taylor e Fayol.³

Trazendo para a realidade brasileira, ressalta-se que a aproximação dos mercados financeiros entre países foi o maior vetor de desenvolvimento da terceirização.⁴ Contudo, vale destacar a importância do processo de desenvolvimento da industrialização automobilística nesse contexto, pois, à medida que empresas contratadas se voltavam para o desenvolvimento de atividades acessórias dentro do processo produtivo, a atividade principal podia ser desenvolvida com mais foco.⁵

Na administração pública brasileira também houve adesão ao trabalho terceirizado como medida adotada para economizar recursos financeiros e tornar o Estado ágil e efetivo.⁶ Isso ocorreu com o remodelamento de funções a partir da contrarreforma do Estado, re-

¹ LIMA, J. C.; MARTINS JUNIOR, A. **Mobilidades diferenciadas e ilegalidades institucionalizadas: tendências e contradições do trabalho na contemporaneidade**, 2018.

² ZAINAGHI, L. G. K. **A evolução da terceirização: da 2ª Guerra Mundial à Lei 13.467/2017**, 2018.

³ ROCHA, A. P. P.; NASCIMENTO, A. J. M. do. **A Lei nº 13.429/2017, a Súmula TST nº 331 e o Futuro**, 2018.

⁴ BELLO, D. S. **Exigência constitucional de concurso público e a terceirização nas empresas públicas e nas sociedades de economia mista controladas pela união: uma análise do decreto 9.507/2018 à luz da constituição**, 2018.

⁵ AMORIM, H. S. **A terceirização no serviço público: uma análise à luz da nova hermenêutica constitucional**, 2009.

⁶ MARTINS, M. *et al.* **A psicodinâmica do reconhecimento no trabalho de informática de terceirizados de uma instituição pública**, 2017.

alizada na gestão do presidente Fernando Henrique Cardoso.⁷ Entretanto, o trabalhador terceirizado sofre as consequências de um tratamento diferenciado quando, apesar de desempenhar as mesmas atividades que empregados e servidores públicos, recebe um salário menor e tem menos direitos trabalhistas, acentuando a desigualdade e a precarização.^{8,9}

Dentre as diversas situações de perdas de direitos realçadas com a terceirização, que não foram poucas, como é possível observar ao longo deste texto, pode-se destacar o aumento da precarização nas relações trabalhistas, discriminação no ambiente de trabalho, segregações, maior predisposição a acidentes laborais.^{10,11,12,13,14} Todas essas perdas implicam em situações de vulnerabilidade econômica e social. As exigências são maiores, com longas jornadas de trabalho, pressão por maior produtividade, insegurança nas relações de trabalho e salários menores do que os pagos aos servidores públicos.¹⁵ Diante disso, a necessidade de entender o posicionamento dos trabalhadores de uma instituição pública sobre a terceirização em relação à precarização e à repercussão em suas atividades e no ambiente de trabalho motivou o desenvolvimento da pesquisa que subsidiou este artigo.

Com o intuito de conhecer os impactos sobre a relação contratual de trabalho e no exercício de atividades na instituição pública analisada, buscou-se avaliar as recentes mudanças na legislação pertinente às relações trabalhistas e às novas formas de gestão, após a aprovação das Leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017.^{16,17}

O objetivo da pesquisa foi compreender as vivências dos trabalhadores terceirizados de uma instituição pública em relação à precarização do trabalho e seus reflexos nas atividades desenvolvidas, pautando-se na questão norteadora sobre como é vivenciada e percebida a precarização, pensando-se também em possíveis contribuições futuras para a instituição, já que os resultados alcançados poderão servir de subsídio para equalizar possíveis diferenças percebidas acerca de determinadas especificidades e necessidades dos profissionais.

A análise baseou-se em entrevistas semiestruturadas, combinando perguntas abertas e fechadas, organizadas em 7 eixos – vida pessoal, trajetória profissional, trabalho atual,

⁷ PASSOS, R. G.; NOGUEIRA, C. M. **O fenômeno da terceirização e a divisão sociosexual e racial do trabalho**, 2018.

⁸ ROCHA, A. P. P.; NASCIMENTO, A. J. M. do. *Op. cit.*.

⁹ PEREIRA, M. E. R.; BIZARRIA, F. P. A.; TASSIGNY, M. M. **Desafios e perspectivas da gestão do trabalho na política pública de assistência social brasileira**, 2019.

¹⁰ CARELLI, R. **A terceirização no século XXI**, 2013.

¹¹ CHAIB, D. C. **A terceirização do trabalho no setor público: entrevistas com trabalhadores em Minas Gerais**, 2018.

¹² DRUCK, G. **Terceirização: balanço de uma década**, 2002.

¹³ MARTINS, M. *et al. Op. cit.*.

¹⁴ SIRELLI, P. M. **A vivência do tempo em uma plataforma de petróleo: terceirização, precarização e intensificação do trabalho**, 2018.

¹⁵ ROCHA, A. P. P.; NASCIMENTO, A. J. M. do. *Op. cit.*.

¹⁶ BRASIL. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017**, 2017b.

¹⁷ BRASIL. **Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017**, 2017a.

condições de trabalho e saúde dos empregados terceirizados, vida fora do local de trabalho, direitos trabalhistas dos trabalhadores terceirizados, iniciativas para o cumprimento dos direitos trabalhistas – com adaptações dos instrumentos de Chaib, Sirelli, Martins *et al.*, Druck *et al.*, Druck.^{18,19,20,21,22}

O artigo inicia-se com uma revisão da literatura sobre a precarização do trabalho terceirizado. Em seguida, são descritas a metodologia do estudo e o contexto da instituição pública analisada. Após isso, são apresentados os resultados e as considerações finais da pesquisa.

1. A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E A TERCEIRIZAÇÃO

O conceito de precarização utilizado neste estudo pauta-se no entendimento de Oliveira,²³ que o associa à piora das condições de trabalho, fragilidade nos vínculos trabalhistas, perda de direitos, enfraquecimento das políticas de proteção social, degradação do ambiente de trabalho, maior exploração da força de trabalho e desarticulação política dos trabalhadores, com o intuito de a empresa reduzir custos.

A terceirização pode ser analisada sob diversos enfoques – legais, sociológicos, filosóficos, políticos –, mas, de modo geral, pode ser entendida como a transferência, de uma empresa para outra, de parte de sua atividade, com a finalidade de flexibilizar a organização e as relações de trabalho para focar em atividades com mais especialização e valor agregado, podendo atuar interna ou externamente, desde que mantidos os vínculos administrativos e de capital com a empresa contratante.²⁴

Os entendimentos sobre a terceirização dividem opiniões. Pastore,²⁵ por exemplo, a defende por entender que esse é um processo importante na formação de redes de produção e manutenção de empresas e empregos, enquanto Carelli²⁶ a vê como geradora da precarização do trabalho, assim como Antunes e Druck,²⁷ que também a entendem dessa forma à medida que promove desigualdades, discriminações e perda de direitos trabalhistas.

