



**CENTRO DE EDUCAÇÃO SUPERIOR DE BRASÍLIA
CENTRO UNIVERSITÁRIO INSTITUTO DE EDUCAÇÃO SUPERIOR
DE BRASÍLIA
MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO ESTRATÉGICA DE
ORGANIZAÇÕES**

Rosane Alves de Almeida Atayde

**O TRABALHADOR TERCEIRIZADO E A PERCEPÇÃO DA PRECARIZAÇÃO DO
TRABALHO: um estudo de caso em uma instituição pública brasileira**

Brasília-DF
2020

Rosane Alves de Almeida Atayde

**O TRABALHADOR TERCEIRIZADO E A PERCEPÇÃO DA PRECARIZAÇÃO DO
TRABALHO: um estudo de caso em uma instituição pública brasileira**

Dissertação de Mestrado Profissional
apresentada ao Curso de Gestão Estratégica
de Organizações, do Centro Universitário
Instituto de Educação Superior de Brasília,
como requisito para a obtenção do grau de
Mestre, sob a orientação da professora Dra.
Helga Cristina Hedler.

Orientadora: Prof. Dra. Helga Cristina Hedler

Rosane Alves de Almeida Atayde

**O TRABALHADOR TERCEIRIZADO E A PERCEPÇÃO DA PRECARIZAÇÃO DO
TRABALHO: um estudo de caso em uma instituição pública brasileira**

Dissertação apresentada e aprovada em 12
de agosto de 2020, pela banca examinadora
constituída pelos professores:

Prof. Dra. Helga Cristina Hedler - Orientadora

Prof. Dr. Thiago Gomes Nascimento
Suplente interno - IESB

Prof. Dra. Terezinha Elizabeth da Silva
Membro externo – Câmara dos Deputados

Prof. Dr Francisco Coelho Junior
Membro externo – UNB

Dedico aos meus pais, que encaminharam
seus filhos para os estudos, e aos meus
filhos, que veem na minha jornada a
importância da continuidade da
aprendizagem.

*"Todo menino é um rei
Eu também já fui rei
Mas quá!
Despertei"*

RESUMO

No atual contexto em que houve liberação da terceirização para todas as áreas, a partir das Leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017, no serviço público, desenhou-se um cenário de novas relações entre empregados terceirizados e não terceirizados no exercício de suas funções. Nesse sentido, o objetivo desta pesquisa é compreender as vivências dos trabalhadores terceirizados de uma instituição pública em relação à precarização do trabalho e seus reflexos em suas atividades. Foi adotado 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. Sugere-se analisar a percepção da precarização entre os trabalhadores terceirizados que atuam no segmento privado e analisar a percepção da precarização entre os trabalhadores terceirizados que atuam em serviços externos ou teletrabalho.

Palavras-chave: Terceirização. Precarização do trabalho. Lei nº 13.429/17. Reforma trabalhista.

ABSTRACT

In the present context, where there has been an implementation of outsourcing in all areas, as of Laws 13.429/2017 and 13.467/2017, a setting of new relations has become evident in the public service, between workers who are outsourced and those who are not in the execution of their functions. In this regard, the aim of this research is to comprehend the experiences outsourced workers of a public institution face when it comes to job insecurity and the impact it has on their activities. The case study method was applied, featuring qualitative approach with descriptive aspects, in four units of the public organization. The results pointed out that, despite being aware of job instability, the employees demonstrated satisfaction in working at the public agency. The institution will be able to make use of these results to upgrade management and, with a few adjustments, promote labor relations with these collaborators. It is advisable that the perception of job instability be analyzed among outsourced workers operating in the private sector, as well as those in external services or teleworking.

Key words: Outsourcing. Job instability. Law 13.429/2017. Labor reform.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Classificação da Pesquisa.....	38
Figura 2 - Etapas do método estudo de caso	42
Figura 3 - Quadro funcional, de atividades e resultados	60

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Força de trabalho da instituição pública.....	43
Tabela 2 - Pessoal terceirizado da instituição pública - Unidades A, B, C e D.....	43
Tabela 3 - Dados demográficos.....	44
Tabela 4 - Trajetória profissional.....	47
Tabela 5 - Trabalho atual.....	50
Tabela 6 - Condições de trabalho.....	53
Tabela 7 - Insegurança no trabalho.....	55
Tabela 8 - Direitos trabalhistas/legislações.....	56
Tabela 9 - Cumprimento de direitos trabalhistas.....	57

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Possibilidades legais da terceirização brasileira.....	19
Quadro 2 - Conceitos de Terceirização	20
Quadro 3 - Principais mudanças da reforma trabalhista.....	28
Quadro 4 - Acidentes de trabalho fatais.....	33
Quadro 5 - Análise de conteúdo – Síntese	60

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADPF	Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CEMIG	Companhia Energética de Minas Gerais
CENIBRA	Celulose Nipo Brasileira S/A
CF/88	Constituição Federal de 1988
CLT	Consolidação da Lei do Trabalho
CSN	Companhia Siderúrgica Nacional
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
ESPII	Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional
FGTS	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
FIESP	Federação das Indústrias do Estado de São Paulo
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
MPT	Ministério Público do Trabalho
MTB	Ministério do Trabalho
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
PETROBRÁS	Petróleo Brasileiro S/A
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PGPE	Plano Geral de Cargos do Poder Executivo
PL	Projeto de Lei
RE	Recurso Extraordinário
SD	Partido Solidariedade
STF	Supremo Tribunal Federal
TI	Tecnologia da Informação
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UTI	Unidade de Terapia Intensiva

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	13
2 REFERENCIAL TEÓRICO	17
2.1 A TERCEIRIZAÇÃO E OS ASPECTOS LEGAIS	17
2.2. REFLEXOS PÓS REFORMA TRABALHISTA NO SETOR PÚBLICO	21
2.2.1 Considerações acerca da Lei 13.429/17	21
2.2.2 O trabalhador terceirizado no serviço público	23
2.2.3 Relações de trabalho após a Lei da terceirização na visão do trabalhador terceirizado	25
2.3 A NOVA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E O TRABALHADOR TERCEIRIZADO	26
2.3.1 Breve histórico da nova legislação trabalhista	26
2.3.2 Relacionamento entre a lei da terceirização e a reforma trabalhista	31
2.4 A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO	32
3 MÉTODO	37
3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA	38
3.2 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	39
3.3 PROCEDIMENTO DE COLETA DE DADOS	40
3.4 ANÁLISE DOS CASOS E ELABORAÇÃO DOS RELATÓRIOS	41
3.5 O CASO: A INSTITUIÇÃO PÚBLICA	42
3.5.1 Participantes da pesquisa	42
4 RESULTADOS E DISCUSSÕES	44
4.1 DESCRIÇÃO DA POPULAÇÃO PARTICIPANTE DA PESQUISA	44
4.2 DESCRIÇÃO DOS RESULTADOS	47
4.2.1 Trajetória Profissional	47
4.2.2 Trabalho atual	50
4.2.3 Condições de trabalho dos terceirizados	53
4.2.4 A vida fora do local de trabalho	55
4.2.5 Direitos trabalhistas dos terceirizados	56
4.2.6 Iniciativas para o cumprimento dos direitos trabalhistas	58
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	63
REFERÊNCIAS	67
APÊNDICE A	79
APÊNDICE B	81
APÊNDICE C	83

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. Iniciando-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 e sendo substituída por unidades menores pelo processo de terceirização (LIMA; MARTINS JÚNIOR, 2018).

Registros iniciais da terceirização ocorreram na Grécia Antiga, quando alguns senhores alugavam seus escravos para outros que tinham necessidade de mão de obra nas minas (MARTINS, 2018). Porém, apesar da existência em tempos mais longínquos, a forma mais semelhante à que se usa atualmente ocorreu durante a Segunda Guerra Mundial com a indústria armamentista. Esse ramo industrial, em razão do aumento da demanda, optou por concentrar na produção de armas e transferir as atividades secundárias para terceiros (ZAINAGHI, 2018).

A terceirização foi confirmada quando o modelo clássico do trabalho bilateral, em que um empregado prestava serviço diretamente ao seu empregador, foi modificado após a explosão tecnológica decorrente do pós-guerra e com a crise dos modelos econômicos de Taylor e Fayol (ROCHA; NASCIMENTO, 2018). E, ao terceirizar serviços não essenciais, a empresa toyotista aferia ganhos de produtividade, considerando que cada empresa passaria a desempenhar apenas uma função, viabilizando o modelo de terceirização (JOÃO, 2017).

No Brasil, a terceirização acompanhou o desenvolvimento do processo de industrialização automobilística, em que se contratava empresas para desempenhar atividades acessórias no processo produtivo, passando a se preocupar com a atividade principal de seu negócio (AMORIM, 2009). No entanto, o maior desenvolvimento da terceirização brasileira se deu em razão da aproximação dos mercados financeiros entre países. São os efeitos do incentivo aos empresários a buscarem alternativas para reduzir custos com a produção e, em consequência, tornarem-se mais competitivos no mercado global. Assim, a terceirização surge como instrumento para contribuir com a classe empregadora (BELLO, 2018).

O trabalhador terceirizado na administração pública brasileira desenvolve atividades iguais aos empregados e servidores públicos, porém recebe salário menor

e não goza das mesmas proteções. Trata-se da formalização de uma desigualdade, denominada precarização, que compreende situações, por exemplo, em que, mesmo desenvolvendo as mesmas atividades, os trabalhadores estão sujeitos a condições menos favoráveis (ROCHA; NASCIMENTO, 2018; PEREIRA; BIZARRIA; TASSIGNY, 2019).

Estudos apontam que a terceirização tem elevado o grau de precarização nas relações trabalhistas, o que pode ser observado a partir das perdas trabalhistas, discriminação no ambiente de trabalho, segregações, maior predisposição a acidentes laborais, dentre outras situações. Os resultados de pesquisas sobre a terceirização no Brasil associam este fenômeno e a precarização do trabalho, que é observada em diferentes segmentos profissionais dos mais diferentes contextos laborais investigados (CARELLI, 2013; CHAIB, 2018; DRUCK, 2002; MARTINS *et al*, 2017; SIRELLI, 2018).

As novas formas de gestão de trabalho têm colocado os trabalhadores em vulnerabilidade econômica e social, levado ao desemprego, à diminuição salarial, à precarização e exposição a riscos de saúde. A vulnerabilidade aos riscos na saúde do trabalhador está relacionada às novas formas de contrato de trabalho, longas jornadas, pressões por produção, por metas, insegurança nas relações de trabalho, trabalhos instáveis, carga horária imprevisível (HELOANI, 2015; ZANELLI, 2015) com salários inferiores aos pagos aos contratados diretamente e na Administração Pública (ROCHA; NASCIMENTO, 2018).

O número de pessoas terceirizadas aumentou nos últimos anos no mercado de trabalho brasileiro. Em 2015, anteriormente à aprovação das leis da terceirização e da reforma trabalhista, havia no Brasil 51,7 milhões de trabalhadores; destes, 9,8 milhões eram terceirizados, o que corresponde a aproximadamente 19%, segundo dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), divulgada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Em 2018, após as aprovações das legislações, o índice de terceirizados aumentou para 22%, aproximadamente 12 milhões de trabalhadores (IBGE, 2017).

Na Administração Pública, a adesão a essa forma de contratação é crescente. A forma como é realizada, com o envolvimento do tomador de serviços, empregador e empregado prestador dos serviços, torna o assunto pertinente em razão dessa triangulação. A melhoria nas condições de trabalho dos terceirizados pode ter início no processo de licitação da instituição. Para tanto, torna-se necessária uma reflexão

e entendimento por parte do gestor, responsável pelo processo, sobre a questão da precarização do trabalho, sem esquecer a necessidade de estar alinhado à missão da instituição.

Esta pesquisa partiu da necessidade de entender de que forma ocorre o posicionamento de trabalhadores de uma instituição pública sobre a terceirização, se percebem a existência de precarização e como isso se revela nas suas atividades e no ambiente de trabalho.

Ademais, avaliar as recentes mudanças na legislação na relação trabalhista e novas formas de gestão após a aprovação das Leis nº 13.429/2017 e 13.467/2017 (BRASIL, 2017a, 2017b) justifica-se para conhecer as suas implicações sobre a relação contratual de trabalho, e os seus impactos no exercício de atividades na instituição pública. Tal assunto foi escolhido em razão da importância de se conhecer as implicações da terceirização na relação contratual de trabalho e os seus impactos no exercício de atividades na instituição pública.

Ao atingir os objetivos apresentados, a instituição poderá rever as principais situações de trabalho a que estão sujeitos os terceirizados, terá percepção quanto ao atendimento de suas necessidades e poderá verificar ajustes fundamentais para atender a eventuais circunstâncias que possam ser melhoradas para o bem estar desses profissionais, resolvidas de forma a suavizar cenários desagradáveis a que estejam sujeitos. Faz-se necessário para que a instituição tenha boas condições para a sua atuação.

Nesse sentido, pretende-se contribuir para que a instituição perceba as especificidades e necessidades desses profissionais, dispondo de mecanismos de valorização que impactam na vida pessoal e social do trabalhador, procurando equalizar possíveis diferenças, dentro de suas possibilidades legais.

Diante disso, no intuito de contribuir para o entendimento acerca da terceirização e seus reflexos no trabalho do terceirizado, em uma organização pública, este estudo tem como questão norteadora: **como é vivenciada e percebida a precarização do trabalho terceirizado no serviço público, após as Leis nº 13.429/2017 e 13.467/2017?**

Assim, o objetivo geral da pesquisa consiste em **compreender as vivências dos trabalhadores terceirizados de uma instituição pública em relação à precarização do trabalho e seus reflexos em suas atividades.**

Como objetivos específicos:

- Descrever a percepção dos terceirizados sobre condições de trabalho e precarização a partir do advento da Lei nº 13.429/17 e Lei nº 13.467/17;
- Identificar na legislação trabalhista aspectos que possam estar relacionados à precarização do trabalho, assim como a evolução da lei trabalhista e como ela poderá implicar na relação de trabalho;
- Diagnosticar as condições do trabalho terceirizado em uma organização pública, na visão do trabalhador.

Para tanto, é necessário compreender o conceito de terceirização, precarização do emprego e analisar as condições atuais de trabalho no ambiente da prestação do serviço. Espera-se que a pesquisa contribua para com os trabalhadores, instituições públicas e a comunidade acadêmica a fim de avaliar as repercussões do trabalho precarizado e conhecê-la na visão de quem ocupa o papel - de trabalhador terceirizado.

A pesquisa está estruturada com esta introdução, em que se apresenta o problema de pesquisa e seu contexto. Em seguida, o referencial teórico, que aborda breve histórico da terceirização, conceitos, relação dos trabalhadores terceirizados com o emprego, as novas relações trabalhistas e a precarização e o serviço público. Em seguida, apresenta-se o método, encerrando-se com a análise de resultados e a conclusão.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Esta seção tem a finalidade de consolidar um embasamento teórico e aborda os principais conceitos sobre a terceirização, regulamentações e precarização do trabalho e as suas respectivas relações, de forma a subsidiar o delineamento da pesquisa com o suporte teórico.

2.1 A TERCEIRIZAÇÃO E OS ASPECTOS LEGAIS

A terceirização compreende uma situação laboral de duas facetas em que predominam: a terceirização de fabricação de produtos e a terceirização de serviços (JOÃO, 2017). Nesta pesquisa, investigou-se a terceirização de serviços, cujo conceito legal refere-se à transferência realizada pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades à pessoa jurídica de direito privado que exerça atividade de prestação de serviços conforme determinado no art. 4ºA, da Lei 6.019/74 (BRASIL, 1974) com alterações dadas pela Lei nº 13.467/2017 (BRASIL, 2017a).

A Reforma Trabalhista estabelece um conceito mais abrangente, qual seja, a transferência do contratante ao contratado de quaisquer de suas atividades (BRASIL, 2017a). Segundo a nova redação do artigo 4º A da Lei nº 6.019/74, alterada pela reforma trabalhista, houve a permissão irrestrita, considerando o mencionado “inclusive sua atividade principal” (BRASIL, 2017a).

Segundo a perspectiva sociológica, a terceirização pode ser compreendida como uma “evidente fraude configurada pelo escamoteamento do agente capitalista mais poderoso das relações sociais de produção” e do ponto jurídico, como uma “escancarada fraude” (COUTINHO, 2015, p. 83). Por outro lado, a terceirização é uma maneira de combater a crise econômica, o desemprego e a informalidade, além de permitir especializar o trabalhador, colaborando para sua recolocação no mercado. É uma ferramenta de gestão e de estratégia de redução de custos e no setor público está sendo muito utilizada. No entanto, percebe-se a vulnerabilidade como consequência negativa para as relações de trabalho (MARTINS, 2012). Como se observa, há visões diferentes sobre o mesmo fenômeno.

De forma geral, a terceirização é a transferência por 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. A

empresa terceirizada poderá atuar tanto interna quanto externamente, porém, mantém a dependência administrativa e de capital relativamente à empresa contratante (GARCIA; CATTANI, 2006).

Para o Direito do Trabalho, a terceirização se separa da relação econômica do trabalho com a respectiva relação trabalhista, isto é, trata-se de uma relação trilateral: o empregado prestador de serviços realiza suas atividades junto à empresa tomadora de serviços, que os recebe, mas não assume a posição de empregadora. A empresa terceirizante, por sua vez, contrata o trabalhador, que firma os vínculos jurídicos trabalhistas e que não recebe sua prestação de serviços (DELGADO, 2017).

Geralmente, nos contratos de trabalho, ocorre a relação bilateral entre empregado e empregador. Na terceirização, há uma relação trilateral: o trabalhador se torna o elo entre a prestadora de serviços e a tomadora. Essa triangulação desvirtua os reais conceitos de empregado e empregador, previstos na CLT, que considera a empresa, individual ou coletiva, como empregadora e que assume os riscos da atividade econômica, faz a admissão, o pagamento salarial e dirige a prestação de serviço. E, como empregado, a pessoa física prestadora de serviços ao empregador sob sua dependência, mediante recebimento de salário. Esta modificação ocorre porque, na terceirização, a tomadora dos serviços e a prestadora são solidárias quanto ao risco da atividade econômica (CASTRO, 2012).