A falta de uma legislação específica relacionada à terceirização no Brasil até o ano de 2017 colocava nas mãos do Tribunal Superior do Trabalho (TST), com base na Súmula nº 331,²⁸

¹⁸ CHAIB, D. C. *Op. cit.*.

¹⁹ SIRELLI, P. M. *Op. cit.*.

²⁰ MARTINS, M. *et al. Op. cit.*.

²¹ DRUCK, G. *et al. A terceirização no serviço público: particularidades e implicações*, 2018.

²² DRUCK, G. *Op. cit.*, 2002.

²³ OLIVEIRA, F. *et al. Pesquisa-intervenção participativa com trabalhadores da Unidade de Manutenção de uma universidade pública: precarização, memória e resistência*, 2018.

²⁴ GARCIA, S. R. *Subcontratação. Terceirização*, 2006.

²⁵ PASTORE, J. *Terceirização: uma realidade desamparada pela lei*, 2008.

²⁶ CARELLI, R. *Op. cit.*.

²⁷ ANTUNES, R.; DRUCK, G. *A terceirização como regra*, 2013.

²⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula nº 331*, 1993.

a responsabilidade de analisar problemas referentes à terceirização no trabalho, com o agravante de que as ações eram restritas à atividade-meio. Com a Lei da Terceirização (Lei nº 13.429/2017),²⁹ foi possível a expansão da terceirização para a área-fim,³⁰ permitida a subcontratação de outras empresas para a realização dos serviços, a chamada quarteirização,³¹ regendo tanto contratos terceirizados quanto temporários, respeitando as diferenças em relação aos requisitos de contratação e artigos específicos.³²

Além disso, a nova legislação visa desonerar a empresa contratante e repassar diversas responsabilidades, que incidem sobre os trabalhadores terceirizados.³³ Outro aspecto que merece ser destacado diz respeito à rotatividade na contratação das empresas prestadoras de serviços e descumprimento de pagamento de verbas trabalhistas, prejudicando os trabalhadores, que perdem muitas vezes o saldo de férias, verbas rescisórias e gozo de férias.³⁴

A redução de custos da empresa com a folha de pagamento permite uma melhoria econômica, haja vista que os encargos trabalhistas são transferidos da empresa tomadora de serviços para a empresa prestadora de serviços. Os salários pagos aos terceirizados são menores, sendo esse um dos principais atrativos da terceirização para as empresas.³⁵ No serviço público, com a edição do Decreto-Lei nº 200/1967,³⁶ a terceirização é vista como fator de melhoria na gestão orçamentária e na possibilidade de se ter um Estado mais dinâmico e desembaraçado.³⁷

Para evitar retrocessos nas relações de emprego, a terceirização na administração pública é atrelada à Convenção nº 94 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).³⁸ Ela estabelece isonomia entre trabalhadores da mesma natureza e, na ausência de disposições apropriadas à saúde, segurança e bem-estar, a autoridade competente deve assegurar aos trabalhadores medidas justas e razoáveis.³⁹

²⁹ *Idem.* **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017**, 2017b.

³⁰ DIAS, J. A.; SILVA, T. N. da. **A reforma trabalhista como mecanismo de reestruturação da economia brasileira**, 2017.

³¹ SILVA, M. S. F. **Alterações na terceirização**: as inovações das Lei nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017 e o julgamento do STF, 2018.

³² PASSOS, R. G.; NOGUEIRA, C. M. *Op. cit.*

³³ PEREIRA, M. S. **Os processos de precarização do trabalho e seus reflexos no adoecimento de trabalhadores brasileiros**: um estudo de caso, 2018.

³⁴ CASARTELLI, M. O.; COSTA, E. D. P. **Terceirização na administração pública**: precarização e inaplicabilidade da Lei 13.429/2017, 2018.

³⁵ CORSI, T. C.; MASTRODI, J. **Trabalho terceirizado**: sobre a precarização das condições de trabalho a partir da Lei de Terceirização e da Reforma Trabalhista, 2018.

³⁶ BRASIL. **Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967**, 1967.

³⁷ MARTINS, M. *et al.* *Op. cit.*

³⁸ AMORIM, A. L.; FÉLIX, Y. S. **A terceirização trabalhista na administração pública após a reforma trabalhista**, 2018.

³⁹ BRASIL. **Decreto nº 10.088, de 05 de novembro de 2019**, 2019.

Ao seguir uma lógica privatista no setor público, a terceirização, entre os anos de 1990 e 2000, caminhou no sentido da precarização da força de trabalho,⁴⁰ com os trabalhadores terceirizados vivenciando as tensões entre o emprego e o desemprego e sob constante ameaça de demissão.⁴¹ Nas décadas seguintes, a repetição do discurso dos anos 1990 de que a flexibilização das regras de contratação resultaria em mais investimentos e geração de empregos⁴² e o *impeachment*, em 2016, ampliaram para mais setores empresariais a defesa da flexibilização das relações de trabalho.

A vulnerabilidade a que os trabalhadores ficam expostos com as mudanças evidencia a fragilidade das relações de trabalho para os terceirizados após a reforma trabalhista. Contratações atípicas e mais precárias passam a fazer parte da vida dos terceirizados, destacando-se a ampliação do contrato de tempo parcial para até 32 horas semanais, abrindo possibilidade até mesmo para hora extra, liberdade para a empresa contratar por hora, com isenção dos danos causados à saúde do trabalhador e, ainda, contratação de autônomo de forma continuada.⁴³

Várias mudanças ocorreram com a reforma trabalhista. Houve alterações na flexibilidade de contratação, como a abertura a novas modalidades de contratação, na jornada de trabalho, como permissão para a empresa negociar a pausa para amamentação, na remuneração, com possibilidade de parcelamento dos pagamentos, e nas condições de trabalho, com fragilização nas fiscalizações, conforme síntese apresentada no Quadro 1.

Quadro 1 – Principais mudanças promovidas pela Reforma Trabalhista

PRINCIPAIS MUDANÇAS
Flexibilidade de contratação
1. Liberalização da terceirização
2. Novas modalidades de contratação: ampliação do contrato temporário ampliação do contrato parcial contrato intermitente Teletrabalho
3. Estímulo à contratação como autônomo e Pessoa Jurídica
4. Facilidade para demitir
5. Redução dos gastos com a demissão

⁴⁰ PASSOS, R. G.; NOGUEIRA, C. M. *Op. cit.*

⁴¹ COUTINHO, G. F. **Terceirização: máquina de moer gente trabalhadora.** A inexorável relação entre a nova *marchandage* e a degradação laboral, as mortes e mutilações no trabalho, 2015.

⁴² BIAVASCHI, M. B.; TEIXEIRA, M. O. **Balanco da reforma trabalhista em perspectiva econômica, as falácias dos argumentos de seus defensores e os impactos nas instituições públicas do trabalho,** 2019.

⁴³ KREIN, J. D. **O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva:** consequências da reforma trabalhista, 2018.

PRINCIPAIS MUDANÇAS
Jornada
1. Flexibilidade da jornada: Banco de horas Compensação individual
2. Extensão para todos os setores jornada 12 x 36
3. Pausa amamentação será negociada
4. Redução horário de almoço
5. Não pagamento das horas in itinere
6. Pagamento do horário produtivo
7. Não pagamento de horas extras no home office
Remuneração
1. Remuneração variável
2. Redução de salários por meio de negociação coletiva
3. Pagamento como não salário
4. Descaracterização do salário
5. Parcelamento dos pagamentos
Condições de trabalho
1. Permissão para mulheres grávidas ou lactantes trabalharem em ambientes insalubres
2. Limpeza uniforme
3. Fragilização da fiscalização

Fonte: Krein.⁴⁴

E, de modo impactante, a nova legislação trouxe facilidades de demissão. Reforçou a fragilidade nas relações trabalhistas quando tornou desnecessária a negociação com o sindicato,⁴⁵ deixando o empregado demitido com a assistência somente de um advogado, isso se ele tiver condições de pagar um.⁴⁶

Dentre as perdas de direito, as mulheres grávidas e lactantes também foram fortemente atingidas. Passou a ser exigida delas a apresentação de atestado médico para a suspensão do trabalho em locais de insalubridade média ou reduzida, e a garantia de dois descansos de meia hora na jornada de trabalho, destinados à amamentação do filho até que ele complete seis meses,⁴⁷ depende agora de acordos individuais entre funcionária e empregador.

⁴⁴ *Ibidem.*

⁴⁵ *Ibidem.*

⁴⁶ CARVALHO, S. S. de. **Uma visão geral sobre a reforma trabalhista**, 2017.

⁴⁷ BRASIL. *Op. cit.*, 2017b.

O período para pagamento de verbas rescisórias também foi alterado. De acordo com a nova definição, passa a ser contado o prazo de 10 dias do término do contrato para a liberação das guias para habilitação de saque do seguro-emprego e do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), assim como para o pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação,⁴⁸ dificultando dessa forma o pagamento das verbas rescisórias.⁴⁹

No que diz respeito às férias, as novas regras que permitem o fracionamento em até três períodos, a depender de negociação, podem diminuir as chances reais de descanso do trabalhador, ocasionando prejuízos para a saúde e dificuldade de administração das férias com a família e submetendo-os a situações de fragilidade.⁵⁰

De acordo com dados secundários do 3º Boletim Quadrimestral sobre Benefício por Incapacidade de 2015, a questão da saúde do trabalhador brasileiro já era preocupante mesmo antes da reforma trabalhista, sem todas essas perdas. Os dados revelam um número muito alto de comunicados de acidentes de trabalho: 3.317.932 entre 2010 e 2014.⁵¹

A reforma trabalhista não trouxe vantagens para o trabalhador. Pelo contrário, ao permitir a terceirização irrestrita, distanciou o trabalhador da proteção coletiva que regulamenta as relações empresa/empregado, retirou direitos fundamentais e fragmentou a organização coletiva, acentuando a precarização das relações trabalhistas.⁵²

Há um retrocesso no momento que direitos anteriormente conquistados são perdidos, além das mudanças negativas trazidas pela reforma trabalhista; em especial, a queda de nível salarial, maior número de acidentes fatais de trabalho, maior carga horária e aumento do desemprego.⁵³ Os empregadores se utilizam da terceirização para pagar salários menores aos trabalhadores, com jornadas mais pesadas de trabalho, sem vínculos empregatícios, e ainda dificultando possibilidades de organização dos empregados.⁵⁴

Essa precarização do trabalho coloca o trabalhador numa situação extremamente delicada, forçando-o a submeter-se a trabalhos sem condições dignas de qualquer ser humano. Por exemplo, locais com instalações precárias, desprovidos de água potável, sem carteira

⁴⁸ *Ibidem.*

⁴⁹ CARVALHO, S. S. de. *Op. cit.*

⁵⁰ DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Impactos da Lei 13.429/2017 (antigo PL 4.302/1998) para os trabalhadores:** contrato de trabalho temporário e terceirização, 2017.

⁵¹ BRASIL. Ministério da Previdência Social. **3º Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade de 2015**, 2015.

⁵² GOMES, V. C. J.; SANTOS, J. P. **Terceirização à brasileira:** desvirtuamento do conceito original na terra tupiniquim e suas mazelas nas relações trabalhistas, 2018.

⁵³ LACAZ, F. A. C. A **(Contra) Reforma Trabalhista:** lei 13.467/2017, um descalabro para a Saúde dos Trabalhadores, 2019.

⁵⁴ PEREIRA, M. E. R.; BIZARRIA, F. P. A.; TASSIGNY, M. M. *Op. cit.*, 2019.

assinada, com dívidas impagáveis aos patrões, mas que, apesar de tudo isso, só será configurado como trabalho escravo se houver coação física ou limitação do direito de ir e vir.⁵⁵

Dentre as principais consequências da precarização, pode-se destacar a intensificação do trabalho e do sofrimento subjetivo, o que gera a impossibilidade de mobilização coletiva contra o sofrimento e reforço do individualismo, do “cada um por si”, em razão das constantes ameaças de demissão.⁵⁶

2. METODOLOGIA

A pesquisa pautou-se no estudo de caso, por ser um método que utiliza, geralmente, dados qualitativos coletados a partir de eventos reais, com o objetivo de explicar, explorar ou descrever fenômenos atuais.⁵⁷ De acordo com seus objetivos, a pesquisa foi classificada como descritiva ao se propor a investigar a percepção do trabalhador terceirizado em relação à precarização do trabalho no serviço público. Quanto à abordagem, pode ser classificada como qualitativa, seguindo novamente o entendimento de Yin⁵⁸ de que esse tipo de informação pode ser colhido por meio de entrevistas espontâneas e dados descritivos.