Pastore (2008) é um dos defensores da terceirização como um processo essencial na formação de redes de produção e para manutenção de empresas e empregos. Aborda a terceirização como um processo irreversível, em que o processo de produção é compartilhado, sendo possível contar com a colaboração de muitas empresas e pessoas, passando adiante atividades meio e fim.

Na contramão do conceito de Pastore (2008), Carelli (2013) entende que a terceirização, frequentemente apresentada como uma moderna técnica de organização de produção imprescindível ao mundo atual e colocada como um fenômeno irreversível, pode levar à precarização do trabalho, como também aos infortúnios e acidentes do trabalho aos terceirizados em maior proporção que aos trabalhadores contratados diretamente. No mesmo entendimento, Antunes e Druck (2013, p. 224) afirmam que a terceirização é “o fio condutor da precarização do trabalho no Brasil” por ser uma prática que causa a discriminação entre os trabalhadores por haver desigualdades nas condições de trabalho entre os contratados diretamente pelo tomador de serviços e os terceirizados.

A terceirização, segundo a Lei da Terceirização— Lei nº 13.429/2017 —, é o trabalho realizado por um terceiro, por meio da contratação de uma tomadora de serviços, para prestação de serviços em qualquer atividade, podendo ser interno ou externo às dependências da tomadora (BRASIL, 2017b). Trata-se de um processo em que uma instituição contrata outra para prestar determinado serviço (CHAIB, 2018).

Pode-se considerar que, no Brasil, a terceirização teve início no período entre 1960 e 1970, sendo inicialmente regulamentada pelo Decreto-Lei nº 200. Dispõe sobre a organização da Administração Pública Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e, em seu art. 10, determina que a execução das atividades da Administração Federal deverá ser descentralizada (BRASIL, 1967a). Posteriormente, as atividades terceirizadas permitidas foram exemplificadas na Lei nº 5.645 (BRASIL, 1970).

A seguir, é apresentado o quadro 1 com as principais legislações afetadas com a terceirização: (justifique as linhas da coluna assunto)

Quadro 1 - Possibilidades legais da terceirização brasileira

DATA	LEI	ASSUNTO
01.05.1943	CLT - Dec. Lei 5.452/43	A subempreitada considerada lícita e com responsabilidade do empreiteiro principal em relação aos empregados da subempreiteira. Art. 455
25.02.1967	Dec. Lei 200/67	Descentralização administrativa pública federal mediante contratação de empresas particulares para executar algumas atividades antes conferidas exclusivamente ao Estado
28.02.1967	Dec. 229/67	Estabeleceu o prazo do contrato por prazo determinado e a suas limitações quanto a natureza do serviço.
10.12.1970	Lei 5.645/70	Descrição das atividades delegáveis a terceiros pela Administração Pública Federal (transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas)
03.01.1974	Lei 6.019/74	Criação da empresa de trabalho temporário para atender a necessidade transitória da tomadora de serviços ou de acréscimo extraordinário de serviços
20.06.1983	Lei 7.102/83	Oferecimento do serviço de vigilância bancária e financeira por intermédio de empresa prestadora de serviços, incluindo o transporte de valores
30.09.1986	Súmula TST 256/86	Ilegalidade de contratação de trabalhadores por empresa interposta, exceto vigilantes e trabalho temporário
21.12.1993	Súmula TST 331/93	Considerou lícitas as atividades desenvolvidas na área - meio da tomadora
28.03.1994	Lei 8.863/94	Ampliou para vigilância patrimonial, segurança de pessoas físicas, transporte de cargas e valores

continua

DATA	LEI	ASSUNTO
13.02.1995	Lei 8.987/95	Regime de concessão/permissão - impõe responsabilidades à concessionária e ao subconcessionário de direitos e obrigações
11.10.1996	Dec. 2.031/96	Disciplina a contratação dos serviços de vigilância e de limpeza e conservação na Administração Pública e permite a repactuação em contratos com vigência superior a um ano.
16.07.1997	Lei 9.472/97	Permite a contratação de terceiros para o desenvolvimento das atividades inerentes de telecomunicações
21.01.1998	Lei 9.601/98	Busca alterar a Lei n. 6.019/74 em relação a ampliação do tempo contratual para o trabalho temporário
24.03.1998	Proj. de Lei 4.302/98	PL - Trabalho temporário e na empresa de prestação de serviços à terceiros - deu origem a Lei 13.429/17
31.03.2017	Lei 13.429/17	Transformação do PL 4302/98 - Regula o trabalho temporário nas empresas urbanas, e relação de trabalho nas empresas de prestação de serviços a terceiros
13.07.2017	Lei 13.467/17	Reforma trabalhista
30.08.2018	ADPF 324 STF RE 958.252 STF	Tese com repercussão geral - licitude da terceirização
21.09.2018	Dec 9.507/18	Admite a terceirização nas atividades-fim na Administração Pública.

Fonte: Elaborado pela autora (2019)

O quadro 2 - Principais conceitos relativos à terceirização:

Quadro 2 - Conceitos de Terceirização

AUTOR	CONCEITO
Lei 6.019/74	Transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades à pessoa jurídica de direito privado, que exerce atividade de prestação de serviços, conforme determinado no art. 4ºA – Lei 6.019/74, com alterações dadas pela Lei n. 13.467/2017.
Garcia e Cattani (2006)	A terceirização é a transferência, por 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.
Pastore (2008)	Processo irreversível, em que ninguém pode fazer tudo, sendo possível contar com a colaboração de muitas empresas e pessoas, passando adiante atividades meio e fim, sendo um processo essencial na formação de redes de produção e para manutenção de empresas e empregos.
	continua

AUTOR	CONCEITO
Antunes e Druck (2013) Marcelino (2004) Carelli (2013)	A terceirização é o fio condutor da precarização do trabalho no Brasil por ser uma prática que causa a discriminação entre os trabalhadores, por haver desigualdades nas condições de trabalho entre os contratados diretamente pelo tomador de serviços e os terceirizados.
Delgado (2007)	"Fórmula da gestão social, que tem tido grande impacto na redução dos ganhos do trabalho no mundo capitalista"
Coutinho (2015)	Pelo lado sociológico: "evidente farda configurada pelo escamoteamento do agente capitalista mais poderoso das relações sociais de produção" e do ponto jurídico: "uma escancarada fraude".

Fonte: Elaborado pela autora (2019)

Para o presente estudo, o entendimento adotado sobre terceirização é "a principal política de gestão e organização do trabalho no interior da reestruturação produtiva" (DRUCK, 2002, p. 112). Ou seja, a ideia de que flexibiliza o trabalho, permite concretizar contratos por tempo determinado, por tempo parcial, por tarefa e por prestação de serviço, foco desta pesquisa. Carelli (2013) complementa que a terceirização foi utilizada de forma deturpada da concepção original, como se a terceirização fosse a entrega de partes das atividades empresariais, composta por serviços de baixo nível de tecnologia e de trabalhadores sem qualificação, com a finalidade de redução de custos.

2.2. REFLEXOS PÓS REFORMA TRABALHISTA NO SETOR PÚBLICO

2.2.1 Considerações acerca da Lei 13.429/17

A terceirização é uma prática comum no Brasil, porém, até a edição da Lei nº 13.467/2017, não possuía regulamentação e era analisada com base na Súmula TST nº 331 (BRASIL, 1993a) que a admitia apenas na atividade-meio, ensejando insegurança jurídica para os empregadores e incerteza de direitos para os empregados. Portanto, a Lei da Terceirização foi criada com o objetivo de solucionar e possibilitar a terceirização em todas as áreas, seja meio ou fim, nas organizações (DIAS; SILVA, 2017).

A Lei nº 13.429/2017 acrescentou artigos à Lei 6.019/74 e tratou do trabalho temporário e da terceirização em geral. Fixou o critério da especialização do objeto social, compatível com a atividade que será prestada no artigo 4º A. Nesse mesmo artigo, no parágrafo 1º, foi permitida a subcontratação de outras empresas para a realização dos serviços, a “quarteirização” (SILVA, 2018). Esta Lei rege tanto os contratos terceirizados como os temporários, a diferença entre eles está nos requisitos de contratação e artigos específicos (PASSOS; NOGUEIRA, 2018).

A regulamentação da terceirização era esperada, o assunto havia sido contemplado pela Súmula TST nº 331. Porém, o que ocorreu foi a ampliação da abrangência de atividades que poderiam ser terceirizadas, agora não só as da área meio, mas as da área fim são objetos de terceirização (AMORIM; FÉLIX, 2018). Nesse teor, as empresas puderam levar toda a mão de obra ou boa parte dela para terceiros. A título de exemplo, escolas ou universidades, que antes poderiam terceirizar serviços de limpeza, segurança, podem também fazê-lo com professores, substituindo o profissional concursado, com carreira, pelos mais diferentes trabalhadores, com salários mais baixos, sem os mesmos direitos trabalhistas e, em geral, contratados de forma precária (MANCEBO, 2017).

O objetivo da nova legislação é a busca por desoneração da empresa contratante, além do repasse das diversas responsabilidades que incidem sobre os trabalhadores terceirizados (PEREIRA, 2018). Porém, a terceirização é polêmica. Por um lado, as empresas têm necessidade de contratar serviços terceirizados sob a égide da competitividade, por outro, existe a resistência daqueles que a combatem, por compreenderem o processo como sinônimo de precarização do emprego.

Há diversos tipos de contratos de terceirização. Existem empresas contratantes que zelam pela proteção dos empregados das contratadas, por outro lado, há aquelas que ignoram essa questão e, nesses ambientes, ocorre a precarização. Em muitos contratos, a contratada descumpre a legislação sem que a contratante conheça tal situação, o que também não desonera de responsabilidades ambas as organizações. Há outros em que mantêm os trabalhadores da contratada em condições aquêns às do contratante (PASTORE, 2008).

Outro aspecto da terceirização diz respeito à rotatividade na contratação das empresas prestadoras de serviços e descumprimento de pagamento de verbas trabalhistas, em prejuízo aos trabalhadores. Trabalhadores recontratados por novas empresas, as quais assumem a continuidade das atividades, mas que, na maioria das

vezes, ficam sem o recebimento do saldo de salários, verbas rescisórias e o gozo de férias (CASARTELLI; COSTA, 2018).

Em síntese, a terceirização permite que a empresa tomadora do serviço reduza seus custos, pois os trabalhadores terceirizados recebem remuneração inferior aos contratados diretamente. Ocorre uma transferência de encargos trabalhistas da empresa tomadora de serviços para a prestadora de serviços, sendo o lucro proveniente da redução de custos da folha de pagamento. Com isso, a maximização de resultados econômicos torna-se o principal atrativo da terceirização (CORSI; MASTRODI, 2018).

Inicialmente voltada para o setor privado, a terceirização foi permitida na Administração Pública com a edição do Decreto 200/1967 (BRASIL, 1967a), conforme apontado na seção seguinte.

2.2.2 O trabalhador terceirizado no serviço público

A adoção da terceirização na Administração Pública brasileira teve início em 1967 como medida adotada para economizar recursos financeiros e tornar o Estado ágil e efetivo (MARTINS *et al*, 2017), tal como ocorre nas empresas privadas com o objetivo de redução de custos e transferência de responsabilidade na execução das obrigações trabalhistas. O setor público sofreu remodelamento de suas funções, a partir da contrarreforma do Estado ocorrida na gestão do presidente Fernando Henrique Cardoso (PASSOS; NOGUEIRA, 2018).

Atualmente, a contratação na Administração pública é regulamentada pela Constituição Federal (BRASIL, 1988). O artigo 37 estabelece que o ingresso se dá mediante concurso de provas ou de provas e títulos, exceto para cargos em comissão de livre nomeação e exoneração. Prevê também a contratação temporária em casos de excepcional interesse público e o ingresso de empregado público, regido pela CLT, por meio de concurso público (BRASIL, 1988). Além dessas, há, ainda, a contratação pelo ente público de entes privados, sem fins lucrativos, para o desempenho de ações em seus âmbitos (PEREIRA; BIZARRIA; TASSIGNY, 2019).

A terceirização na Administração Pública deve ocorrer de acordo com os preceitos estabelecidos na Convenção nº 94 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ao contrário, implicaria em retrocessos na relação de emprego

(AMORIM; FÉLIX, 2018). A citada convenção foi aprovada na 32ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, no ano de 1949.

A Convenção nº 94 da OIT regula e impõe aos Estados a maneira como deve ocorrer a terceirização na administração pública. Para que possa ser aplicada a Convenção, o seu artigo 1º apresenta as condições de aplicação do contrato. E quanto ao descumprimento de normas de saúde, higiene e segurança pelos Estados membros, a autoridade deverá adotar medidas a assegurar esses direitos, como forma de garantia do pleno emprego e melhores condições ao empregado (BRASIL, 2019a).

A OIT 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. A normatização deve ser levada ao conhecimento de todos, executadas e fiscalizadas para uma aplicação efetiva. Há possibilidade de aplicação de sanções e é exigido que os membros apresentem relatórios anuais (BRASIL, 2019a).

Além disso, a terceirização no serviço público gira em torno da licitude no exercício da função administrativa, ou seja, a definição de qual a atividade poderá ser objeto de terceirização sem que viole a regra do concurso público e o interesse finalístico do Estado (TAVARES, 2018). O Decreto nº 10.183/2019 estabelece que o Ministro da Economia estabelecerá quais atividades poderão ser objeto de execução indireta pela Administração Pública (BRASIL, 2019b).

A terceirização na Administração Pública se dá com a assinatura do contrato administrativo e sua contratação é derivada de um procedimento de licitação. A empresa contratada deverá obedecer aos requisitos do Termo de Referência, documento que origina a contratação pública e estabelece as regras entre as partes, e o órgão público contratante deverá obedecer às normas previstas na Lei 8.666/1993 (NEVES; CABRAL; NEVES, 2018).

Os primeiros contratos de terceirização no serviço público foram firmados com as empresas de conservação e limpeza e, em seguida, de vigilância, sendo os mais utilizados. A administração pública também possui contratos terceirizados com cargos que foram extintos pela reforma administrativa, como porteiros, recepcionistas, motoristas, eletricitas etc. (NEVES; CABRAL; NEVES, 2018).

Entre os anos de 1990 e 2000, a terceirização no setor público passa a seguir uma lógica privatista, isto é, incorpora atividades privadas, realizadas pelos setores

terceirizados. Há a predominância de serviços que exigem trabalhos repetitivos, pouca exigência de qualificação e baixa remuneração. Dessa forma, entende-se que segue a mesma trajetória do setor privado no caminho da precarização da força de trabalho (PASSOS; NOGUEIRA, 2018), em que os trabalhadores terceirizados normalmente estão entre o emprego e o desemprego e sob ameaça de demissão a qualquer tempo (COUTINHO, 2015).

Diante da ampliação da terceirização, principalmente pós reforma trabalhista, é indispensável compreender as relações de trabalho na percepção do trabalhador terceirizado, conforme traz a seção seguinte.

2.2.3 Relações de trabalho após a Lei da terceirização na visão do trabalhador terceirizado

Em investigações realizadas no setor bancário, indústria petroquímica, instituições públicas, Faria (1995) identificou que a terceirização levou a um grau elevado de precarização das condições de trabalho, dos níveis de remuneração, saúde, dos direitos sociais e trabalhistas e das lutas sindicais.

A pesquisa realizada por Martins *et al* (2017) com sete funcionários terceirizados da área de tecnologia da informação (TI), todos homens, com idade média em torno de 34 anos, com sete anos na empresa, demonstrou que os terceirizados identificam-se com seus pares, se sentem reconhecidos pelos usuários e percebem utilidade no trabalho que produzem e, em menor grau, recebem reconhecimento pela chefia. Apontaram o cumprimento de tarefas muitas vezes idênticas a dos servidores do órgão e no mesmo ambiente, entretanto, que recebem salário cerca de 25% menor que os servidores efetivos. Sentem-se como trabalhadores descartáveis, principalmente porque são lembrados que podem ser demitidos a qualquer momento. Executam tarefas consideradas de “segunda categoria”, sentem-se subalternos, com sentimento de insegurança, incerteza e humilhação e possuem necessidade de reconhecimento.

Por outro lado, relatam que o contato com usuário fornece retorno de gratidão. Sentem orgulho por desenvolverem suas atividades, as quais demandam conhecimento técnico. Destaca-se que a importância do trabalho na área de tecnologia não é suficiente para dar sentido aos profissionais terceirizados da área, cujo reconhecimento está relacionado ao sentido do trabalho e ao prazer de executá-

lo. Mas, que ainda assim se sentem reconhecidos, apesar da invisibilidade do trabalho de muitos (MARTINS *et al*, 2017).

Na pesquisa de Sirelli (2018) com os terceirizados que trabalham em uma plataforma da Petróleo Brasileiro S/A (Petrobrás), foi observado que a redução de pessoal implica em pressão para redução de prazos, aumento na quantidade de tarefas e sobrecarga de trabalho. Os participantes relataram ausência de fiscalização, diminuição de intervalos de descanso, longas jornadas de trabalho. Exigência de um trabalhador polivalente, com muitas funções e habilidades, sem a contrapartida da remuneração compatível, declararam também desvio de função, muitas vezes perigosa e arriscada na plataforma. Há relatos da necessidade de se mostrarem com mais capacidade ao desenvolver atividades que estão além do contrato como forma de surpreender a chefia na tentativa de receber reconhecimento e garantir o emprego. Os terceirizados não se sentem seguros ao fazer questionamentos acerca do desvio de função, por sentirem risco iminente de demissão. Existe também a mudança na nomenclatura das funções com maior generalização, de forma a possibilitar a subvalorização e sub-remuneração.

A seção a seguir posiciona a Reforma trabalhista e as suas alterações que abrangem contratos de serviços terceirizados.

2.3 A NOVA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA E O TRABALHADOR TERCEIRIZADO

2.3.1 Breve histórico da nova legislação trabalhista

A discussão sobre a necessidade de uma reforma trabalhista entre os setores econômicos vem desde a década de 1990 (BIAVASCHI; TEIXEIRA, 2019). Os argumentos baseavam-se na necessidade de flexibilizar as relações trabalhistas para enfrentar o problema do desemprego e da informalidade e ajustar a regulamentação do trabalho em relação às transformações de tecnologia e de competição. Na contramão dos países centrais que no pós-guerra caminharam para ampliação de direitos e proteção social (KREIN, 2018), o Brasil avançou no assalariamento, mas o mercado de trabalho continuou apresentando alta informalidade, flexibilidade e desrespeito à legislação trabalhista (CARDOSO; LAGE, 2005).

A reforma trabalhista teve como propósito invalidar a existência da Justiça do Trabalho. Na criação da CLT a finalidade era proteger a parte mais vulnerável

enquanto a Reforma tratou os dois polos como se estivessem em igualdade de condições: ampliou-se o conceito de autonomia da vontade entre as partes, relativizou e revogou princípios de proteção. Com isso, limitou a atuação do Poder Judiciário referente à análise de negociações coletivas, convenções de trabalho e inclusive dando poder às negociações coletivas de se sobreporem às leis e negando a possibilidade de contestações judiciais posteriores (CORSI; MASTRODI, 2018).

Aos poucos, algumas medidas pontuais foram sendo introduzidas e afetaram as relações de emprego, como as formas de contratações atípicas, tais como: (contrato por prazo determinado, contrato parcial, ampliação do período do contrato temporário); flexibilização da jornada (banco de horas, liberação do trabalho aos domingos); remuneração variável (fim da política salarial, fim dos indexadores do salário mínimo, introdução do programa de participação nos lucros e resultados e liberação do salário utilidade) e a introdução de solução de conflitos (mediação, arbitragem e comissão de conciliação prévia). Inicialmente, três proposições não foram viabilizadas politicamente: a liberação da terceirização, a prevalência do negociado sobre o legislado e a reforma no sistema sindical (KREIN, 2018).

A flexibilidade antecede o processo de terceirização (HELOANI, 2015; HOLZMANN; PICCINI, 2006). Para fins conceituais, a flexibilização é o conjunto de processos e de medidas com a finalidade de alterar as regulamentações referentes ao mercado de trabalho e as relações de trabalho, com o objetivo de torná-las menos ordenadas, contrapondo o controle legal das relações laborais (HOLZMANN; PICCINI, 2006; HELOANI, 2015).

Os empregadores foram intensificando a pressão no sentido de se alterar as regras formais das relações trabalhistas, cujo ápice ganhou força em 2013. E em 2014, a agenda de diminuição da proteção social aos trabalhadores se fortaleceu. Entre os defensores da flexibilização da jornada de trabalho, Steinbruch¹ ao conceder entrevista a Fernando Rodrigues para o programa Poder e Política da Folha de São Paulo, defende a flexibilização do horário de almoço (STEINBRUCH, 2014). Na mesma entrevista, Steinbruch entende que o pagamento do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), vales-transporte, alimentação, Fundo de Garantia por Tempo

¹ Entrevista concedida por Benjamim Steinbruch, empresário industrial e à época presidente da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP), diretor-presidente da Companhia Siderúrgica Nacional (CSN) e do Grupo Vicunha, a Fernando Rodrigues para o programa Poder e Política do Jornal Folha de São Paulo e do Portal UOL.

de Serviço (FGTS), um terço de férias, todos esses direitos poderiam ser negociados e que a reforma trabalhista é uma necessidade.

Com as crises econômica e política de 2015, a retirada de direitos ficou mais expressiva, e entre as iniciativas de maior destaque, a votação do PL nº 4330/2004, na Câmara dos Deputados, que regulamenta a terceirização (KREIN, 2018). Sob o olhar da sociedade, o desemprego é a face mais cruel de uma economia em crise. Assim, os setores econômicos, com o objetivo de convencê-la sobre a necessidade da reforma trabalhista, retomaram o discurso da década de 1990 de que a flexibilização das regras de contratação resultaria em mais investimentos e geração de empregos (BIAVASCHI; TEIXEIRA, 2019). E com o *impeachment* de 2016, vários setores empresariais passaram a defender com mais ênfase a flexibilização das relações de trabalho.

As principais mudanças da Reforma Trabalhista estão elencadas no quadro 3, abaixo:

Quadro 3 - Principais mudanças da 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	
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	
continua	

PRINCIPAIS MUDANÇAS	
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 de mulheres grávidas ou lactantes trabalharem em ambientes insalubres	
2. Limpeza uniforme	
3. Fragilização da fiscalização	

Fonte: Galvão *et al.* (2017, p. 91, *apud* KREIN, 2018).

Pode-se afirmar que as mudanças deixam os trabalhadores mais vulneráveis. Os empregadores passam a contar com contratações atípicas e mais precárias, como a ampliação do contrato de tempo parcial para até 32 horas semanais, com possibilidade, inclusive, de hora extra, introdução do contrato intermitente, que dá liberdade para a empresa contratar por hora, ficando isenta dos danos causados à saúde do trabalhador; contratação de autônomo de forma continuada, uma forma de legalizar o trabalhador como pessoa jurídica, transformando o contrato de trabalho em um contrato comercial; contratos temporários e trabalho autônomo, liberação da terceirização irrestrita de todas as atividades da empresa. Tais aspectos também são observados e corroborados por Krein (2018), que também afirma que são possibilidades de contratações mais baratas e mais vulneráveis aos trabalhadores (KREIN, 2018).

A nova legislação ainda traz a facilidade na demissão ao desligarem os trabalhadores sem necessidade de negociação com o sindicato, possibilidade de a rescisão ser feita por acordo e a desobrigação da homologação pelo sindicato (KREIN, 2018). Além de extinta a necessidade da presença de representante do Ministério Público, juiz de paz ou defensor público durante a homologação. Com a homologação

sendo realizada na empresa, o trabalhador só terá assistência de um advogado se puder pagar (CARVALHO, 2017). Essas alterações fragilizam a proteção ao trabalhador demitido quando é eliminada a obrigatoriedade de rescisões de contrato de trabalho com mais de um ano serem realizadas no sindicato ou no Ministério do Trabalho (DIEESE, 2017).

O trabalho de grávidas e lactantes em locais de insalubridade média ou reduzida só poderá ser suspenso com a devida apresentação de atestado médico. E para amamentar o filho até que complete 6 meses, terá direito, durante a jornada de trabalho, a dois descansos de meia hora, porém, deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador (BRASIL, 2017a).

A obrigação do pagamento de verbas rescisórias no momento da homologação da rescisão do contrato de trabalho foi excluída e define o prazo de 10 dias do término do contrato para a liberação das guias para habilitação e saque do seguro-desemprego e do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), bem como para o pagamento das parcelas constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação (BRASIL, 2017a). Isso poderá dificultar o pagamento adequado das verbas rescisórias (CARVALHO, 2017).

As novas regras podem dificultar que, no momento da rescisão, o trabalhador possa entender o que está sendo pago e reivindicar futuramente alguma verba que tenha sido paga abaixo do valor. Deixa o trabalhador vulnerável às pressões, podendo assinar termos de quitação com renúncia de direitos, contrariando o espírito da lei, que deveria ser o de proteger a parte mais frágil da relação trabalhista. As alterações nos mecanismos rescisórios reduzem o custo da demissão, em especial em setores em que há variação de remuneração devido a abonos, comissões, gratificações, entre outros itens variáveis na remuneração (DIEESE, 2017).

Com a nova legislação, as férias poderão ser divididas em até três períodos, mediante negociação. No entanto, isso diminui a possibilidade de efetivo descanso do trabalhador, com impactos negativos sobre a sua saúde e segurança e dificultando a administração das férias para as famílias (DIEESE, 2017).

No que se refere à saúde do trabalhador, antes da aprovação da reforma trabalhista, o país já indicava insuficiência na prevenção de aspectos relacionados à saúde do trabalhador. Entre 2010 e 2014, houve 3.317.932 comunicados de acidentes de trabalho, segundo dados secundários do 3º Boletim Quadrimestral sobre Benefício por Incapacidade de 2015 (BRASIL, 2015).

Nem mesmo para os mais otimistas foi possível visualizar pontos positivos ao trabalhador com a reforma trabalhista. Constata-se que a permissão da terceirização irrestrita transformou o trabalhador em mercadoria, em apenas mais um número dos gastos a ser contabilizado nas contas do ativo e passivo da empresa. O uso de mão de obra terceirizada distancia o trabalhador da proteção coletiva que rege as relações empresa/empregado, subtrai direitos fundamentais, fragmenta a organização coletiva e tem por consequência a precarização das relações trabalhistas (GOMES; SANTOS, 2018).

2.3.2 Relacionamento entre a lei da terceirização e a reforma trabalhista

Atualmente, a terceirização é considerada um fenômeno mundial. A lei 13.429, aprovada em março de 2017, permitiu a terceirização de forma irrestrita. Está presente em todos os tipos de trabalho, nas áreas urbanas e rurais, indústria, comércio, serviços e nos setores público e privado (DRUCK *et al*, 2018).

A Reforma Trabalhista foi instituída com a finalidade de adequar a legislação às novas relações trabalhistas e, sob a justificativa da modernização, ampliou ainda mais a flexibilização do trabalho terceirizado, além de alterar a redação da recente Lei nº 13.029/2017, por exemplo, com a permissão ao empregador para maior flexibilização das normas de contratação dos empregados e das normas relativas à remuneração. A partir da edição dessas legislações, haverá duas formas de terceirizar o trabalho (DALLEGRAVE NETO, 2018).

A primeira maneira refere-se ao trabalho temporário. Anteriormente à Lei da Terceirização, havia dúvidas quanto ao limite sobre o que podia se configurar como trabalho temporário, por exemplo, à diferenciação entre atividade-fim e atividade-meio em uma empresa e sobre quais atividades poderiam assumir o formato terceirizado. O trabalho temporário tem a finalidade de suprir duas situações legais: i) substituição transitória de pessoal permanente e ii) atender demanda complementar de serviços. Entende-se que, a partir desta lei, o contrato de trabalho poderá ser executado na atividade meio e na atividade-fim da empresa tomadora de serviços (DALLEGRAVE NETO, 2018).

Para a nova redação do artigo 2º da Lei nº 6019/1974, o trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física, com vínculo contratual a uma empresa de trabalho temporário que estabelece contrato com uma tomadora de serviços para

atender a necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou a demanda complementar de serviços (BRASIL, 2017b).

A segunda maneira de terceirizar o trabalho é por tempo indeterminado. Há também os três atores: trabalhador; empresa de prestação de serviços e contratante. A empregadora, empresa de prestação de serviços, deverá prestar serviços determinados e não mais prestação de serviços sem especificação, como ocorria anteriormente (DALLEGRAVE NETO, 2018).

Nos contratos terceirizados, como os temporários, a diferença consta nos requisitos de contratação e em artigos específicos (PASTORE, 2008; PASSOS; NOGUEIRA, 2018). Para um empresário, tomador de serviços, é mais vantajoso celebrar um contrato com uma pessoa jurídica prestadora de serviços do que por meio da contratação direta de empregados. Geralmente, empregados terceirizados são contratados com salários inferiores ao salário-base da categoria profissional (CORSI; MASTRODI, 2018). Depreende-se que essa conduta dos empregadores na busca de redução de custos precariza o trabalho (DIEESE, 2017; FERNANDES, 2017; MARTINS *et al*, 2017; OLIVEIRA *et al*, 2018;).

2.4 A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

A precarização, para este estudo, é compreendida como a piora das condições de trabalho, consequência da busca pela redução de custos das empresas e retorno às ideias liberais, que fragilizam os vínculos de trabalho, como a perda de direitos trabalhistas, enfraquecimento das políticas de proteção social, degradação do ambiente de trabalho, intensificação das formas de exploração e a desarticulação política dos trabalhadores (OLIVEIRA *et al*, 2018).

A visão de Druck e Franco (2007) é que, desde a década de 1980, os trabalhadores brasileiros vêm enfrentando constantes mudanças na estrutura e desenvolvimento do trabalho dentro das organizações que levam a um trabalho precarizado, instável e terceirizado. Forma-se assim, segundo os autores, uma nova morfologia do trabalho com as bases taylorianas-fordista e com o surgimento de novas relações, com modalidades desregulamentadas e mais distantes da legislação trabalhista.

O emprego típico pode ser definido como o trabalho que é realizado para um único empregador, normalmente por prazo indeterminado, com contrato de trabalho

entre o empregador e o empregado, exercido em local definido, amparado pela legislação vigente, com possibilidades de benefícios, proteções sociais, de saúde e oportunidades de qualificação profissional (GALEAZZI, 2006). Já o modelo de trabalho considerado atípico é o que objetiva escapar do contrato padrão, que é associado ao processo de assalariamento formal. Tem a ideia central de reduzir custos, fazer contratações, utilizando-se de múltiplas formas como contrato temporário, com prazo determinado, aprendiz etc. (COSTA; COSTA, 2018).

A justificativa empresarial para a regulamentação dos contratos atípicos, com redução de custos e maiores possibilidades de demissão e admissão (COSTA; COSTA, 2018), fundamenta-se no argumento de que existem situações específicas que são insuficientes para regular as relações trabalhistas (MANCEBO, 2017). Para o DIEESE (2017), em lugar de justificativa para redução de direitos, este tipo de contrato deveria ser usado para aumentar a remuneração dos trabalhadores, considerando a eventualidade do trabalho. A reforma trabalhista possibilitou maior poder às negociações coletivas aos empresários ao estabelecer que suas negociações podem prevalecer sobre as leis. Os contratos de terceirização favorecem a regressão de direitos sociais, prejudicam as negociações individuais e dificultam a atuação das entidades sindicais (CORSI; MASTRODI, 2018).

Dentre outras mudanças ocorridas após a reforma trabalhista, destaca-se a queda de nível salarial, aumento de carga horária, do desemprego, diminuição de direitos, além de aumento no número de acidentes fatais de trabalho (LACAZ, 2019). A utilização da terceirização é uma estratégia que gera consequências como a diminuição de salários indiretos, superexploração, disponibilidade para o trabalho em atendimento aos interesses do contratante, jornadas parciais, horas extras excessivas, trabalho sem vínculo, dificuldade de organização dos trabalhadores, fragilidades em negociações coletivas e limitação de direitos previdenciários (PEREIRA; BIZARRIA; TASSIGNY, 2019).

Após a mudança da legislação, as doenças profissionais e a acidentalidade devem aumentar. A necessidade de assegurar o emprego e o pagamento das horas trabalhadas fará com que o trabalhador permaneça no trabalho, ainda que adoecido, pois foi suprimida da nova lei a responsabilidade do empregador sobre os seus assalariados (KREIN, 2018). A terceirização é predominante nas formas atuais de trabalho consideradas críticas (FILGUEIRAS, 2014).

O quadro 4 apresenta a relação entre os terceirizados e estatutários e o número geral de acidentados, com o número ocorrido na Petróleo Brasileiro S/A (Petrobrás) (LACAZ, 2019):

Quadro 4 - Acidentes de trabalho fatais

PERÍODO	LOCAL	Nº ACIDENTES	TERCEIRIZADOS	ESTATUTÁRIOS
1995 a 2013	Petrobrás	320	268	52
2000 a 2013	Geral	100000	8,6	8,6

Fonte: Elaborado pela autora com base em Lacaz (2019, p. 1)

O aumento na quantidade de terceirizados impacta na organização do trabalho e atinge os trabalhadores terceirizados, o que pode ser uma das respostas ao grande número de acidentes de trabalho entre os trabalhadores terceirizados (SIRELLI, 2018). A alta taxa de mortalidade dos trabalhadores terceirizados demonstra quão perigoso é o ambiente frequentado por eles. A Companhia Energética de Minas Gerais (CEMIG) também tem um dos maiores índices de acidentalidade no trabalho entre os trabalhadores terceirizados. Das 72 vítimas fatais, 63 eram terceirados (COUTINHO, 2015).

Para o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), o número maior de acidentes entre os empregados terceirizados pode ser explicado a partir de questões como a gestão menos rigorosa dos riscos de acidentes de trabalho e as tarefas de maior risco designadas aos trabalhadores terceirizados, que além de trabalharem horas a mais, o fazem sem banco de dados ou horas extras e, assim, ficam mais suscetíveis a acidentes (DIEESE; CUT 2014).

Como aponta Antunes (2017), na atualidade, a situação do trabalhador terceirizado está em condição análoga à escravidão, na área rural, por exemplo, não diz respeito a chicotadas, mas ao desenvolvimento de serviços forçados na mais absoluta precariedade, sem salários, carteira assinada, alojamentos decentes, instalações sanitárias decentes, água potável. Aliciados a trabalhar distantes da sua residência, muitas vezes já chegam ao local de trabalho devendo ao patrão pelos custos da viagem. Porém, desde que não haja condições degradantes, coação física ou limitação do direito de ir e vir, tais condições não indicam trabalho escravo.

Segundo Sirelli (2018), na Petrobrás, a terceirização é a principal ferramenta para modernizar a produção, potencializar a exploração e a acumulação. De acordo com a autora, a busca pelo aumento da produtividade, acompanhada com a

flexibilidade, polivalência, jornada diferenciada, vínculos frágeis e inseguros, acúmulo de atividades dos trabalhadores terceirizados levam à precarização do trabalho.

Pereira (2018) apresenta o caso em que 14 trabalhadores foram contratados de forma quarteirizada para a prestação de serviços como autônomos para a transferência de uma carga de carbonato de níquel, um pó altamente tóxico, de um caminhão tombado para outro, sob a responsabilidade da empresa seguradora do transporte. Receberam Equipamento de Proteção Individual (EPI) de outra empresa, porém, não adequado ao tipo de produto manuseado. Ao final, foram vitimados os 14 trabalhadores com queimaduras. Alguns foram hospitalizados, outros necessitaram de internação hospitalar em Unidade de Terapia Intensiva (UTI), um dos trabalhadores teve retirada parcial do pulmão, e dois faleceram. Cabe destacar que no local havia funcionários efetivos da empresa proprietária da carga, com a utilização de EPIs diferentes e que mantinham distância durante a operação de transbordo e que nada sofreram.