No que se refere à tipologia, utilizou-se fontes primárias, ou seja, documentos oficiais, como as legislações que regulam o tema terceirização, e as respostas às entrevistas.⁵⁹ Com o intuito de testar os procedimentos e fazer possíveis ajustes necessários, foi feito um pré-teste com uma funcionária terceirizada, a partir de um protocolo elaborado considerando os objetivos, questões e proposições da pesquisa.

Para a realização das entrevistas, seguiu-se um roteiro semiestruturado. Para a coleta de dados, utilizou-se a entrevista semiestruturada, combinando perguntas fechadas e abertas, organizada em sete eixos, conforme especificados no Quadro 2, que indica a ideia associada a cada um deles.

Quadro 2 – Relação entre o eixo e a ideia associada a ele

EIXO	IDEIA ASSOCIADA
Vida pessoal	Escolaridade, padrão salarial e vínculos familiares.
Trajetória profissional	Percepção do trabalho terceirizado, suas origens de trabalho, situação atual e planejamentos futuros.
Trabalho atual	Rotinas, relacionamentos, percepções em relação a discriminações no ambiente de trabalho.

⁵⁵ ANTUNES, R. **Na escravidão o trabalhador era vendido, na terceirização é alugado**, 2017.

⁵⁶ DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**, 2007.

⁵⁷ YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**, 2015.

⁵⁸ YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**, 2015.

⁵⁹ PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. de. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**, 2013.

EIXO	IDEIA ASSOCIADA
Condições de trabalho e saúde dos empregados terceirizados	Formas de trabalho, trabalho em equipe, visão de melhorias.
A vida fora do local de trabalho	Insegurança do trabalho terceirizado.
Direitos trabalhistas dos trabalhadores terceirizados	Condições de efetivação de direitos e impactos da Reforma Trabalhista e Lei da Terceirização.
Iniciativas para o cumprimento dos direitos trabalhistas	Percepção relativa às perdas trabalhistas.

Fonte: elaboração própria com base em Chaib,⁶⁰ Sireli,⁶¹ Martins *et al.*,⁶² Druck *et al.*⁶³ e Druck.⁶⁴

Um grande desafio foi desenvolver a pesquisa num cenário de grandes incertezas e mudanças provocadas pela pandemia do novo coronavírus, causador da Covid-19. O crescimento assustador do número de casos no mundo levou a Organização Mundial da Saúde (OMS) a declarar Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional (ESPII) no dia 30 de janeiro de 2020.⁶⁵

O Brasil decretou estado de quarentena por meio da Lei n.º 13.979/2020⁶⁶ e, com o isolamento estabelecido, a instituição pública alvo desta pesquisa determinou por meio de portaria que cada chefe de unidade poderia, ao seu critério, autorizar o trabalho remoto para os servidores e estagiários por um período temporário, com possibilidade de prorrogação.

Com esse distanciamento, as entrevistas foram feitas via aplicativo de mensagens e ligações telefônicas. Em seguida, foi realizada a análise qualitativa e descritiva do conteúdo obtido, observando-se que a análise dos dados consiste em exame, categorização, tabulação, testes e evidências para produzir descobertas baseadas no empirismo.⁶⁷

3. O CASO: TERCEIRIZAÇÃO NUMA INSTITUIÇÃO PÚBLICA

A instituição pública, objeto deste estudo, presta serviço de atendimento à população de forma geral e seu quadro de colaboradores é constituído por servidores da área fim, área meio, estagiários e terceirizados, distribuídos em 51 unidades em todo o território nacional, conforme a Tabela 1.

⁶⁰ CHAIB, D. C. *Op. cit.*.

⁶¹ SIRELLI, P. M. *Op. cit.*.

⁶² MARTINS, M. *et al. Op. cit.*.

⁶³ DRUCK, G. *et al. Op. cit.*, 2018.

⁶⁴ DRUCK, G. *Op. cit.*, 2002.

⁶⁵ BRASIL. **Lei nº 13.979 de 06 de fevereiro de 2020**, 2020.

⁶⁶ BRASIL. **Lei nº 13.979 de 06 de fevereiro de 2020**, 2020.

⁶⁷ YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**, 2015.

Tabela 1– Força de trabalho da instituição pública

Cargo/Função	Quantidade	Quantidade percentual (%)
Total	5.161	100
Servidores área fim	640	12
Servidores área meio	1.314	26
Estagiários	2.545	49
Terceirizados	662	13

Fonte: Elaboração própria com base em manuscrito não publicado, de circulação interna da instituição.

Esse estudo buscou pesquisar a realidade do trabalho terceirizado, levando em conta a importância de um atendimento de qualidade ao público, mas considerando também que a percepção do trabalhador terceirizado em relação à terceirização do emprego pode afetar a qualidade dos serviços desses trabalhadores e a prestação de serviço à população. A partir disso, estabeleceu-se o público-alvo desta pesquisa, que foram os trabalhadores terceirizados de quatro unidades da instituição pública pesquisada, totalizando 211 trabalhadores alocados em oito funções distintas, de acordo com a Tabela 2.

Tabela 2 – Pessoal terceirizado da instituição pública Unidades A, B, C e D

Atividades terceirizadas	TOTAL
Total	211
Auxiliar administrativo	5
Carregador	2
Garçonaria	2
Informática	24
Limpeza	19
Transportes (motoristas)	10
Recepção	22
Secretariado	127

Fonte: Elaboração própria com base em manuscrito não publicado, de circulação interna da instituição.

Desse total de terceirizados, a pesquisa foi realizada com 33 participantes de quatro unidades da instituição pública, totalizando 15% do total de terceirizados da instituição. Foi possível observar que a maioria dos terceirizados são do sexo feminino (55%), e um dado curioso que reflete a divisão tradicional do setor de trabalho⁶⁸ conforme o gênero é que enquanto o setor de limpeza é 67% constituído por mulheres, o de transporte/motoristas é 100% composto por homens.

⁶⁸ DRUCK, G. *et al.* *Op. cit.*, 2018.

Outro dado que chama a atenção é que a maioria dos participantes, em relação à escolaridade, enquadram-se no nível superior completo ou incompleto, confirmando o entendimento de Pochmann⁶⁹ de que há uma expansão de trabalhadores terceirizados com nível superior. Entretanto, não houve registros de participantes com mestrado, doutorado e pós-doutorado.

4. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Os resultados foram analisados a partir dos sete eixos que norteiam esta pesquisa – vida pessoal, trajetória profissional, trabalho atual, condições de trabalho e saúde dos empregados, vida fora do local de trabalho, direitos trabalhistas, iniciativas para o cumprimento dos direitos trabalhistas –, alinhados com o objetivo de compreender as vivências dos trabalhadores terceirizados de uma instituição pública em relação à precarização do trabalho e seus reflexos nas atividades por eles desenvolvidas.