Nenhuma das empresas envolvidas, de um total de seis, se responsabilizou pelos trabalhadores acidentados. De forma individualizada, cada um buscou a unidade de saúde mais próxima, sem que os profissionais pudessem fazer relação com a atividade laboral, e portanto, sem a devida notificação do acidente. Grande parte dos acidentes laborais são preveníveis, porém continuam acontecendo em razão da omissão de empresas, fragilização sindical e despolitização do poder político (ALMEIDA, 2011). Para a lei, há permissão de subcontratação pela prestadora de serviços, de outras empresas para realização dos serviços objeto da contratação junto ao tomador, admitindo a instituição de uma cadeia interminável de subcontratações ("quarteirização") (DIEESE, 2017).

Os números retratam as condições da terceirização no Brasil. No setor bancário, por exemplo, a quantidade de empresas prestadoras de serviços aumentou de 14 mil em 2000 para 405 mil em 2013 (DIEESE; CUT 2014). Em 2009, a remuneração dos bancários terceirizados foi menos da metade do valor recebido pelos bancários formais, ou seja, o piso salarial dos terceirizados era de R\$ 555,00 contra R\$ 1.010,64 dos empregados diretos, com a jornada de trabalho mais extensa, cerca de 9h e 48min dos terceirizados e 6h e 38min dos outros (COUTINHO, 2015). Tratando-se das atividades tipicamente terceirizadas, a remuneração média é inferior à verificada para os vínculos diretos. Ou seja, em dezembro de 2014, a remuneração

média para os contratos diretos era de R\$ 2.639,00, enquanto para os trabalhadores terceirizados era de R\$ 2.021,00 (DIEESE, 2017).

Pesquisas apontam que, no setor público, financeiro, elétrico, petroleiro, petroquímico, e construção civil, houve aumento de precarização de direitos sociais. Em seus efeitos práticos, o trabalhador terceirizado é conhecido, pelo ponto de vista social, como “trabalhador de segunda classe”, com destaque para os golpes que recebem das empresas que fecham as portas do dia para a noite e que não pagam as verbas trabalhistas. No setor bancário, por exemplo, em que há uma jornada específica de 30 horas semanais, mas que, como forma de burlar a legislação, é possível utilizar a terceirização para contratar profissionais para uma jornada de 44 h semanais (DIEESE; CUT 2014).

Outra pesquisa do DIEESE (2017) aponta para os inúmeros impactos sociais e econômicos dos contratos terceirizados relativos à qualidade de vida do trabalhador e sua família. Entre os resultados, são listados: maior taxa de rotatividade dos trabalhadores; número superior de quantidade de horas trabalhadas e salários inferiores. Nesse sentido, estudo de Costa; Costa; Cintra (2018) indicam que o aumento da carga horária, redução do intervalo para refeição provocam danos à saúde física e mental dos trabalhadores, além de gerar impactos na qualidade de trabalho.

A flexibilização, instabilidade e vulnerabilidade tendem a ser disfaçadas por aqueles que, de forma estratégica, defendem como se fosse uma fatalidade relacionada ao momento econômico, passando a ideia de que a precarização das formas de trabalho deve ser compreendida como parte do desenvolvimento econômico (GUIMARÃES JUNIOR, FERREIRA, 2018). Nesse contexto, Dejours (2007) afirma que os principais efeitos do processo de precarização é a intensificação do trabalho e o aumento do sofrimento subjetivo, seguido da neutralização da mobilização coletiva contra o sofrimento, estratégia defensiva do silêncio, cegueira e surdez, fechando olhos e ouvidos aos sofrimentos dos outros e aos seus e, por fim, o individualismo, o cada um por si, em razão das constantes ameaças de demissão.

Nesse sentido, o termo precarização do trabalho tem sido empregado em referência a diversidade de situações laborais atípicas que se tornaram consideráveis nos anos 1990 como reflexo da reestruturação produtiva. Apresentam características de não serem regidas por um contrato de trabalho típico e as condições de trabalho

tendem a um padrão inferior. Implica em ausência ou redução de direitos e garantias do trabalho e a qualidade no exercício da atividade (GALEAZZI, 2006).

3 MÉTODO

O capítulo atual destina-se à descrição da metodologia de pesquisa adotada, dividida da seguinte forma: estudo de caso como metodologia de pesquisa, classificação da pesquisa, tipo de pesquisa, instrumentos e procedimentos de coleta e análise de dados, participantes e local da pesquisa. No apêndice é apresentada entrevista utilizada na metodologia.

O estudo de caso é um método de pesquisa que utiliza, geralmente, dados qualitativos coletados a partir de eventos reais, com o objetivo de explicar, explorar ou descrever fenômenos atuais (YIN, 2015). Trata-se de uma investigação empírica que investiga um fenômeno no contexto da vida real (YIN, 2001).

A opção pelo estudo de caso como metodologia de pesquisa se deu em razão de que esse tipo de abordagem se constitui em uma estratégia de pesquisa adequada ao procurarmos explorar, explanar ou descrever contextos complexos. Assim, o trabalhador terceirizado no setor público e a relação de precarização do emprego podem certamente ser analisados como um cenário complexo.

O estudo de caso é uma metodologia preferencial em que as questões a serem respondidas são do tipo “como?” ou “por quê?” (YIN, 2015), tal como a pergunta da presente pesquisa: como a percepção do trabalhador terceirizado em relação à precarização, após as Leis nº 13.429/2017 e 13.467/2017, afeta o serviço público? Podendo, ainda, permitir novas descobertas de aspectos não previstos inicialmente (YIN, 2015).

Para Yin (2001), o estudo de caso pode ser definido como único — restrito a uma unidade, e múltiplo — com várias unidades. As unidades são definidas como processos, indivíduos, organizações, instituições, comunidades, bairros. Para este estudo, foi considerado um estudo de caso múltiplo, ao considerar a replicação e a possibilidade de previsão de resultados similares.

O estudo de caso desta pesquisa é de característica holística, em que se analisa a natureza global de uma organização (YIN, 2001).

3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

Assim, o objetivo desta pesquisa foi compreender as vivências dos trabalhadores terceirizados de uma instituição pública em relação à precarização do trabalho e seus reflexos em suas atividades. O método estudo de caso é adequado por ser um fenômeno contemporâneo e investigado em seu contexto real (YIN, 2015).

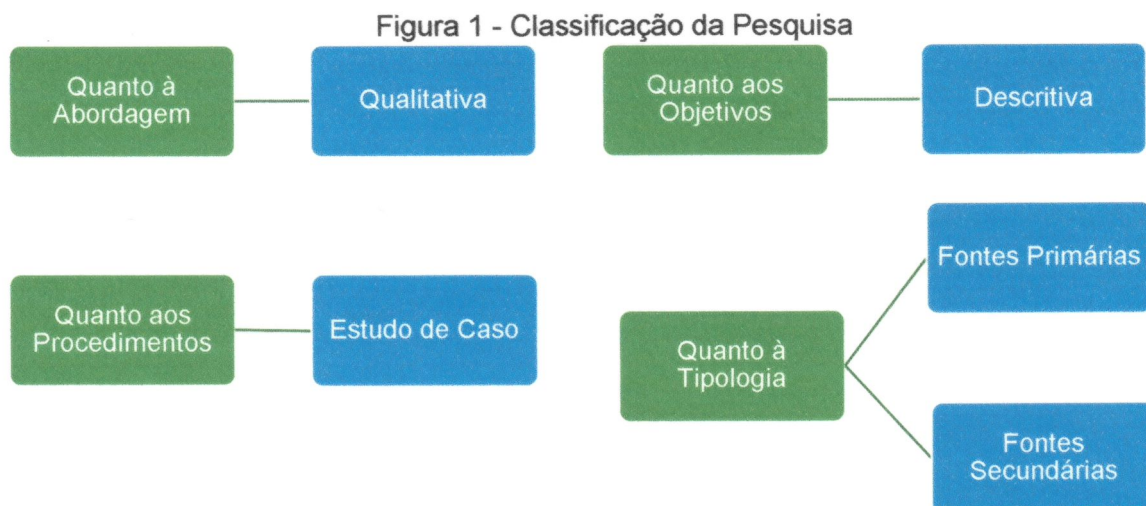
Quanto ao objetivo, a pesquisa foi classificada em descritiva.

Descritiva ao propor a investigação de como a percepção do trabalhador terceirizado em relação à precarização afeta o serviço público. Tal como estabelece Yin (2015), que a pesquisa descritiva desenvolve uma sequência de eventos interpessoais ao longo do tempo e é considerado com menor exigência.

No tocante à abordagem do problema, trata-se de uma pesquisa qualitativa: pretende-se compreender a percepção do trabalhador terceirizado em relação à precarização, após as Leis nº 13.429/2017 e nº 13.467/2017, e como afeta o serviço público, sob a ótica do trabalhador. Será desenvolvida pela abordagem qualitativa ao entender que as entrevistas espontâneas e dados descritivos levam a informações qualitativas (YIN, 2015).

No que se refere à tipologia, utiliza-se fontes **primárias**, que são os documentos oficiais, como as legislações que regulam o tema terceirização e as respostas às entrevistas (PRODANOV; FREITAS, 2013).

Abaixo, a figura 1 sintetiza a classificação da pesquisa:



Fonte: Elaboração própria (2019)

3.2 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

As entrevistas fazem parte dos principais métodos qualitativos (ABDAL; OLIVEIRA; GHEZZI, 2016) e conciliam com a investigação proposta, pois é necessário haver a compreensão e interpretação dos dados, analisar a experiência, vivência, senso comum e ação social (MINAYO, 2012).

Foi elaborado um protocolo com os objetivos, questões e proposições, instrumento de pesquisa que foi seguido pelo pesquisador. Antes da aplicação das entrevistas, foi realizada uma avaliação semântica com uma funcionária terceirizada, como forma de testar os procedimentos e efetuar os ajustes necessários para a coleta final.

Foi seguido um roteiro semiestruturado para a realização de entrevistas, adaptado de Chaib (2018), Sirelli (2018), Martins *et al* (2017), Druck *et al* (2018), Druck (2002).

Para a coleta de dados, foi utilizada a entrevista semiestruturada, combinando perguntas fechadas e abertas, em que foi dada ao entrevistador a possibilidade de discorrer sobre o tema sem se prender à indagação formulada (MINAYO, 2006). A entrevista foi organizada em 07 eixos, com adaptações dos instrumentos de Chaib (2018), Sirelli (2018), Martins *et al*. (2017), Druck *et al*. (2018), Druck (2002):

- 1) vida pessoal — envolve escolaridade, padrão salarial, vínculos familiares;
- 2) trajetória profissional — percepção do trabalho terceirizado, suas origens de trabalho, situação atual e planejamentos futuros;
- 3) trabalho atual— rotinas, relacionamentos, percepções em relação a discriminações no ambiente de trabalho;
- 4) condições de trabalho e saúde dos empregados terceirizados — formas de trabalho, trabalho em equipe, visão de melhorias;
- 5) a vida fora do local de trabalho — envolve a insegurança do trabalho terceirizado;
- 6) direitos trabalhistas dos trabalhadores terceirizados — condições de efetivação de direitos e impactos da reforma trabalhista e Lei da terceirização; e
- 7) iniciativas para o cumprimento dos direitos trabalhistas — percepção relativa às perdas trabalhistas.

3.3 PROCEDIMENTO DE COLETA DE DADOS

Na etapa de coleta de dados primários, surgiu um desafio: no início de 2020, foi amplamente divulgado na mídia televisiva o surgimento, em dezembro de 2019, de um novo coronavírus, causador da Covid-19, doença altamente transmissível e, em alguns casos, letal (VASCONCELOS *et al.*, 2020).

Com 7,7 mil casos confirmados e 170 óbitos na China e com mais 98 casos em outros 18 países, a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou Emergência de Saúde Pública de Importância Internacional (ESPII) em 30 de janeiro de 2020. Até 16/04/2020, foram confirmados 2.119.300 casos de Covid-19, com 141.945 óbitos por todo o mundo (BRASIL, 2020).

O primeiro caso no Brasil foi confirmado em 26/02/2020 e, por meio da Lei 13979/2020, foi decretado estado de quarentena. Estados e municípios decretaram emergência de saúde pública e locais com aglomerações de pessoas foram fechados, tais como igrejas, boates, praças, escolas. A população foi orientada a ficar em casa, em isolamento social, sem contato com pessoas externas ao seu convívio (BRASIL, 2020).

Com a pandemia do coronavírus, em 16/03/2020, a instituição pública estudada, por meio da Portaria interna, permitiu que cada Chefe de unidade pudesse, ao seu critério, autorizar o trabalho por meio remoto para servidores de atividade fim, servidores da área meio e estagiários, estendido aos demais setores da unidade, pelo período de 13/03 a 27/03/20, podendo ser prorrogado se constatada a necessidade de saúde pública (BRASIL, 2020). Esse foi o cenário de “ pano de fundo ” a partir do qual os trabalhadores terceirizados concordaram em participar da pesquisa. Entre eles pairavam incertezas relativas aos desdobramentos da pandemia do novo coronavírus, tanto no que se refere ao número de vidas humanas que poderiam ser perdidas, quanto no aspecto econômico, com falências de empresas, desemprego, aumento da miséria (PAULINO, 2020).

A aplicação das entrevistas ocorreu entre 15/04 e 30/04/2020, e por motivo da quarentena já mencionado, as entrevistas foram realizadas mediante contatos via aplicativo de mensagens e posteriores ligações telefônicas, com duração entre 15 e 25 minutos por participante.

Ao iniciar a entrevista, era informado aos participantes sobre os objetivos da pesquisa, garantia de sigilo e anonimato, sendo o Termo de consentimento livre e

esclarecido encaminhado via mensagem eletrônica, para que o participante pudesse ler e responder com “de acordo” pelo mesmo aplicativo de mensagem.

A quantidade de participantes foi formada seguindo-se a técnica de amostragem nomeada como bola de neve. Consiste em uma forma não probabilística, que utiliza cadeias de referência, tornando-se útil para estudar grupos difíceis de serem acessados. Foram identificados informantes-chaves, nomeados como *sementes*, que localizam o perfil necessário dentro da população geral. Em seguida, as pessoas indicadas apontavam outros contatos e assim, sucessivamente, até a saturação em termos de semelhanças entre as respostas aos questionamentos, percebida pelo pesquisador (VINUTO, 2014).

Ao contatar os trabalhadores terceirizados, 20 deles se recusaram a participar, suas negativas basearam-se em medo de demissão, talvez, em razão do contexto atual do isolamento social, que obrigou o distanciamento do trabalho; desconhecimento da pessoa do pesquisador; ignorância relativa ao processo de pesquisa acadêmica e, ainda; falta de tempo, mesmo com a informação de que não ultrapassaria 20 minutos de entrevista. Importa esclarecer que a renúncia à pesquisadora aconteceu, exclusivamente, com os trabalhadores do cargo de técnicos de secretariado, com grau mínimo de escolaridade de ensino médio.

Foi realizada uma análise de conteúdo das entrevistas, com análise qualitativa, descritiva, simples dos aspectos que foram possíveis categorizar. As categorias de análise, de acordo com Gil (2002), referem-se às variáveis utilizadas para observar o resultado que produzem no objeto.

Trata-se de variável de controle, cuja importância aparece na pesquisa de situações complexas, quando se sabe que um efeito não tem só uma causa, mas que também pode ter influência sobre o fenômeno estudado (MARCONI; LAKATOS 2003).

3.4 ANÁLISE DOS CASOS E ELABORAÇÃO DOS RELATÓRIOS

A análise dos dados consiste em exame, categorização, tabulação, testes e evidências para produzir descobertas baseadas no empirismo (YIN, 2015). Não ocorre de forma isolada, são atividades que são complementadas pela elaboração dos relatórios. Com a finalidade de preservar a instituição e seus participantes, optou-se por omitir o nome do órgão. Em relação às respostas dos participantes, todos foram identificados no gênero masculino.

Ao final, na verificação das proposições e conclusões, programa-se retomar às proposições iniciais (com o objetivo de facilitar a verificação das proposições) e às respostas às questões de pesquisa e, com isso, concluir a análise (BRANSKI; FRANCO; LIMA JR, 2010).

3.5 O CASO: A INSTITUIÇÃO PÚBLICA

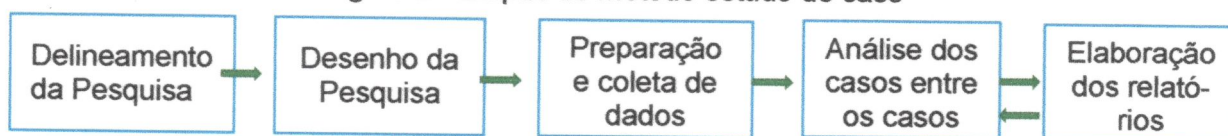
O órgão público no qual esta pesquisa foi realizada presta serviço de atendimento à população de uma forma geral. O quadro de colaboradores é formado por servidores da área fim, servidores da área meio, estagiários e profissionais terceirizados. Os servidores da área meio, juntamente com os estagiários e terceirizados, dão o apoio necessário aos servidores da área fim para que a instituição cumpra sua missão.

O público espera receber um atendimento de qualidade. Entretanto a percepção do trabalhador terceirizado em relação à precarização do emprego pode afetar na qualidade dos serviços desses trabalhadores e na prestação de serviço à população.

A análise de estudo de caso foi realizada em quatro unidades dessa instituição pública. Pretendeu-se pesquisar a realidade do trabalho terceirizado por meio da utilização de entrevistas individuais nessas unidades por possuírem diferentes frentes de atuação.

Para desenvolver a pesquisa utilizando o método estudo de caso, é preciso cumprir cinco etapas, conforme caracterizado na figura 2, abaixo:

Figura 2 - Etapas do método estudo de caso



Fonte: Metodologia de estudo de casos aplicada à logística (BRANSKI; FRANCO; LIMA JR, 2010).

3.5.1 Participantes da pesquisa

Os participantes da pesquisa são os trabalhadores terceirizados nas atividades de carregador, garçonaria, limpeza, tecnologia da informação, recepcionista, secretariado e transporte de quatro unidades da instituição pública pesquisada, envolvidos em atividades administrativas, jurídicas e de atendimento ao público.