O eixo trajetória pessoal está associado à análise de escolaridade, padrão salarial e vínculos familiares. Como mencionado, a maioria dos servidores já concluiu, está cursando ou trancou o curso de nível superior, o que corresponde a 52% dos participantes, e somente 15% têm apenas nível fundamental completo ou incompleto.

Quanto ao padrão salarial, os valores variam entre um e mais de dois salários mínimos, sendo que, no setor de limpeza, todos os trabalhadores recebem apenas um salário mínimo, com um nível de escolaridade, na maioria, fundamental completo ou incompleto, o que talvez explique essa limitação salarial diante dos outros setores.

Quanto ao vínculo familiar, 45% dos trabalhadores são casados ou com união estável, e 80% desses possuem filhos. Os solteiros representam 43%, e os divorciados, 12%. Portanto, a maioria dos trabalhadores terceirizados entrevistados são casados ou vivem em união estável.

No eixo da trajetória profissional, observa-se que a maioria dos entrevistados já teve trabalhos terceirizados anteriormente (48%), e desses, também a maioria (61%) sempre foi terceirizada. Observa-se que a percepção da precarização é mais evidente nos trabalhadores com mais tempo como terceirizados na instituição, como fica claro na fala: “trabalhamos no órgão, nos sentimos desamparados, desvalorizados e descartáveis, sujeitos a dois patrões e podendo ser demitidos a qualquer momento” (participante 080404D). Essa percepção faz com que a maioria dos entrevistados (55%) não deseje continuar como terceirizado.

Dentre os aspectos citados como desanimadores para a continuidade nesta modalidade, destacam-se a percepção de que eles não têm plano de carreira, a falta de condições de crescimento na empresa, o sofrimento com humilhações, perda de direitos, benefícios, recompensas e salários adequados, condições precárias de trabalho nas empresas terceirizadas e falta de transparência da empresa com os profissionais, além da dificuldade de realização pessoal.

⁶⁹ POCHMANN, M. **Uma nova classe média?** O trabalho na base da pirâmide social brasileira, 2012.

Quando questionados sobre o trabalho atual, a maioria afirmou ter tempo suficiente para almoço (79%), embora entre os demais tenha havido relatos de que a quantidade de trabalho é tão grande que não conseguem tirar a hora do almoço, contrariando a legislação que estabelece que, se o empregado não tiver o horário de descanso, a empresa pode ser obrigada a pagar o tempo suprimido.⁷⁰ Cumpre observar, entretanto, que após a reforma trabalhista, a remuneração passa a ser relativa apenas ao tempo efetivamente suprimido, não havendo mais a incidência dos demais encargos,⁷¹ o que acentua ainda mais a percepção de precarização pelo trabalhador terceirizado.

No que diz respeito aos relacionamentos interpessoais, seja com os colegas ou com as chefias, o saldo foi positivo, sendo considerado, na maioria dos casos, como “bom”, “tranquilo” ou “sem problemas”. Entretanto, apesar dessa percepção, a maioria observou que há tratamento diferenciado entre os terceirizados e demais servidores do órgão, principalmente em relação ao horário de trabalho e ao recesso de final de ano, que é exclusivo para os servidores, enquanto há obrigatoriedade de os terceirizados tirarem férias nesse período.

Ao serem questionados sobre as condições de trabalho, 42% dos terceirizados disseram não haver diferença no volume de trabalhos entre eles e os servidores, embora 40% desses entendam que, por terem uma jornada de trabalho maior, trabalham mais e sofrem cobrança maior, mesmo ao desenvolverem trabalhos idênticos.

Pôde-se observar que, mesmo quando os terceirizados demonstraram satisfação geral com o ambiente de trabalho, revelaram insatisfação e discriminação ao apontarem a percepção de que não recebem salário compatível com a função (42% dos entrevistados), e 24% apontaram como desejo de mudança a igualdade de benefícios, reforçando a ideia de que o grau de precarização nas relações trabalhistas tem aumentado com a terceirização, agravado pelas perdas trabalhistas, discriminação no ambiente de trabalho e segregações.^{72,73,74,75,76}

No que se refere à vida fora do local do trabalho, a percepção do trabalhador terceirizado é de que a insegurança no trabalho se reflete na vida pessoal, haja vista que 79% deles se sentem inseguros e vulneráveis em relação ao trabalho; para 28% desses trabalhadores, essa insegurança os impede de fazer planos, contrair dívidas e realizar projetos, o que vai ao encontro do entendimento de Sirelli,⁷⁷ que afirma que a insegurança no trabalho estabelece um futuro que não permite um planejamento objetivo, assim como a perda de

⁷⁰ BRASIL. *Op. cit.*, 2017b.

⁷¹ DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. *Op. cit.*.

⁷² CARELLI, R. *Op. cit.*.

⁷³ CHAIB, D. C. *Op. cit.*.

⁷⁴ DRUCK, G. *Op. cit.*, 2002.

⁷⁵ MARTINS, M. *et al. Op. cit.*.

⁷⁶ SIRELLI, P. M. *Op. cit.*.

⁷⁷ SIRELLI, P. M. **O preço do óleo: terceirização, precarização e vivência do tempo no trabalho offshore**, 2015.

benefícios sociais, salários baixos e a descontinuidade no trabalho, que também caracterizam a precariedade no trabalho.⁷⁸

Com o objetivo de identificar se houve diferença no tratamento em relação à concessão de férias e se o emprego foi afetado pela Reforma Trabalhista e pela Lei da Terceirização, analisou-se o eixo “direitos trabalhistas dos terceirizados”, no qual foi constatado que a percepção de 73% deles é de não ter o direito de escolher o período de férias, sendo-lhes permitido somente fazer permutas com colegas, quando conseguem chegar a um acordo.

Ficou evidente o desconhecimento sobre a Reforma Trabalhista e a Lei da Terceirização entre a maioria dos terceirizados (76%) inclusive essa percepção de que poderiam e gostariam de escolher o próprio período de férias reforça tal desconhecimento, já que não há amparo legal que assegure esse poder de escolha por parte do trabalhador, pois é prerrogativa do empregador definir o período de concessão com base nas necessidades da empresa.⁷⁹

Apesar de a maioria acreditar que a Reforma Trabalhista e a Lei da Terceirização impactaram na aposentadoria, férias, jornada de trabalho, contribuição sindical e rescisão de contrato, esses itens não foram alterados por essas legislações. A falta de conhecimento das regras da reforma trabalhista pode ser decorrente da rápida tramitação da lei, com pouco debate na sociedade.⁸⁰

O sétimo eixo traçado, “iniciativas para o cumprimento dos direitos trabalhistas”, procurou verificar a existência de desrespeito aos direitos trabalhistas, considerando medidas tomadas para reivindicar direitos e articulação política dos sindicatos. Evidenciou-se que 73% dos trabalhadores conhecem o sindicato, embora 82% não sejam sindicalizados, mas acreditem que o sindicato deve lutar em defesa dos direitos dos trabalhadores, representá-los, protegê-los, assessorá-los e apoiá-los.

Com a reforma trabalhista, o acompanhamento do sindicato no momento da homologação da rescisão de contrato deixou de ser obrigatório,⁸¹ mas, evidenciando o desconhecimento da reforma, há terceirizados que ainda acreditam que é papel do sindicato “homologar a rescisão de contrato, mas não sabe ao certo função de sindicato” (Entrevistado 070103C).

A Figura 1 representa os resultados relacionados à percepção dos trabalhadores terceirizados sobre a precarização do trabalho terceirizado na instituição pública objeto do estudo, bem como quanto aos relacionamentos interpessoais.

⁷⁸ ALVES, G. **Trabalho e nova precariedade salarial no Brasil: a morfologia social do trabalho na década de 2000 (2000-2010)**, 2012.

⁷⁹ BRASIL. **Decreto-Lei nº 1.535, de 15 de abril de 1977**, 1977.

⁸⁰ SCHERER, C. **Diálogo e proteção social: a negociação coletiva após a Reforma Trabalhista**, 2019.

⁸¹ BRASIL. *Op. cit.*, 2017b.

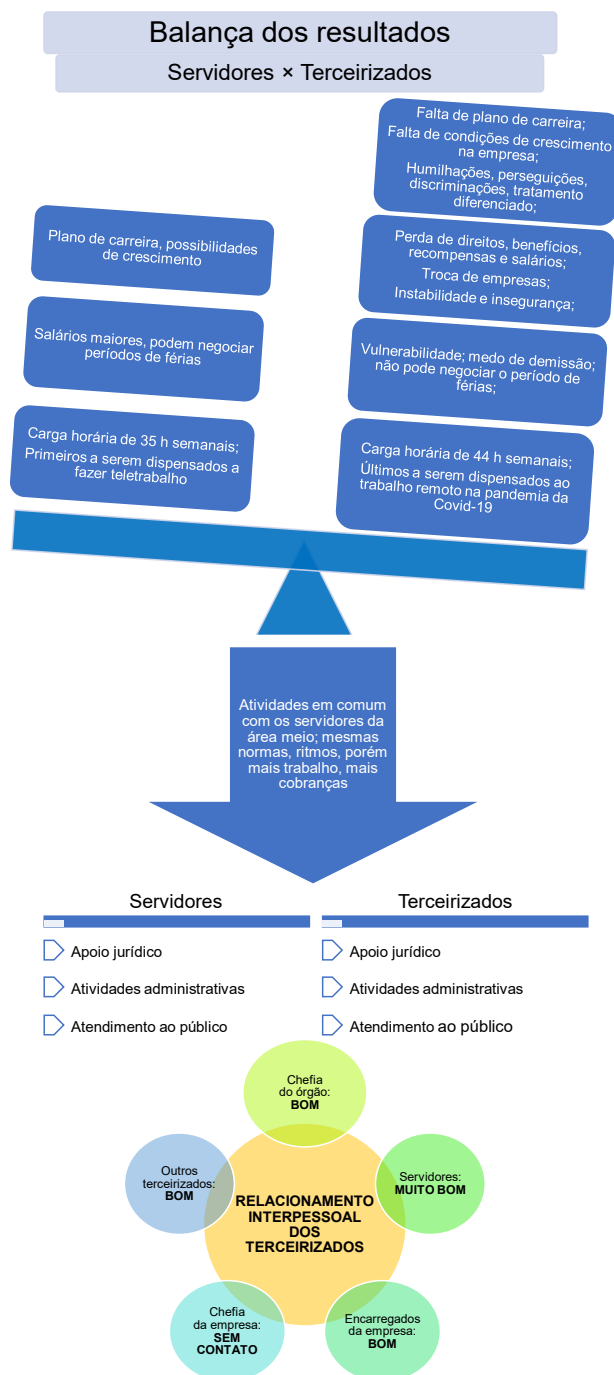


Figura 1 - Percepção da precarização do trabalho terceirizado na instituição pública e do relacionamento interpessoal pelos trabalhadores terceirizados.

Fonte: Elaboração própria.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Vale ressaltar que a pesquisa foi realizada num contexto de crise econômica e aumento de desemprego, em meio à pandemia do novo Coronavírus. Isso evidenciou o medo e a insegurança vivenciados pelos participantes, ocasionando algumas limitações quanto à participação nas entrevistas, por exemplo. Porém, tais limitações não impediram, embora tenham dificultado, o alcance do objetivo da pesquisa de compreender as vivências dos trabalhadores terceirizados de uma instituição pública em relação à precarização do trabalho e seus reflexos nas atividades.

A percepção entre a maioria dos entrevistados é de que há tratamento diferenciado entre servidores e terceirizados. Dentre vários fatores apontados como responsáveis pela precarização do trabalho, destacam-se o sentimento de humilhação; perda de direitos, de benefícios, de recompensas e salários; falta de condições de crescimento na empresa, sentimento de insegurança e instabilidade, o que faz com que grande parte dos entrevistados afirmem não querer continuar como terceirizados.

Note-se que, apesar de os trabalhadores das quatro unidades da instituição pública pesquisada perceberem a terceirização como forma de precarização do trabalho, ainda assim demonstraram satisfação com o ambiente de trabalho, com os relacionamentos interpessoais e com as atividades desenvolvidas.

Os resultados apontam, no contexto analisado, que a percepção dos entrevistados é de que a terceirização precariza o trabalho ao fazer a diferenciação de salários, de carga horária, tirar benefícios, não dar oportunidades de crescimento, provocar insegurança, instabilidade e piores condições de trabalho. Além disso, consideram que o próprio trabalho é precarizado, o que vai ao encontro do entendimento neste estudo de que a precarização é a piora das condições de trabalho.

Diante dos resultados, sugere-se um novo olhar sobre o planejamento do processo de licitação, de modo que sejam possíveis melhorias nas condições de trabalho para os terceirizados da instituição pesquisada para que haja maior equidade entre estes e os demais servidores da instituição.

REFERÊNCIAS

ALVES, G. Trabalho e nova precariedade salarial no Brasil: a morfologia social do trabalho na década de 2000 (2000-2010). **Oficina do CES**, Coimbra, n. 381, p. 132, 2012. Disponível em: <https://ces.uc.pt/publicacoes/oficina/ficheiros/6024_Oficina_do_CES_381.pdf>. Acesso em: 7 jul. 2020.