O órgão tem atuação em todo o território nacional com 51 unidades

Tabela 1 - Força de trabalho da instituição pública

Cargo/Função	Quantidade	Quantidade percentual (%)
Total	5161	100
Servidores área fim	640	12
Servidores área meio	1314	26
Estagiários	2545	49
Terceirizados	662	13

Fonte: Elaborado pela autora com base em planilha de Excel disponível na instituição com 03 páginas. Circulação interna – manuscrito não publicado (2020).

A população das quatro unidades pesquisadas é de 211 trabalhadores alocados em sete funções distintas, e a participação foi de 33 trabalhadores.

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: Elaborado pela autora com base em planilha de Excel disponível na instituição com 7 páginas. Circulação interna – manuscrito não publicado (2020)

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Os resultados da pesquisa foram demonstrados por meio da caracterização do perfil dos participantes, vida pessoal, trajetória profissional, trabalho atual, condições de trabalho e saúde dos empregados, vida fora do local de trabalho, direitos trabalhistas dos trabalhadores terceirizados e iniciativas para o cumprimento dos direitos trabalhistas. Será realizada exibição em detalhes dos dados dos participantes, consideradas as respostas dos itens do questionário, seguida da apresentação dos resultados.

4.1 DESCRIÇÃO DA POPULAÇÃO PARTICIPANTE DA PESQUISA

O presente estudo compreendeu 33 participantes de um total de 211 trabalhadores terceirizados de quatro unidades da instituição pública, perfazendo 15% do total de terceirizados da instituição.

Apresenta-se a característica geral da população estudada e as variáveis demográficas, constantes do primeiro bloco do questionário:

Conforme tabela 3, seguem os dados gerais com as características dos participantes, com a frequência e o percentual da categoria.

Tabela 3 - Dados demográficos

Sexo	Frequência	Porcentagem
Feminino	18	55%
Masculino	15	45%
Unidades	Frequência	Porcentagem
A	2	6%
B	3	9%
C	9	27%
D	19	58%
Funções	Frequência	Porcentagem
Auxiliar administrativo	0	0%
Carregador	1	3%
Garçom	1	3%
Informática	2	6%
Limpeza	6	18%
Motorista	4	12%
Recepção	5	15%
Secretariado	14	42%

continua

Escolaridade	Frequência	Porcentagem
Nível Fundamental completo ou incompleto	5	15%
Nível Médio completo ou incompleto	8	24%
Superior completo, trancado ou cursando	17	52%
Especialista	3	9%
Mestre	0	0%
Doutor	0	0%
Pós-Doutor	0	0%
Idade	Frequência	Porcentagem
Entre 18 e 25 anos	5	15%
Entre 26 e 35 anos	10	30%
Entre 36 e 45 anos	13	39%
Entre 46 e 55 anos	2	6%
Entre 56 e 65 anos	3	9%
Tempo na empresa	Frequência	Porcentagem
Menos de 01 ano	8	24%
Entre 01 e 03 anos	6	18%
Entre 04 e 06 anos	9	27%
Entre 07 e 09 anos	10	30%
Piso salarial	Frequência	Porcentagem
01 Salário mínimo	6	18%
Acima de 01 salário mínimo	9	27%
02 Salários mínimos	1	3%
Acima de 02 salários mínimos	17	52%
Estado civil	Frequência	Porcentagem
Solteiro	14	42%
Casado e com companheiro	15	45%
Divorciado	4	12%
Viúvo	0	0%

Fonte: Elaborado pela autora (2020)

Do total de 33 trabalhadores entrevistados, 15 são do gênero masculino, correspondendo a 45%, e 18, do gênero feminino, que equivale a 55% dos participantes. Porém, há diferenças entre os segmentos, o setor da limpeza é constituído por 67% de mulheres e o de transporte/motoristas é 100% composto por homens. Esses dados refletem a tradicional divisão do setor de trabalho (DRUCK *et al.*, 2018).

Entre as quatro unidades participantes, a unidade D deteve 58% do número de entrevistados, enquanto a unidade A teve 6% de participantes.

Quanto às funções, na categoria Auxiliar Administrativo, não houve participantes, ao passo que a função de secretariado representou 42% do total da população.

Em relação à escolaridade, cinco participantes informaram que possuem nível fundamental completo ou incompleto, correspondendo a 15% do total. A faixa de maior escolaridade é a de nível superior completo, trancado ou cursando, com 17 participantes, que equivale a 52% da população, o que confirma o entendimento de Pochmann (2012) relativo à expansão de trabalhadores terceirizados com nível superior. Não houve registros de participantes com Mestrado, Doutorado e Pós-doutorado.

A idade que apresenta maior concentração de trabalhador terceirizado é a de 33 anos, com 9% do total de participantes. Por faixa etária, a maior parte dos entrevistados, 39%, tem idades entre 36 a 45 anos, destes, 54% são casados ou possuem união estável. A faixa mais jovem dos participantes (15% do total da população pesquisada) é a dos 18 aos 25 anos, constituída 100% por trabalhadores solteiros, enquanto os mais velhos correspondem a 9%, com idades entre 56 a 65 anos.

A maior parte dos trabalhadores, 45%, é casada ou com união estável. Destes, 80% têm filhos. Os solteiros representam 43%, e os divorciados, 12%.

Na análise do tempo de serviço na empresa terceirizada, a faixa com maior número de participantes é de 7 a 9 anos com 30%. Esses resultados indicam que 100% desses trabalhadores são do segmento de secretários e recepcionistas. Esse dado está relacionado ao contrato da empresa terceirizada com a instituição pública em vigência desde 2011. A faixa com trabalhadores com menos de 1 ano é de 24%, porém, 12% dos participantes são da função de transportes/motoristas que foram contratados há oito meses em razão de troca de prestadora de serviço com o órgão.

No que diz respeito ao padrão salarial, os valores variam entre um salário mínimo e mais de dois salários mínimos. No setor de limpeza, 100% dos trabalhadores recebem um salário mínimo, a maioria são mulheres, 33% possuem nível médio, e 66%, nível fundamental completo ou incompleto. Os trabalhadores terceirizados que detêm a maior renda são 48% do total, que correspondem a 16 participantes, destes, 75% têm nível superior completo, 19% especialização e 6% têm nível médio.

4.2 DESCRIÇÃO DOS RESULTADOS

Esse tópico do questionário objetivou caracterizar trajetória profissional, trabalho atual, condições de trabalho dos empregados, vida fora do local de trabalho, direitos trabalhistas e iniciativas para o cumprimento dos direitos trabalhistas. É realizada também a vinculação a determinadas questões aos objetivos específicos do estudo.

Os resultados são inicialmente descritos, considerando cada questão em relação à frequência e percentuais, conforme apresentado a seguir:

4.2.1 Trajetória Profissional

Nesse eixo buscou-se conhecer a trajetória profissional dos trabalhadores: se os trabalhos anteriores eram terceirizados; se sempre foram prestadores de serviços; se gostariam de permanecer trabalhando nesse segmento ou quais motivos apontam para não permanecerem. As respostas consideram o quantitativo e frequência, além de vínculos de determinadas questões aos objetivos específicos do estudo.

Tabela 4 - Trajetória profissional

	Os trabalhos anteriores eram terceirizados?	Frequência		
[...]TRAJETÓRIA PROFISSIONAL	Alguns	2	6%	OBJETIVO ESPECÍFICO 1
	Não	15	45%	
	Sim	16	48%	
	Na empresa anterior, teve dúvidas em relação às verbas trabalhistas?	Frequência		
	Fez acordo - A empresa fez acordo na justiça para pagar as verbas trabalhistas [...] - A empresa atrasou parcelas, pagou incorretamente o FGTS, não cumpriu acordo	4	12%	OBJETIVO ESPECÍFICO 2
	Sem dúvidas: - Não - Pesquisou quais eram seus direitos, fez cálculos e viu que estavam corretos	24	73%	
	Não respondeu	5	15%	
	Sempre foi trabalhador terceirizado?	Frequência		
	Não	20	61%	OBJETIVO ESPECÍFICO 1
	Sim	11	33%	
	Não respondeu	2	6%	

				continua
Gostaria de continuar como terceirizado?		Frequência		
Não		18	55%	
Quer passar em concurso		4	12%	
Sim		15	45%	
Quais motivos para não querer continuar como terceirizado?		Frequência		
Discriminação, desvalorização e humilhação		5	16%	
Instabilidade e insegurança		15	47%	
Falta de plano de Carreira				
Falta de condições de crescimento na empresa		2	6%	
Deixar de ser apenas a longo prazo		1	3%	
Perda de direitos, benefícios, recompensas e salários		3	9%	
Ausência de condições de trabalho nas empresas terceirizadas		1	3%	
Falta de transparência da empresa com terceirizados		1	3%	
Realização pessoal		1	3%	
Outros		3	9%	

Fonte: Elaborado pela autora (2020)

No eixo da trajetória profissional, foi possível observar que a minoria de trabalhadores das quatro unidades nunca tinha trabalhado como terceirizado, o que corresponde a 45% da força de trabalho. Destes, 60% são mulheres. 74% têm nível superior e 20% especialização. 74% são solteiros.

Os trabalhadores que sempre foram terceirizados correspondem a 33% dos participantes. A maioria é do gênero feminino, num total de 55%.

Em relação à pergunta sobre o desejo de continuar como terceirizado, alguns participantes responderam mais de uma resposta. Para fins de clareza e organização, foi separado o item e por esse motivo o número da frequência é maior que o número de participantes. O quantitativo de participantes que não deseja continuar como terceirizado é de 55%. Nesse grupo, não há trabalhadores com nível fundamental. 72% têm ensino superior (52% graduação e 17% especialização), 61% são solteiros, 33% têm entre 26 e 35 anos de idade. O tempo de serviço que tem a maior concentração de trabalhadores nessa condição é o que está acima de sete anos (56%).

No quesito que trata dos principais motivos para que não queiram continuar como terceirizados, vários participantes responderam a mais de um item, assim como

houve participantes que não responderam porque têm a pretensão de continuar como terceirizados, dessa forma, não houve compatibilidade entre a frequência e o número de respondentes. Entre os principais motivos elencados, a instabilidade e insegurança aparecem com 47%. A pretensão para 80% dos participantes que têm menos de 3 anos de serviço é prestar concurso público para alcançar estabilidade e segurança.

Foi evidenciada na fala dos trabalhadores mais antigos a referência à precarização: “trabalhamos no órgão, nos sentimos desamparados, desvalorizados e descartáveis, sujeitos a dois patrões e podendo ser demitido a qualquer momento” (participante 080404D). Os trabalhadores que têm mais tempo como terceirizados percebem aspectos de precarização, diferentemente daqueles que possuem menos tempo e não percebem, o que corrobora os achados de Chaib (2018). Os aspectos percebidos foram: falta de plano de carreira, de condições de crescimento na empresa, humilhação, perda de direitos, de benefícios, recompensas e salários, ausência de condições de trabalho nas empresas terceirizadas, falta de transparência da empresa com os profissionais e realização pessoal.

Entre os 15 participantes que pretendem continuar como terceirizados, 87% têm idade acima de 30 anos, 47% têm ensino superior, 53% são do gênero feminino, 60% são casados ou possuem união estável e 73% têm filhos.

No que se refere a dúvidas em relação às verbas rescisórias, 73% não tiveram dúvidas em relação ao pagamento. Porém, 12% fizeram acordo extrajudicial com empresas anteriores e há casos de pagamentos não efetuados de verbas rescisórias, de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), de pagamento parcial e cálculos incorretos. A mudança ocorrida na legislação trabalhista da não obrigatoriedade de a rescisão ser realizada no sindicato da categoria ou perante autoridade do Ministério do Trabalho ou na ausência dele, em outro órgão, em caso de nos contratos acima de um ano. Assim como o pagamento das verbas rescisórias no momento da homologação deixa de ser obrigatório, foi revogada a assistência gratuita na homologação (BRASIL, 2017a).

Essa nova regra desampara o trabalhador, pois não são prestados maiores esclarecimentos técnicos de forma que o trabalhador compreenda sobre a origem/composição dos valores pagos, podendo limitar reivindicação futura de valores pagos incorretamente. Nessa situação o trabalhador torna-se vulnerável às pressões em momentos de demissão, podendo assinar termos de quitação com renúncia de direitos, contrariando a lei, que é de proteção à parte mais frágil da relação. E se

precisar buscar assistência para a realização da rescisão contratual, deverá arcar com esse ônus (DIEESE, 2017).

4.2.2 Trabalho atual

Esse eixo objetivou conhecer as questões do trabalho atual, em relação à flexibilização, acordos e relacionamentos. A questão 1 está vinculada ao objetivo específico 2, que é identificar na legislação trabalhista aspectos que contribuem para a precarização do trabalho.

Tabela 5 - Trabalho atual

TRABALHO ATUAL	O horário de almoço é suficiente?	Frequência		OBJETIVO ESPECÍFICO 2
	Às vezes	1	3%	
	Não	6	18%	
	Sim	26	79%	
	Já fez algum tipo de acordo diretamente com a empresa?	Frequência		
	Não	29	88%	
	Sim	4	12%	
	Acredita que já teve algum direito desrespeitado?	Frequência		
	Não	24	73%	
	Sim	9	27%	
	Relacionamento interpessoal: com os outros trabalhadores terceirizados	Frequência		
	Há vínculo de amizade no setor	3	9%	
	Bom, agradável, muito bom, ótimo	19	58%	
	Normal, sem desavenças, sem problemas com ninguém	2	6%	
	Tranquilo, sem problemas, bom convívio	9	27%	
	Relacionamento interpessoal: com os servidores do órgão	Frequência		
	. Amizade com todos, afinidade de amizade Bom, agradável, sem problemas, muito bom	14	42%	
	Bom no geral, por conta da discriminação em relação à terceirização. No setor, o relacionamento é melhor em razão do conhecimento do trabalho desenvolvido	1	3%	
	Excelente, maravilhoso, ótimo, perfeito, muito bom. Nota 10. Não tem do que reclamar, nada a dizer.	9	27%	
	Tranquilo, dentro da normalidade	8	24%	
	Mais profissional	1	3%	

continua

Relacionamento interpessoal: com os encarregados da empresa		Frequência
Bom, agradável, sem problemas, todos são legais, muito bom, ótimo, não tem do que reclamar, gosta deles, nada a reclamar, nunca teve problemas, tranquilos, sem problemas, amizade boa	28	85%
A comunicação é limitada. Sem comunicação sobre o que está acontecendo, inclusive, assuntos que são de interesse geral. Os trabalhadores precisam correr atrás das informações	1	3%
. Sem muito contato; mediano	2	6%
Não tem contato	1	3%
Profissional	1	3%
Relacionamento interpessoal: com a chefia da empresa terceirizada		Frequência
Bom, sem muito contato, não tem contato, as vezes que teve contato, foi bom.	5	15%
Muito bom	2	6%
Comunicação não facilitada, sem respostas aos e-mails, sem transparência com terceirizados, e a gerente só liga para dar esporro, só sabem das coisas pelo fiscal do contrato ou rádio corredor. Falta comunicação e transparência, não tem contato. Nunca teve problemas, lida pouco	9	27%
Tranquilo	7	21%
Sem problemas, sem relacionamento	8	24%
Péssimo. Ruim	2	6%
Relacionamento interpessoal: com a chefia do órgão		Frequência
Com a chefe do setor o relacionamento é excelente	1	3%
Muito bom. Nada a reclamar. Muito bom, Ótimo. Excelente. Perfeito. Super bem tratado	20	61%
Não tem contato. Nenhum problema	3	9%
Tranquilo. Super tranquilo	9	27%
Em situação anormal de atividades, o tratamento é o mesmo para servidores e terceirizados?		Frequência
Desconhece	1	3%
Parcial	4	12%
Não	17	52%
Sim	11	33%

OBJETIVO
ESPECÍFICO 3

Fonte: Elaborado pela autora (2020)

No que se refere ao trabalho atual, o tempo destinado ao horário de almoço é suficiente para 79% dos participantes, 3% consideram que às vezes não é suficiente e para 6% é insuficiente, entre estes, houve relatos que na prática não tiram a hora de almoço, em razão da quantidade de trabalho que precisam finalizar. A legislação estabelece que, se o empregado trabalhar no horário de descanso, a empresa pode ser condenada a pagar apenas o tempo suprimido calculado com acréscimo de 50% sobre o valor da hora normal (BRASIL, 2017a). No entanto, os participantes não demonstraram conhecimento sobre esse tópico da lei. Nesse sentido, em entrevista concedida ao portal UOL, Benjamin Steinbruch, defende o que segue:

Aqui a gente tem uma hora de almoço. Não precisa de uma hora de almoço, porque o cara não almoça uma hora. Você vai nos Estados Unidos, vê o cara almoçando, comendo sanduíche com a mão esquerda, e operando a máquina com a mão direita. Tem 15 minutos para o almoço, entendeu? Eu acho que se o empregado se sente confortável em diminuir esse tempo, porque a lei obriga que tenha que ter esse tempo (uma hora de almoço)? (STEINBRUCH, 2014, min. 18 em diante).

O intervalo intrajornada é um dispositivo importante para a saúde do trabalhador. Em caso de descumprimento, o empregado deveria ser remunerado total do intervalo, incluindo os demais encargos trabalhistas. Após a reforma trabalhista, a remuneração será relativa apenas ao tempo efetivamente reduzido e sem incidência dos demais encargos (DIEESE, 2017).

Quando questionados se já fizeram acordos diretamente com a empresa, 88% nunca fizeram, o que corresponde a 29 trabalhadores, 4% afirmaram já ter feito acordo, entre os que fizeram, relacionaram aos acordos para pagamento de verbas trabalhistas e solicitação para redução de horário de almoço para encerrar o expediente mais cedo. Desses casos, nenhum teve sucesso.