AMORIM, A. L.; FÉLIX, Y. S. A terceirização trabalhista na administração pública após a reforma trabalhista. **Revista Direito**, São Paulo, v. 5, n. 6, p. 3350, 2018. Disponível em: <<https://www.usjt.br/revistadireito/numero-6/3-antonio-amorim.pdf>>. Acesso em: 3 nov. 2019.

AMORIM, H. S. **A terceirização no serviço público: uma análise à luz da nova hermenêutica constitucional**. São Paulo: LTR, 2009. p. 248p.

ANTUNES, R. Na escravidão o trabalhador era vendido, na terceirização é alugado. [Entrevista cedida a] Dimalice Nunes. **Carta Capital**, São Paulo, 17 maio 2017. Disponível em: <<https://www.cartacapital.com.br/sociedade/201cna-escravidao-o-trabalhador-era-vendido-na-terceirizacao-ele-e-alugado201d/>>. Acesso em: 4 nov. 2019.

ANTUNES, R.; DRUCK, G. A terceirização como regra. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, DF, v. 79, n. 3, p. 214231, 2013.

BELLO, D. S. Exigência constitucional de concurso público e a terceirização nas empresas públicas e nas sociedades de economia mista controladas pela união: uma análise do decreto 9.507/2018 à luz da constituição. **Revista de Estudos Jurídicos e Sociais-REJUS**, Cascavel, v. 1, n. 1, dez. 2018.

BIAVASCHI, M. B.; TEIXEIRA, M. O. Balanço da reforma trabalhista em perspectiva econômica, as falácias dos argumentos de seus defensores e os impactos nas instituições públicas do trabalho. **Revista Jurídica Trabalho e Desenvolvimento Humano**, Campinas, v. 2, n. 1, 1955, jul. 2019. Disponível em: <<http://revistardh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/44/17>>. Acesso em: 6 ago. 2019.

BRASIL. Decreto nº 10.088, de 05 de novembro de 2019. **Diário Oficial (da) República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 4 dez. 2019. Seção 1, p. 1. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-10.088-de-5-de-novembro-de-2019-231356812>>. Acesso em: 2 mar. 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 1.535, de 15 de abril DE 1977**. Altera o Capítulo IV do Título II da Consolidação das Leis do Trabalho, relativo a Férias. Brasília, DF: Presidência da República, [1977]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del1535.htm>. Acesso em: 7 jul. 2020.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967**. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa. Brasília, DF: Presidência da República, [1967a]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0200.htm>. Acesso em: 20 jul. 2019.

BRASIL. Lei nº 13.979 de 06 de fevereiro de 2020. **Diário Oficial (da) República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 7 fev. 2020. Seção 1, p. 1, ed. 27. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-13.979-de-6-de-fevereiro-de-2020-242078735>>. Acesso em: 24 maio 2020.

BRASIL. Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. **Diário Oficial (da) República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 31 mar. 2017b. Seção 1, p. 1, Ed. Extra. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm>. Acesso em: 20 jul. 2019.

BRASIL. Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017. **Diário Oficial (da) República Federativa do Brasil**, Poder Executivo, Brasília, DF, 14 jul. 2017a. Seção 1, p. 1. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm>. Acesso em: 20 jul. 2019.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. **3º Boletim Quadrimestral sobre Benefícios por Incapacidade de 2015**. Análise da Comunicação de Acidentes de Trabalho (CAT) no período de 2010 a 2014. Brasília, DF: Ministério da Previdência Social, 2015. Disponível em: <<http://sa.previdencia.gov.br/site/2016/09/III-Boletim-2015.pdf>>. Acesso em: 29 jul. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 331**. Locação de mão-de-obra. Terceirização. Contrato de prestação de serviços. Legalidade. Responsabilidade subsidiária do tomador de serviço. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 1993a. Disponível em: <<http://www3.tst.jus>>.

br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331>. Acesso em: 20 jul. 2019.

CARELLI, R. A terceirização no século XXI. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, DF, v. 79, n. 4, 232244, out./dez. 2013. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/55996/012_carelli.pdf>. Acesso em: 2 ago. 2019.

CARVALHO, S. S. de. Uma visão geral sobre a reforma trabalhista. **Mercado de Trabalho: conjuntura e análise**, Brasília, DF, n. 63, p. 8194, out. 2017. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8130/1/bmt_63_vis%c3%a3o.pdf>. Acesso em: 3 set. 2019.

CASARTELLI, M. O.; COSTA, E. D. P. Terceirização na administração pública: precarização e inaplicabilidade da Lei 13.429/2017. **Revista Brasileira de Direito Social**, Belo Horizonte, v. 1, n. 2, p. 1628, nov. 2018. Disponível em: <<http://rbds.ieprev.com.br/rbds/article/view/41/25>>. Acesso em: 19 nov. 2019.

CHAIB, D. C. A terceirização do trabalho no setor público: entrevistas com trabalhadores em Minas Gerais. **Revista Ciências do Trabalho**, São Paulo, n. 12, p. 5573, 2018. Disponível em: <<https://rct.dieese.org.br/index.php/rct/article/view/176/pdf>>. Acesso em: 15 jul. 2019.

CORSI, T. C.; MASTRODI, J. Trabalho terceirizado: sobre a precarização das condições de trabalho a partir da Lei de Terceirização e da Reforma Trabalhista. **Revista de Direito Econômico e Socioambiental**, Curitiba, v. 9, n. 3, p. 243270, dez. 2018. Disponível em: <<https://periodicos.pucpr.br/index.php/direitoeconomico/article/view/18318>>. Acesso em: 9 set. 2019.

COUTINHO, G. F. **Terceirização**: máquina de moer gente trabalhadora. A inexorável relação entre a nova marchandage e a degradação laboral, as mortes e mutilações no trabalho. São Paulo: LTr, 2015.

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. Tradução: Luiz Alberto Monjardim. 7. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2007.

DIAS, J. A.; SILVA, T. N. da. A reforma trabalhista como mecanismo de reestruturação da economia brasileira. **Meritum**, Belo Horizonte, v. 12, n. 2, p. 146157, jul./dez. 2017. Disponível em: <<http://www.fumec.br/revistas/meritum/article/view/5313>>. Acesso em: 13 ago. 2019.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Impactos da Lei 13.429/2017 (antigo PL 4.302/1998) para os trabalhadores**: Contrato de trabalho temporário e terceirização. São Paulo, abr. 2017. (Nota Técnica, n. 175). Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec175TerceirizacaoTrabalhoTemporario.pdf>>. Acesso em: 18 set 2019.