Quando interrogados se acreditam que já tiveram algum direito desrespeitado, 73% acreditam que não, ao passo que 27% afirmam que já tiveram. Há apontamentos acerca da falta de isonomia dos valores de *ticket* refeição, de discriminação nos valores de vales-transporte, quando trabalham a mais, não tem pagamento de hora extra, e quando trabalham a menos, tem descontos. Indicaram que há desvio de

função, que “a empresa não queria dar férias” (sic), perseguições, mudança de local e forma de trabalho injustificados, ambiente insalubre sem pagamento de adicional.

Em se tratando de relacionamento interpessoal, o que se pode observar é que, para os entrevistados, 58% consideram a relação com outros colegas terceirizados boa, ótima, agradável. Com os servidores do órgão, 42% consideram muito bom, agradável, sem problemas. Com os encarregados da empresa, para 85% é bom, agradável, sem problemas. Para 27% dos participantes, não há muito contato com a chefia da empresa terceirizada. Com a chefia do órgão, 61% afirmaram que o relacionamento é bom. O termo “péssimo” foi utilizado apenas uma vez para fazer referência ao relacionamento com a chefia da empresa terceirizada. Mas, no geral, o relacionamento é considerado bom, tranquilo, sem problemas.

Quando houve questionamento se há tratamento diferenciado entre os terceirizados e demais servidores do órgão, o tratamento foi considerado diferente para 52% dos participantes. Entre as distinções elencadas, estão o horário diferenciado para servidores (9%), o recesso de final de ano apenas aos servidores e a obrigatoriedade dos terceirizados de tirar férias nesse período (32%) e, a maior parte, 59%, indicaram o exemplo da pandemia da Covid-19.

No caso do Coronavírus, os relatos foram de que, no início das medidas de distanciamento social, houve tratamento diferenciado em relação à dispensa para teletrabalho concedida apenas aos servidores e aos terceirizados que faziam parte do grupo de risco. Por fim, após reclamações, a possibilidade de trabalho remoto foi estendida a todos, porém, alguns ainda fazem revezamento em determinados postos de trabalho.

A terceirização é uma prática que causa discriminação entre os trabalhadores e pode ser observada a partir das desigualdades nas condições de trabalho entre os contratados diretamente pelo tomador de serviços e os terceirizados, conduzindo à precarização do trabalho no Brasil (ANTUNES; DRUCK, 2013). Além de ter como consequência a precarização do trabalho, também traz os infortúnios e acidentes do trabalho aos terceirizados em maior proporção aos trabalhadores contratados diretamente (CARELLI, 2013).

4.2.3 Condições de trabalho dos terceirizados

Tabela 6 - Condições de trabalho

CONDIÇÕES DE TRABALHO DOS TERCEIRIZADOS	São idênticas as formas de intensificação de trabalho para servidores e terceirizados?	Frequência		OBJETIVO ESPECÍFICO 2 e 3
	Sim	14	42%	
	Não	5	15%	
	Equilibrado	3	9%	
	Não se aplica	11	33%	
	O que gostaria que fosse modificado no seu emprego?	Frequência		
	Cumprimento da jornada de trabalho	11	20%	
	Salário compatível com a função	23	42%	
	Igualdade de benefícios	13	24%	
	Nada	6	11%	
Outros	2	4%		

Fonte: Elaborado pela autora (2020)

No bloco sobre as condições de trabalho dos terceirizados, o objetivo foi investigar em que condições de trabalho estão inseridos, se há percepção relativa à discriminação e precarização no ambiente de trabalho.

Para 42% dos participantes, não há diferenciação na intensificação de trabalho entre servidores e terceirizados, embora, desses, 40% afirmaram que os trabalhos são iguais, mas que os terceirizados trabalham mais por terem uma jornada maior, 1% disse que o trabalho é idêntico, porém que a cobrança é maior para o terceirizado. Porém, 15% afirmam que a intensificação de trabalho é diferente. É possível perceber que, mesmo trabalhando em um mesmo setor com servidores, muitas vezes com atribuições semelhantes, parece haver desvantagem para o terceirizado, como por exemplo, maior cobrança para esses trabalhadores, maior número de tarefas e maior carga horária.

No quesito que trata do que os terceirizados gostariam que fosse modificado em seu trabalho, muitos deles responderam a mais de um item e, assim, o número de frequência ficou superior ao número de participantes. Nesse tópico, ainda que haja, de acordo com a fala dos participantes, uma satisfação geral com o ambiente de trabalho, essa análise revela a insatisfação dos terceirizados e discriminação no ambiente de trabalho, submetidos às mesmas normas, ritmos de trabalho, mas com condições de trabalho mais precárias (MARTINS, 2012). Desses trabalhadores, 42% gostariam de receber salário compatível com a função, seguido de 24% que apontaram como desejo de mudança a igualdade de benefícios. A terceirização tem elevado o grau de precarização nas relações trabalhistas, com perdas trabalhistas,

discriminação no ambiente de trabalho, segregações (CARELLI, 2013; CHAIB, 2018; DRUCK, 2002; MARTINS *et al*, 2017; SIRELLI, 2018).

Foi questionado se houve mudança no ritmo de trabalho desde quando entraram na empresa. Para 64%, variou um pouco, mas está de acordo com a demanda. Outros afirmaram que teve aumento de trabalho porque, à medida que vão aprendendo, novas atividades são atribuídas. Além disso, houve diminuição no número de funcionários. E 36% dos participantes relataram não ter tido aumento nas atividades desde quando iniciaram o trabalho na empresa.

Para 73% dos participantes, não existem cobranças e quando ocorrem são dentro da normalidade, sem excessos. Porém, 27% afirmaram se sentir cobrados; desses, as respostas variam entre: a todo instante (22%), relativas ao cumprimento de horários, mostrar trabalho (22%), cumprir metas (11%) e 44% não especificou.

Em relação à isonomia, a legislação anterior garantia remuneração equivalente a todos os empregados da mesma categoria, mas a reforma trabalhista tornou facultativa a adoção da isonomia entre o empregado da tomadora de serviços e o empregado da terceirizada. Houve relato de falta de isonomia de pagamento de benefícios entre os terceirizados que estão em serviço na sede da empresa e os que estão na prestadora de serviços. A questão da isonomia salarial e outros benefícios demonstra a desvantagem dos terceirizados, pois são inferiores aos dos trabalhadores contratados diretamente (DALLEGRAVE NETO, 2018).

4.2.4 A vida fora do local de trabalho

O objetivo dessa questão foi investigar como a insegurança no trabalho reflete na vida pessoal do trabalhador.

Tabela 7 - Insegurança no trabalho

VIDA FORA DO LOCAL DE TRABALHO	Você se sente seguro em relação ao seu trabalho?	Frequência		OBJETIVO ESPECÍFICO 1
	Não	25	76%	
	Sim	8	24%	

Fonte: Elaborado pela autora

Os terceirizados, em sua maioria, 76%, sentem-se inseguros em relação ao seu trabalho. Temem, constantemente, pela demissão e, para 38%, o principal motivo é por serem terceirizados. Sentem-se vulneráveis, e este momento, por causa da

pandemia do Coronavírus, também provocou sentimento de instabilidade em relação à possibilidade de perda do emprego.

Para 28% destes trabalhadores, a insegurança se materializa em suas vidas pessoais de forma a não poderem fazer planos, contrair dívidas e realizar projetos. Há falas sobre desespero, medo, crises de ansiedade, estresse, perda de sono e aflição. Houve pontuação sobre ausência de meritocracia, impacto na motivação para o trabalho. Porém, também houve comentários de alguns sobre pensamentos positivos, concentrar-se no trabalho, ver como incentivo para fazer melhor o trabalho, aumento da fé em Deus, oportunidade para mudar de atitude e sair da terceirização, buscar novos caminhos, e de outros, que preferem não pensar em nada. A insegurança no emprego, perda de benefícios sociais, salários baixos e descontinuidade no trabalho são características do trabalho precário (ALVES, 2012).

Essa insegurança estabelece um futuro que não pode ser planejado de forma objetiva (SIRELLI, 2015): “não posso fazer planos porque sempre tem o risco da demissão” (Participante 050204D). A precarização do trabalho legitima a instabilidade do vínculo de emprego, que por sua vez, é seguido pela insegurança na vida (SIRELLI, 2015) “em relação às férias fico sem poder planejar, pois não sei se até lá estarei empregado ou desempregado” (Participante 070204D).

Para os 4% que se sentem seguros com o emprego, as razões apresentadas são pelo bom trabalho que desenvolvem e pelo tempo de trabalho que tem e as pessoas já conhecerem seu serviço.

4.2.5 Direitos trabalhistas dos terceirizados

O foco dessas questões foi observar se houve diferença no tratamento em relação à concessão de férias e se o emprego foi afetado pela Reforma trabalhista e Lei da Terceirização.

Tabela 8 - Direitos trabalhistas/legislações

DIREITOS TRABA- LHISTAS	Como são planejadas as férias		Frequência		OBJETIVOS ESPECÍFICOS 1 e 2
	Imposto/predeterminado/escolhido pela empresa	24	73%		
	Combinado/sugerido	5	15%		
	Mês de aniversário	1	3%		
	Não responderam	3	9%		
	O que acha que mudou com a Reforma trabalhista e a Lei da Terceirização?		Frequência		
Não sentiu diferença/Não teve impacto	20	61%			

	Não soube dizer/Não tem opinião/Não conhece	5	15%	
	Aposentadoria/Férias/Jornada de trab./Contribuição. Sindical/Rescisão Contratual	7	21%	
	Não respondeu	1	3%	

Fonte: Elaborado pela autora (2020)

Para 73% dos terceirizados, não há opção de período de escolha para o gozo de férias. O período de férias é predeterminado pela empresa, porém há possibilidade de realização de permutas com colegas, caso queiram, caso consigam. 15% declararam que podem combinar as férias com a chefia, com os setores onde trabalham, sugerir períodos e negociar. Para outros 3%, o período é determinado de acordo com o mês de aniversário e 9% não responderam. Apesar de existir essa percepção por parte dos terceirizados da impossibilidade de escolher o período de férias, a legislação assegura que se trata de uma prerrogativa do empregador, cujo período de concessão é definido com base nas necessidades da empresa (BRASIL, 1977).

Dos participantes, 76% não tem nenhum tipo de conhecimento sobre a Reforma trabalhista e a Lei da Terceirização, 21%, acreditam que teve impacto na aposentadoria, férias, jornada de trabalho, contribuição sindical e rescisão de contrato e 1% não respondeu. Esse resultado corrobora com Scherer (2019), que afirma que a falta de conhecimento das regras da reforma trabalhista pode estar relacionada à rápida tramitação da lei com pouco debate na sociedade.

No entanto, os itens citados pelos respondentes não tiveram alterações nas legislações, por exemplo: em relação à aposentadoria, a matéria foi discutida na Reforma previdenciária; sobre as férias, houve alteração em dois períodos para suprir a necessidade da empresa com o órgão no sentido de dar férias aos trabalhadores no período de recesso da instituição, o que não tem relação com as referidas reformas; quanto à jornada de trabalho, erroneamente, os trabalhadores faziam 40 horas semanais, sendo a carga horária que deveria ser cumprida a de 44h. Foram feitos os ajustes, e os terceirizados entenderam como se fosse consequência das novas legislações.

Os terceirizados perceberam a mudança de obrigatória para facultativa da contribuição sindical. Anteriormente à Reforma Trabalhista, o desconto sindical era obrigatório e equivalente a um dia do salário do empregado no mês de março de cada ano. Agora, há a exigência de uma autorização expressa do empregado. A retirada da obrigatoriedade afeta na atuação sindical e fragiliza os sindicatos, pois ameaça a

sua sobrevivência (FARIA, 1995; CORSI; MASTRODI, 2018). Trata-se de uma situação desfavorável aos trabalhadores (KREIN, 2018).

4.2.6 Iniciativas para o cumprimento dos direitos trabalhistas

A investigação buscou identificar a existência de desrespeito aos direitos trabalhistas, medidas tomadas para reivindicar direitos e sobre a articulação política dos sindicatos.

Tabela 9 - Cumprimento de direitos trabalhistas

CUMPRIMENTO DE DIREITOS TRABALHISTAS	Você já precisou acionar a Justiça do Trabalho para reivindicar direitos?		Frequência	
	Não	26	79%	
	Sim	7	21%	
	Conhece o sindicato ou alguma outra associação profissional que te represente?		Frequência	
	Não	9	27%	
	Sim	24	73%	
	Você é sindicalizado?		Frequência	
	Não	27	82%	
	Sim	6	18%	

Fonte: Elaborado pela autora (2020).

Ao serem interrogados se já precisaram acionar a justiça trabalhista para reivindicar direitos, a minoria, 21%, precisou fazê-lo em empresas anteriores. Desses, 28% foi por iniciativa do sindicato em ação coletiva.

No que diz respeito à atuação do sindicato, 73% dos trabalhadores conhecem o sindicato e 82% dos participantes não são sindicalizados.

Foi identificado que, na categoria profissional motoristas, há duas empresas distintas para o contrato de motoristas, uma para carro executivo e outra para carro comum. Foi possibilitada aos empregados da empresa de contrato de carro executivo a filiação ao Sindicato dos Rodoviários e, aos outros, não há informação a qual sindicato poderiam se filiar. Assim, os demais empregados, ainda que desenvolvendo a mesma atividade, não têm representatividade sindical. Essa discrepância implica em salários e benefícios inferiores, entre outros prejuízos, como acesso à plano de saúde e serviços oferecidos pelo sindicato.

Os motivos apontados para a não filiação no sindicato da categoria em sua maioria, foram: 27% por falta de interesse, 20% pela necessidade de pagamento, 20% por não acreditarem na atuação do sindicato, 13% não souberam responder e 20%

relataram falta de conhecimento, ou por considerarem má prestação de serviços, por falta de oportunidade, por não saberem da utilidade, por não concordarem, por não se sentirem representados e ainda por falta de interesse na filiação. Como também, a situação dos motoristas que alegaram ausência de sindicato para se filiarem.

Embora a maior parte não seja filiada ao sindicato da categoria, a visão dos terceirizados é que o sindicato deve lutar em defesa dos direitos dos trabalhadores, representá-los, protegê-los, assessorá-los, apoiá-los e foi citada a necessidade da presença para “homologar a rescisão de contrato, mas não sabe ao certo função do sindicato” (entrevistado 070103C). Contudo, o acompanhamento do sindicato no momento da homologação da rescisão de contrato foi um dos pontos que sofreu alteração na Reforma Trabalhista, e a sua presença deixou de ser obrigatória (BRASIL, 2017a).

A maior parte, 48%, acredita que o sindicato não tem se aproximado dos trabalhadores, no entanto, também afirmaram que o trabalhador “deve correr atrás” (sic). 27% afirmam receber e-mails com informativos e que, quando o procuram, há reciprocidade. Um dos participantes apontou “que os trabalhadores deveriam valorizar mais o sindicato, que é importante pagar ao menos a taxa anual, e deveriam se interessar mais em conhecer os seus direitos para não serem lesados” (participante 070101A).

Como manifestações livres, foi dito por um dos participantes que “o cargo do terceirizado ser voltado para a categoria profissional que realmente atua” (participante 060203C). Por outro, que gostaria que “os salários da categoria profissional fossem iguais aos salários pagos à mesma categoria” (participante 070103C). E um terceiro relatou acerca da terceirização:

[...] a terceirização é benéfica por conta da situação do país, principalmente neste órgão, para garantir a continuidade das atribuições do órgão sem onerar o Estado por isso. Acredita que deveria haver uma contratação por meio de um plano de cargo específicos (entrevistado 070404D).

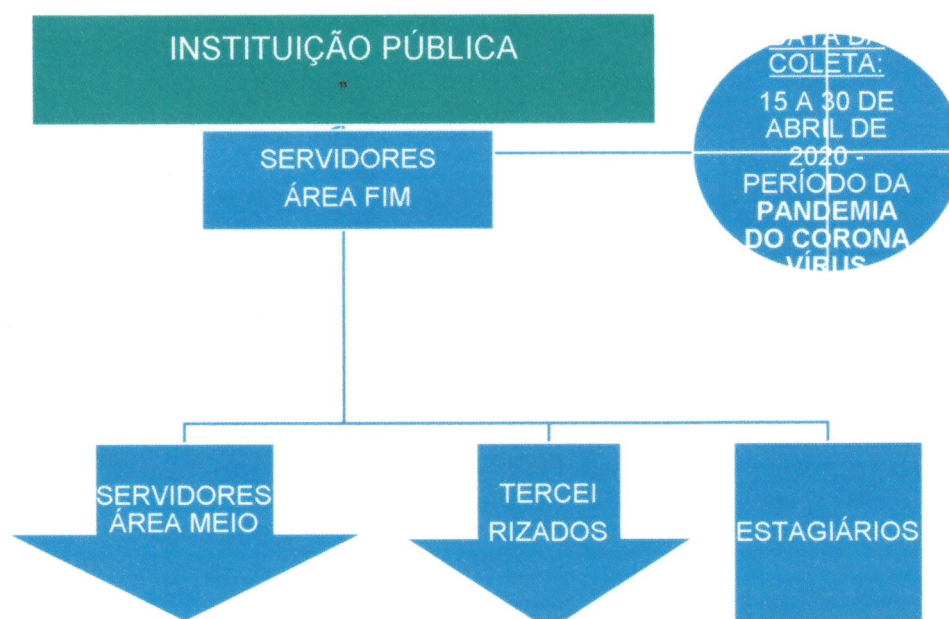
O quadro 5 sintetiza uma visão global da percepção da precarização do trabalho por meio da vivência dos trabalhadores terceirizados identificada após a aplicação do questionário, seguida pela figura 3 que representa o quadro funcional, as atividades desenvolvidas pelos servidores e terceirizados, os resultados relacionados à percepção da precarização do trabalho terceirizado na instituição pública pelos trabalhadores terceirizados e do relacionamento interpessoal.