DRUCK, G. *et al.* A terceirização no serviço público: particularidades e implicações. In: CAMPOS, A. G. (Org.). **Terceirização do trabalho no Brasil**: novas e distintas perspectivas para o debate. Brasília, DF: Ipea, 2018. cap. 16, p. 113141. Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/180215_terceirizacao_do_trabalho_no_brasil_novas_e_distintas_perspectivas_para_o_debate.pdf>. Acesso em 6 ago. 2019.

DRUCK, G. Terceirização: balanço de uma década. **Caderno CRH**, Salvador, n. 37, p. 111139, jul./dez. 2002. Disponível em: <<http://www.flexibilizacao.ufba.br/RCRH-2006-132graca.pdf>>. Acesso em: 2 ago. 2019.

GARCIA, S. R. Subcontratação. Terceirização. In: CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. (Org.). **Dicionário de trabalho e tecnologia**. vol. 2. Porto Alegre: Zouk. p.311-314.

GOMES, V. C. J.; SANTOS, J. P. Terceirização à brasileira: desvirtuamento do conceito original na terra tupiniquim e suas mazelas nas relações trabalhistas. **Revista Científica UMC**, Mogi das Cruzes, v. 3, n. 3, p. 14, out. 2018. Disponível em: <<http://seer.umc.br/index.php/revistaumc/article/view/475/367>>. Acesso em: 1 dez. 2019.

KREIN, J. D. O desmonte dos direitos, as novas configurações do trabalho e o esvaziamento da ação coletiva: consequências da reforma trabalhista. **Tempo social**, São Paulo, v. 30, n. 1, p. 77104, 2018. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/ts/v30n1/1809-4554-ts-30-01-0077.pdf>>. Acesso em: 8 ago. 2019.

LACAZ, F. A. C. A (Contra) Reforma Trabalhista: lei 13.467/2017, um descalabro para a Saúde dos Trabalhadores. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 24, n. 3, p. 680680, mar. 2019. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1413-81232018243.01452019>>. Acesso em: 6 jul. 2019.

LIMA, J. C.; MARTINS JUNIOR, A. Mobilidades diferenciadas e ilegalidades institucionalizadas: tendências e contradições do trabalho na contemporaneidade. **Tempo Social**, São Paulo, v. 30, n. 1, p. 3151, abr. 2018. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/ts/v30n1/1809-4554-ts-30-01-0031.pdf>>. Acesso em: 9 set. 2019.

MARTINS, M. *et al.* A psicodinâmica do reconhecimento no trabalho de informática de terceirizados de uma instituição pública. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, São Paulo, v. 15, n. 3, p. 244251, 2017. Disponível em: <<https://cdn.publisher.gn1.link/rbmt.org.br/pdf/v15n3a09.pdf>>. Acesso em: 5 ago. 2021.

OLIVEIRA, F. *et al.* Pesquisa-intervenção participativa com trabalhadores da Unidade de Manutenção de uma universidade pública: precarização, memória e resistência. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 43, n. 1, p. 327345, ago. 2018. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/2317-6369000012518>>. Acesso em: 20 nov. 2019.

PASSOS, R. G.; NOGUEIRA, C. M. O fenômeno da terceirização e a divisão sociosexual e racial do trabalho. **Revista Katálysis**, Florianópolis, v. 21, n. 3, p. 484503, set./dez. 2018. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/1982-02592018v21n3p484>>. Acesso em: 12 set. 2019.

PASTORE, J. Terceirização: uma realidade desamparada pela lei. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v. 74, n. 4, p. 117135, out./dez. 2008. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/5386>. Acesso em: 13 ago. 2019.

PEREIRA, M. E. R.; BIZARRIA, F. P. A.; TASSIGNY, M. M. Desafios e perspectivas da gestão do trabalho na política pública de assistência social brasileira. **Gestão e Sociedade**, Belo Horizonte, v. 13, n. 35, p. 28392869, maio/ago. 2019. Disponível em: <<https://www.gestoesociedade.org/gestoesociedade/article/view/2380>>. Acesso em: 12 out. 2019.

PEREIRA, M. S. Os processos de precarização do trabalho e seus reflexos no adoecimento de trabalhadores brasileiros: um estudo de caso. **Gerais: Revista Interinstitucional de Psicologia**, Belo Horizonte, v. 11, n. 2, p. 208220, 2018. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.36298/gerais2019110203>>. Acesso em: 27 jul. 2019.

POCHMANN, M. **Uma nova classe média?** O trabalho na base da pirâmide social brasileira. São Paulo: Boitempo, 2012. 127 p.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. de. **Metodologia do trabalho científico: Métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

ROCHA, A. P. P.; NASCIMENTO, A. J. M. do. A Lei nº 13.429/2017, a Súmula TST nº 331 e o Futuro. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, Brasília, DF, n. 52, p. 211228, 2018. Disponível em: <<http://www.anpt.org.br/attachments/article/3367/Revista%20do%20MPT%20n.%202052.pdf#page=211>>. Acesso em: 14 set. 2019.

SCHERER, C. Diálogo e proteção social: a negociação coletiva após a Reforma Trabalhista. In: KREIN, J. D.; OLIVEIRA, R. V.; FILGUEIRAS, V. A. (Org.). **Reforma Trabalhista no Brasil: promessas e realidade**. Campinas: Curt Nimuendajú, 2019. p. 181199. Disponível em: <<https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2019/09/Livro-REMIR-v-site.pdf>>. Acesso em: 15 jul. 2020.

SILVA, M. S. F. Alterações na terceirização: as inovações das Lei nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017 e o julgamento do STF. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 7, n. 72, p. 106114, out. 2018. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/149655>>. Acesso em: 15 out. 2019.

SIRELLI, P. M. A vivência do tempo em uma plataforma de petróleo: terceirização, precarização e intensificação do trabalho. In: ENCONTRO NACIONAL DE PESQUISADORES EM SERVIÇO SOCIAL, 16., 2018, Vitória. **Trabalho, questão social e Serviço Social: Anais...** Vitória: Ufes, 2018. p. 114. Disponível em: <<http://periodicos.ufes.br/abepss/article/view/23234/15996>>. Acesso em: 13 out. 2019.

SIRELLI, P. M. **O preço do óleo: terceirização, precarização e vivência do tempo no trabalho offshore**. 2015. 372 f. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Faculdade de Serviço Social, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2015.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2015.

ZAINAGHI, L. G. K. A evolução da terceirização: da 2ª Guerra Mundial à Lei 13.467/2017. **Revista de Direito do Trabalho**, Brasília, DF, v. 44, n. 191, p. 75, jul. 2018. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/151931>>. Acesso em: 14 ago. 2019.