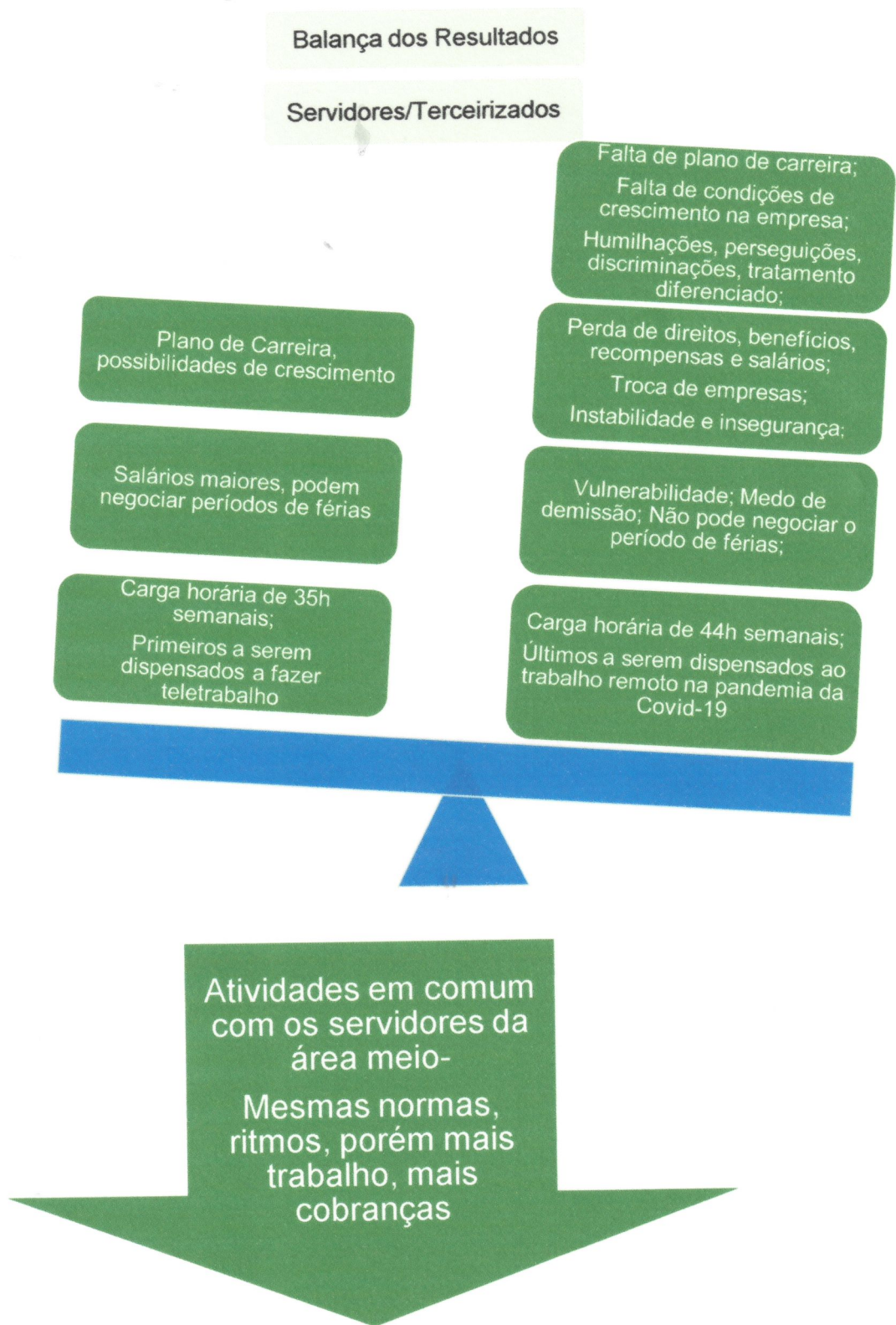
Quadro 5 - Análise de conteúdo – Síntese

Trajetória profissional	Trabalho atual	Condições de trabalho	Vida fora do trabalho	Direitos trabalhistas	Cumprimento dos direitos
<i>Instabilidade e insegurança</i>	<i>Discriminação</i>	<i>Desigualdade no trabalho</i>	<i>Insegurança do trabalho na vida pessoal</i>	<i>Conhecimento da legislação</i>	<i>Fragilização dos sindicatos</i>
"Vivo inseguro, principalmente em relação a momentos de crise, e só de imaginar desempregado sinto desespero, e faço de tudo para me manter empregado" (Participante 080404D)	"Por exemplo na questão da pandemia, o trabalhador terceirizado foi a última mão de obra a ser dispensada" (Participante 070104D)	"O trabalho é igual, mas a cobrança é maior para os terceirizados" (Participante 060203C)	"Tenho crise de ansiedade por causa de troca de empresa, a ponto de perder o sono." (Participante 070101A)	"Não conheço a lei" (vários participantes)	"Não entendo, não tenho noção da utilidade do sindicato." (Participante 050203C)

Fonte: Elaborado pela autora (2020)

Figura 3 – Quadro funcional, de atividades e resultados





Servidores

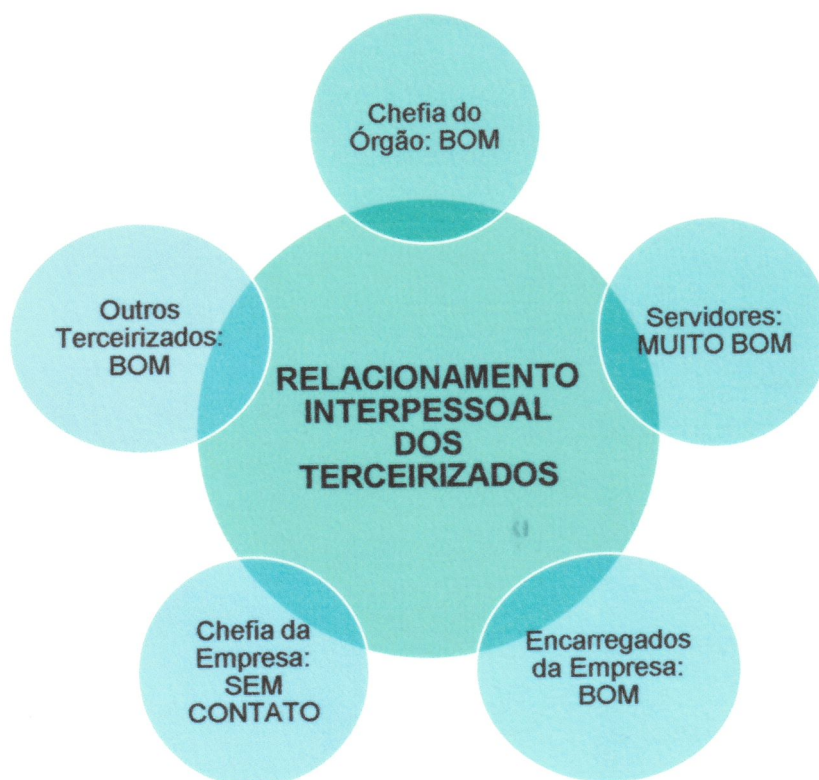


- ☒ Apoio jurídico
- ☒ Atividades administrativas
- ☒ Atendimento ao público

Terceirizados



- ☒ Apoio jurídico
- ☒ Atividades administrativas
- ☒ Atendimento ao público



Fonte: Elaborado pela autora (2020)

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa foi realizada em período da pandemia do novo Coronavírus. Nesse cenário, houve e ainda estão ocorrendo óbitos em grande escala, empresas em situação de falência, aumento de desemprego mundial, inclusive no Brasil (PAULINO, 2020). Entende-se que tais circunstâncias trazem preocupações aos trabalhadores que não têm estabilidade no emprego, como é o caso dos participantes desta pesquisa.

E nesse contexto de crise econômica e aumento de desemprego, ficou evidente o medo e a insegurança que os participantes estavam vivenciando e isto contribuiu para limitações da pesquisa. O contato à distância, por telefone, provocou uma situação de desconfiança com a pesquisadora, e em consequência, houve muita recusa e desinteresse na participação da pesquisa. Os participantes que indicaram outros trabalhadores à colaborarem relataram que alguns se negavam em virtude do receio de ser uma pesquisa investigativa solicitada pela empresa terceirizada ou pela instituição. Há relato de terceirizado que sugeriu que a pesquisadora fizesse uma busca no *site Google* sobre o tema pesquisado. E entre aqueles que participaram, em sua maioria, as respostas eram curtas, impossibilitando profundidade sobre o assunto.

O objetivo desta pesquisa foi compreender as vivências dos trabalhadores terceirizados de uma instituição pública em relação à precarização do trabalho e seus reflexos em suas atividades. Por meio de um questionário, respondido por 33 trabalhadores terceirizados de várias atividades de quatro unidades da instituição pública, foi investigado como o trabalhador vivencia e percebe a precarização do trabalho terceirizado no serviço público, após as Leis nº 13.429/2017 e 13.467/2017.

A metodologia adotada possibilitou ressaltar pontos importantes sobre a percepção dos participantes relativa à precarização do trabalho. Os objetivos foram descrever a visão dos terceirizados sobre condições de trabalho e precarização a partir do advento da Lei nº 13.429/17 e Lei nº 13.467/17, identificar na legislação trabalhista aspectos que possam estar relacionados à precarização do trabalho, assim como a evolução da lei trabalhista e como ela poderá implicar na relação de trabalho e diagnosticar as condições de trabalho terceirizado em uma organização pública, na visão do trabalhador.

A terceirização é uma prática associada à discriminação entre os trabalhadores por haver desigualdades nas condições de trabalho, sendo “o fio

condutor da precarização do trabalho no Brasil" (ANTUNES; DRUCK, 2013, p. 224). Para mais da metade dos participantes, é perceptível a discriminação quando há tratamento diferenciado entre servidores e terceirizados. Para os servidores, a jornada de trabalho é menor, há recesso de final de ano, e no caso específico da pandemia da Covid-19, foram os primeiros a poderem fazer teletrabalho.

Os resultados da pesquisa apontaram que grande parte dos participantes não pretende continuar como terceirizados. A maioria é de profissionais com nível superior, solteiros, com idade entre 26 e 35 anos e que atuam há mais de sete anos na instituição. Dentre os principais motivos, foram elencadas a instabilidade e a insegurança. Também percebem razões que tendem à precarização, como humilhação, perda de direitos, benefícios, recompensas e salários, falta de condições de crescimento na empresa. Tais elementos caracterizam o que a literatura chama de precarização, embora algumas sejam percepções particulares, assim como há desconhecimento dos terceirizados sobre a legislação e seus direitos.

No que diz respeito à Lei da terceirização e à Reforma trabalhista de 2017, esses profissionais não perceberam impactos nas suas relações contratuais, mas há algumas alterações percebidas, embora não associadas pelos terceirizados em seu entendimento como consequência da reforma trabalhista. Exemplo disso é a fala de um dos participantes, que gostaria de ter a presença do sindicato no momento da homologação contratual. No entanto, a nova legislação dificulta a proteção do trabalhador no ato da rescisão de contrato, pois se tiver necessidade de assistência, deverá custeá-la (DIEESE, 2017).

A perda de importância do sindicato revela-se no grande número de trabalhadores sem representatividade sindical, 82% dos participantes da pesquisa não são sindicalizados. Há uma tentativa de esvaziamento da organização sindical dos trabalhadores. É uma situação desfavorável aos trabalhadores (KREIN, 2018).

Sobre a sindicalização, foi observado que há contrato com duas empresas distintas na categoria de motoristas. Em uma delas, há um número de trabalhadores contratados que são filiados ao sindicato que garante um piso salarial maior, e outros, contratados pela outra empresa, com atuação sindical desconhecida, que paga piso inferior aos demais trabalhadores da categoria. Isto sugere que a instituição esclareça a esses profissionais que a Constituição Federal de 1988 garante o direito de associação sindical ou patronal: "É livre a associação profissional ou sindical"

Em relação às férias, embora a legislação estabeleça que o período de férias seja prerrogativa do empregador, os terceirizados relatam que não há possibilidades mínimas de escolha como ocorre com outros profissionais. Exceto, se houver a possibilidade de trocas entre os colegas. Nesse sentido, propõe à instituição, sugestão à empresa terceirizada, dentro de suas possibilidades, proporcionar diálogo entre os seus empregados quanto ao período de concessão de férias. Medida simples e flexibilidade de gestão que poderá oferecer qualidade de vida e satisfação aos trabalhadores.

Para os trabalhadores das quatro unidades da instituição pública pesquisada, ainda que, indiretamente, percebam a terceirização como forma de precarização do trabalho, estão satisfeitos com o ambiente de trabalho, com os relacionamentos interpessoais e gostam das atividades que desenvolvem. De uma forma geral, essas atividades desenvolvidas pelos servidores e terceirizados são similares e o relacionamento interpessoal dentro do órgão é bom.

Nesse contexto estudado, há indícios de que a percepção é de que a terceirização precariza o trabalho e que os trabalhadores percebem que o trabalho que desenvolvem é precarizado, contudo não conhecem a lei. Mas, sentem prazer e gostam do que fazem, sugerindo, portanto, resultados que (indicam precarização) ou indicam apenas piora nas condições de trabalho e não necessariamente, precarização, já que possuem salários menores e carga horária maior, sem benefícios, sem condições de crescimento, além de instabilidade e insegurança.

Com isso, faz-se necessário pensar em modos efetivos para obter melhores condições de trabalho para os terceirizados da instituição pesquisada. Um exemplo seria no planejamento do processo de licitação, de modo que mudanças pequenas já deem a esses profissionais equidade com os demais trabalhadores do órgão.

Com base nas pesquisas realizadas nesta dissertação, são possíveis sugestões e recomendações para estudos futuros. Destacam-se, entre outras, as seguintes:

- Analisar a percepção da precarização entre os trabalhadores terceirizados que atuam no segmento privado;
- Analisar a percepção da precarização entre os trabalhadores terceirizados que atuam em serviços externos ou teletrabalho;
- Perspectiva histórica, mudança política e social relacionadas à terceirização;
- Síntese dos conceitos relativos à terceirização;

-Buscar a subjetividade do trabalhador, a sua visão do que é intrínseco a ele, por trás de sua aparente assertividade;

-Modernização e novos arranjos de trabalho;

-Diagnóstico descritivo às condições de trabalho.

REFERÊNCIAS

- ABDAL, A; OLIVEIRA, M. C. V.; GHEZZI, D. R.; SANTOS JÚNIOR, J. (org.) **Métodos de pesquisa em ciências sociais: bloco qualitativo**. São Paulo: Cebrap/Sesc, 2016. 72 p. Disponível em: http://bibliotecavirtual.cebrap.org.br/arquivos/2016_E-BOOK%20Sesc-Cebrap_%20Metodos%20e%20tecnicas%20em%20CS%20-%20Bloco%20Qualitativo.pdf Acesso em: 23 maio 2018.
- ALMEIDA, I. M. Acidentes de Trabalho e a Repolitização da Agenda da Saúde do Trabalhador. In: Gomez, M.; MACHADO, J. M. H.; PENA, P. G. L. (org.). **Saúde do trabalhador na sociedade brasileira contemporânea**. Rio de Janeiro: Fiocruz, 2011. p. 203-225. Disponível em: <https://www.arca.fiocruz.br/handle/icict/42088>. Acesso em: 10 out. 2019.
- 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. 1-32, 2012. Disponível em: https://ces.uc.pt/publicacoes/oficina/ficheiros/6024_Oficina_do_CES_381.pdf. Acesso em: 07 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. 33-50, 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. 248 p.
- ANTUNES, R. Na escravidão o trabalhador era vendido, na terceirização é alugado. [Entrevista concedida 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. **Rev. TST**, Brasília, v. 79, n. 3, p. 214-231, 2013. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/55995/011_antunes_druck.pdf?sequence=1. Acesso em: 8 set. 2019.
- 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**, [s.l.], v. 1, n. 1, dez. 2018. Disponível em: <https://www.univel.br/ojs-3.0.2/index.php/revista/article/view/50>. Acesso em: 10 set. 2019.
- 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, nº 1, jul. 2019. Disponível em: <http://revistatdh.org/index.php/Revista-TDH/article/view/44/17>. Acesso em: 6 ago. 2019.

BRANSKI, R. M.; FRANCO, R. A. C.; LIMA JR, O. F. Metodologia de estudo de casos aplicada à logística. In: CONGRESSO DE PESQUISA E ENSINO EM TRANSPORTE. 24., 2010, Salvador. **Anais [...]**. Salvador: Fórum, 2010. p. 1-13. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Orlando_Lima_Jr/publication/277598822_METODOLOGIA_DE_ESTUDO_DE_CASOS_APLICADA_A_LOGISTICA/links/556e732208aec2268308c66b/METODOLOGIA-DE-ESTUDO-DE-CASOS-APLICADA-A-LOGISTICA.pdf. Acesso em: 11 out. 2019.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 10 jan. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 2.031, de 11 de outubro de 1996**. Dispõe sobre a contratação dos serviços de vigilância e de limpeza e conservação no âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional. Brasília, DF: Presidência da República, [1996]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/d2031.htm. Acesso em: 27 jul. 2019.

BRASIL. **Decreto nº 9.507, de 21 de setembro de 2018**. Dispõe sobre a execução indireta, mediante contratação, de serviços da administração pública federal direta, autárquica e fundacional e das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Brasília, DF: Presidência da República, [2018]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10183.htm#art1. Acesso em: 29 fev. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 10.088, de 05 de novembro de 2019**. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Presidência da República, [2019a]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art6.html. Acesso em: 2 mar. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 10.183, de 20 de dezembro de 2019**. Dispõe sobre a execução indireta, mediante contratação, de serviços da administração pública federal direta, autárquica e fundacional e das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Brasília, DF: Presidência da República, [2019b]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10183.htm. Acesso em: 29 fev. 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. Decreto-Lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Brasília, DF: Presidência da República, [1943]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0229.htm. Acesso em: 20 jul. 2019.

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 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [1943]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 20 jul. 2019.

BRASIL. Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970. Estabelece diretrizes para a classificação de cargos do Serviço Civil da União e das autarquias federais. Brasília, DF: Presidência da República, [1970]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L5645.htm. Acesso em: 25 jul. 2019.

BRASIL. Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas. Brasília, DF: Presidência da República, [1974]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm. Acesso em: 20 jul. 2019.

BRASIL. Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983. Dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores. Brasília, DF: Presidência da República, [1983]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7102.htm. Acesso em: 20 jul. 2019.

BRASIL. Lei nº 8.863, de 28 de março de 1994. Altera a Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983. Brasília, DF: Presidência da República, [1994]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8863.htm. Acesso em: 25 jul. 2019.

BRASIL. Lei nº 8.987, de 13 de fevereiro de 1995. Dispõe sobre o regime de concessão e permissão da prestação de serviços públicos previstos no art. 175 da Constituição Federal. Brasília, DF: Presidência da República, [1995]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8987cons.htm. Acesso em: 20 jul. 2019.

BRASIL. Lei nº 9.472, de 16 de julho de 1997. Dispõe sobre a organização dos serviços de telecomunicações, a criação e funcionamento de um órgão regulador e outros aspectos institucionais. Brasília, DF: Presidência da República, [1997]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9472.htm. Acesso em: 20 jul. 2019.

BRASIL. **Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998.** Dispõe sobre o contrato de trabalho por prazo determinado. Brasília, DF: Presidência da República, [1998]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9601.htm. Acesso em: 22 jul. 2019.

BRASIL. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017.** Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Brasília, DF: Presidência da República, [2017b]. 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.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Presidência da República, [2017a]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 20 jul. 2019.

BRASIL. **Lei nº 13.979 de 06 de fevereiro de 2020.** Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. Brasília, DF: Presidência da República, [2020]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10183.htm#art1. Acesso em: 24 mai. 2020.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei nº 4.302, de 24 de março de 1998.** Dispõe sobre as relações de trabalho na empresa, de trabalho temporário e na empresa de prestação de serviços a terceiros. Brasília, DF: Presidência da República, [1998]. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=20794>. 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 Fazenda, 2015. Disponível em: <http://sa.previdencia.gov.br/site/2016/09/III-Boletim-2015.pdf>. Acesso em: 29 jul. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **ADPF 324.** É lícita a terceirização de toda e qualquer atividade, meio ou fim, não se configurando relação de emprego entre a contratante e o empregado da contratada; II - A terceirização, compete à contratante: i) verificar a idoneidade e a capacidade econômica da terceirizada; e ii) responder subsidiariamente pelo descumprimento das normas trabalhistas, bem como por obrigações previdenciárias, na forma do art. 31 da Lei 8.212/1993. Relator: Min. Roberto Barroso, 30 de agosto de 2018. Disponível em: <http://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=4620584>. Acesso em: 27 jun. 2019.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **RE 958252**. É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante. Relator: Min. Luiz Fux, 29 de agosto de 2018. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4304602&numeroProcesso=713211&classeProcesso=ARE&numeroTema=725#>. Acesso em: 27 jun. 2019.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 256**. Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nºs 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços. Brasília, DF: Tribunal Superior do Trabalho, 1986. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-256. Acesso em: 23 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.

CARDOSO, A. M.; LAGE, T. A inspeção do trabalho no Brasil. **Dados: Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, v. 48, n. 3, p. 451-490, jul./set. 2005. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/218/21848301.pdf>. Acesso em 10 ago. 2019.

CARELLI, R. A terceirização no século XXI. **Revista Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 79, n. 4, out./dez. 2013. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/55996/012_carelli.pdf?sequence=1. Acesso em: 2 ago. 2019.

CARVALHO, S. S. de. Uma visão geral sobre a reforma trabalhista. In: CORSEUIL, C. H. L. (ed.). **Mercado de Trabalho: conjuntura e análise**. Brasília: Ipea: Ministério do Trabalho, v. 63, p. 81-94, 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**, Rio Grande, v. 1, n. 2, p. 16-28, nov. 2018. Disponível em: <http://rbds.ieprev.com.br/rbds/article/view/41/25>. Acesso em: 19 nov. 2019.

CASTRO, M. P. S. W. de. **Terceirização: uma expressão do direito flexível do trabalho na sociedade contemporânea**. 2012. 175 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Faculdade de Direito, Universidade Católica de Pernambuco, Recife, 2012. Disponível em: http://tede2.unicap.br:8080/bitstream/tede/486/1/dissertacao_maria_do_perpetuo.pdf. Acesso em: 2 ago. 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. 55-73, 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. 243-270, dez. 2018. Disponível em: <https://periodicos.pucpr.br/index.php/direito-economico/article/view/18318>. Acesso em: 9 set. 2019.

COSTA, B. S.; COSTA, S. S.; CINTRA, C. L. D. Os possíveis impactos da reforma da legislação trabalhista na saúde do trabalhador. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, [s./] v. 16, n. 1, p. 109-117, 2018. Disponível em: <http://www.rbmt.org.br/details/301/pt-BR/os-possiveis-impactos-da-reforma-da-legislacao-trabalhista-na-saude-do-trabalhador>. Acesso em: 8 jul. 2019

COSTA, H. A.; COSTA, E. S. Trabalho em call centers em Portugal e no Brasil: a precarização vista pelos operadores. **Tempo Social**, [s./] v. 30, n. 1, p. 105-127, abr. 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ts/v30n1/1809-4554-ts-30-01-0105.pdf>. Acesso em: 3 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.

DALLEGRAVE NETO, J. A. A amplitude da terceirização instituída pela reforma trabalhista e seu impacto no mundo do trabalho. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 7, n. 72, p. 29-50, out. 2018. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/149670>. Acesso em: 6 set. 2019.

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

DELGADO, M. G. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e dos caminhos da reconstrução**. São Paulo: LTr, 2007.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DIAS, J. A.; SILVA, T. N. da. (TCC-ART) A reforma trabalhista como mecanismo de reestruturação da economia brasileira. **Meritum**, Belo Horizonte, v. 12, n. 2, p. 146-157, jul./dez. 2017. Disponível em: <http://www.fumec.br/revistas/meritum/article/view/5313>. Acesso em: 13 ago. 2019.

DIEESE. **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, 175). Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec175TerceirizacaoTrabalhoTemporario.pdf>. Acesso em 18 set 2019.

DIEESE; CUT. **Terceirização e desenvolvimento**: uma conta que não fecha. Dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos. São Paulo: CUT, 2014. Disponível em: <https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>. Acesso em: 5 set. 2019.

DRUCK, G. Terceirização: balanço de uma década. **Caderno CRH**, Salvador, n. 37, p. 111-139, jul./dez. 2002. Disponível em: <http://www.flexibilizacao.ufba.br/RCRH-2006-132graca.pdf>. Acesso em: 2 ago. 2019.

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

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: Ipea, 2018. p. 113- 141. 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.

FARIA, M. G. D. de. **Terceirização**: (des) fordizando a fábrica, um estudo de complexo petroquímico da Bahia. 1995. Tese (Doutorado) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 1995. Disponível em: http://repositorio.unicamp.br/jspui/bitstream/REPOSIP/280279/1/Faria_MariadaGracaDruckde_D.pdf. Acesso em: 6 ago. 2019.

FERNANDES, W. Lei da terceirização vai precarizar trabalho. [Entrevista cedida a] Camila Boehm. **Agência Brasil**. São Paulo, 23 mar. 2017. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/politica/noticia/2017-03/lei-da-terceirizacao-vai-precizar-trabalho-diz-presidente-do-trt-2>. Acesso em 16 jan. 2020.

FILGUEIRAS, V. A. Terceirização e trabalho análogo ao escravo: coincidência? **Repórter Brasil**, [s.l.] v. 24, 2014. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/2014/06/terceirizacao-e-trabalho-analogo-ao-escravo-coincidencia/>. Acesso em: 2 ago. 2019.

GALEAZZI, I. Precarização do trabalho. In: CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. (org.). **Dicionário de trabalho e tecnologia**, Porto alegre: Zouk, v. 2, 2006, p. 259-265.

GARCIA, S. R. Subcontratação. Terceirização. In: CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. (org.). **Dicionário de trabalho e tecnologia**. Porto Alegre: Zouk, v. 2, 2006, p.274-276,311-314.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002. Disponível em: http://www.uece.br/nucleodelinguasitaperi/dmdocuments/gil_como_elaborar_projeto_de_pesquisa.pdf. Acesso em: 22 jul. 2019.

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. 1-4, out. 2018. Disponível

em: <http://seer.umc.br/index.php/revistaumc/article/view/475/367>. Acesso em: 1 dez. 2019.

GONDIM, T. P.; SILVA, S. G. C. L. da. Direito e desigualdade: um estudo sobre a terceirização. **Revista Direitos Culturais**, Santo Ângelo, v. 12, n. 27, p. 109-124, ago. 2017. Disponível em: <http://srvapp2s.santoangelo.uri.br/seer/index.php/direitosculturais/article/view/1926>. Acesso em: 2 ago. 2019.

GUIMARÃES JUNIOR, S. D.; FERREIRA, J. B. O. Sujeito em terceiro plano: Uma reflexão crítica acerca da articulação entre a dinâmica da terceirização e processos de subjetivação. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 2, p. 381-389, abr./jun. 2018. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S1984-66572018000200006&lng=pt&nrm=iso. Acesso em: 2 dez. 2019.

HELOANI, R. Novas formas de trabalho na contemporaneidade. In: BENDASSOLLI, P. F.; BORGES-ANDRADE, J. E. (org.). **Dicionário de psicologia do trabalho e das organizações**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2015.

HOLZMANN, L.; PICCININI, V. Flexibilização. In: CATTANI, A. D.; HOLZMANN, L. (org.). **Dicionário de trabalho e tecnologia**, Porto alegre: Zouk, v. 2, p. 259-265, 2006.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios: Aspectos das relações de trabalho e sindicalização**, 2015. Rio de Janeiro: IBGE, 2017 Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv100322.pdf>. Acesso em: 24 set. 2019.

JOÃO, P. S. A terceirização ilícita e ilegal: antes e depois da reforma trabalhista de 2017. **Arquivos do Instituto Brasileiro Social Cesarino Júnior**, São Paulo, v. 41, nº 41, p. 7-34. 2017. Disponível em: http://www.institutocesarinojunior.org.br/Revista_41.pdf#page=8. Acesso em 11 ago. 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**, [s.l.], v. 30, n. 1, p. 77-104, 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. 680-680, mar. 2019. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232019000300680&tlng=pt. 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**, [s.l.] v. 30, n. 1, p. 31-51, abr. 2018. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ts/v30n1/1809-4554-ts-30-01-0031.pdf>. Acesso em: 9 set. 2019.

MANCEBO, D. Trabalho terceirizado e universidade pública: uma análise a partir da

UERJ. **EccoS Revista Científica**, São Paulo, n. 44, p. 159-174, set./dez. 2017. Disponível em: redalyc.org/pdf/715/71553908008.pdf. Acesso em: 8 nov. 2019.

MARCELINO, P. R. P. **A logística da precarização: terceirização do trabalho na Honda do Brasil**. São Paulo: Expressão Popular, 2004.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003. Disponível em: http://docente.ifrn.edu.br/olivianeta/disciplinas/copy_of_historia-i/historia-ii/china-e-india/at_download/file. Acesso em: 30 out. 2019.

MARTINS, A. F. **Precarização e violência no trabalho: um olhar sobre as relações de trabalho em instituições públicas de saúde do Rio de Janeiro**. 2012. Dissertação (Mestrado em Ciências na área de Saúde) – Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, 2012. Disponível em: <https://www.arca.fiocruz.br/handle/icict/24615>. Acesso em: 29 set. 2019.

MARTINS, M. A psicodinâmica do reconhecimento no trabalho de informática de terceirizados e concursados de uma instituição pública. 2012. Dissertação (Mestrado em Psicologia Social, do Trabalho e das Organizações) – Instituto de Psicologia, Universidade de Brasília, Brasília, 2012. Disponível em: https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/12853/3/2012_M%c3%a1rcioMartins.pdf. Acesso em: 10 dez. 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**, [s.l.] v. 15, n. 3, p. 244-251, 2017. Disponível em: <https://www.rbmt.org.br/details/255/pt-BR/a-psicodinamica-do-reconhecimento-no-trabalho-de-informatica-de-terceirizados-de-uma-instituicao-publica>. Acesso em: 30 set. 2019.

MARTINS, S. P. **A terceirização no direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

MINAYO, M. C. S. Análise qualitativa: teoria, passos e fidedignidade. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, vol. 17, n. 3, p. 621-626, mar. 2012. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-81232012000300007>. Acesso em: 28 nov. 2019.

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. 9. ed. São Paulo: Hucitec, 2006, 406 p.

NEVES, S. L. D. das; CABRAL, A. D. A.; NEVES, S. D. das. Responsabilidade subsidiária da administração pública: a análise de uma entidade de saúde pública no estado de PERNAMBUCO. **Revista Opara: Ciências Contemporâneas Aplicadas**, Petrolina, v. 8, n. 2, p. 42-65, 2018. Disponível em: <http://revistaopara.facape.br/article/viewFile/236/143>. Acesso em: 13 set. 2019.

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.

327-345, ago. 2018. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0303-76572018001000501&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 20 nov. 2019.

PASSOS, R. G.; NOGUEIRA, C. M. O fenômeno da terceirização e a divisão sociosexual e racial do trabalho. **Revista Katálisis**, Florianópolis, v. 21, n. 3, p. 484-503, set./dez. 2018. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-49802018000300484&script=sci_arttext&tlng=pt. 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. 117-135, out./dez. 2008. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/5386>. Acesso em: 13 ago. 2019.

PAULINO, L. A. A pandemia do coronavírus e seus impactos políticos e econômicos. In: CORSI, F. L.; SANTOS, A. dos. (org.). **Os rumos do Brasil e da América Latina**. Bauru: Canal 6, 2020. p. 161-181. Disponível em: http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/documentacao_e_divulgacao/doc_biblioteca/bibli_servicos_produtos/BibliotecaDigital/BibDigitalLivros/TodosOsLivros/Os-rumos-do-Brasil-e-da-America-Latina.pdf. Acesso em: 24 maio 2020.

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. 208-220, 2018. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-82202018000200003. Acesso em: 27 jul. 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**, [s.l.] v. 13, n. 35, p. 2839-2869, maio/ago. 2019. Disponível em: <https://www.gestaoesociedade.org/gestaoesociedade/article/view/2380>. Acesso em: 12 out. 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, n. 52, p. 211-228, 2018. Disponível em: <http://www.anpt.org.br/attachments/article/3367/Revista%20do%20MPT%20n.%2052.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, p. 181-199, 2019. 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. 106-114, 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. 1-14. 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. Tese (Doutorado em Ciências Sociais) – Faculdade de Serviço Social, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2015.

STEINBRUCH, B. Poder e política. [Entrevista concedida a] Fernando Rodrigues. **Folha; UOL**, São Paulo, 26 set. 2014. Disponível em: <http://https://www.youtube.com/watch?v=NYoWUJ2j6U0>. Minuto 18 em diante. Transcrição da entrevista disponível em: <https://noticias.uol.com.br/politica/ultimas-noticias/2014/09/29/leia-a-transcricao-da-entrevista-de-benjamin-steinbruch-ao-uol-e-a-folha.htm>. Acesso em: 29 ago. 2019.

TAVARES, E. A. A (in) compatibilidade da regra constitucional do concurso público com a nova Lei de Terceirização. **Revista Digital De Direito Administrativo**, Ribeirão Preto, v. 5, n. 2, p. 69-96, 2018. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/rdda/article/view/144295>. Acesso em: 29 jul. 2019.

VASCONCELOS, C. S. S. *et al.* O novo coronavírus e os impactos psicológicos da quarentena. **DESAFIOS-Revista Interdisciplinar da Universidade Federal do Tocantins**, Palmas, v. 7, n. Especial-3, p. 75-80, 2020. Disponível em: <https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/desafios/article/view/8816>. Acesso em: 3 mai. 2020.

VINUTO, J. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. **Temáticas**, Campinas, v. 22, n. 44, p. 203-220, ago./dez. 2014. Disponível em: <https://pdfs.semanticscholar.org/cd8e/3ecb215bf9ea6468624149a343f8a1fa8456.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2019.

YIN, R. K. **Estudo de Caso: planejamento e métodos**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

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, v. 44, n. 191, p. 75, jul. 2018. Disponível em: <https://hdl.handle.net/20.500.12178/151931>. Acesso em: 14 ago. 2019.

ZANELLI, J. C. Riscos e intervenção psicossocial nas organizações de trabalho. *In*: BENDASSOLLI, P. F.; BORGES-ANDRADE, J. E. (org.). **Dicionário de psicologia do trabalho e das organizações**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2015, p. 589-596.

APÊNDICE A

PROTOCOLO: DESENHO DA PESQUISA

Participantes: Trabalhadores terceirizados na instituição pública.
Público alvo: 262 terceirizados.

Lócus: trabalhadores que atuam em 04 unidades da Instituição pública.

Informação aos participantes: Será utilizado um código para cada participante, de forma que não serão identificados, sendo garantido o sigilo das respostas, cujo objetivo é de finalidade acadêmica.

Objetivo principal da pesquisa: compreender as vivências dos trabalhadores terceirizados de uma instituição pública em relação à precarização do trabalho e seus reflexos em suas atividades.

Objetivos específicos:

- a. Descrever a visão dos terceirizados sobre condições de trabalho e precarização a partir do advento das Leis nº 13.429/17 e 13467/2017;
- b. Identificar na legislação aspectos trabalhistas que possam estar relacionados à precarização do trabalho, assim como a evolução da lei trabalhista e como ela poderá implicar na relação de trabalho;
- c. Diagnosticar as condições de trabalho terceirizado em uma instituição pública, na visão do trabalhador.

Metodologia

O instrumento de coleta de dados utilizado nessa pesquisa será aplicado junto aos trabalhadores terceirizados que exercem atividades de limpeza, recepção, secretariado, informática, auxiliar administrativo, vigilância, copeiragem e transporte, sendo desenvolvida uma aproximação empírica ao objeto de estudo, por meio de estudo de caso, de natureza qualitativa com entrevistas semiestruturadas com as análises dos impactos da precarização do trabalho após a reforma trabalhista e terceirização.

A precarização do trabalho é compreendida nesta pesquisa como a piora das condições de trabalho, consequência da busca pela redução de custos e retorno às ideias liberais, que fragiliza os vínculos de trabalho, ocasiona a perda de direitos, enfraquecimentos das políticas de proteção social, degradação do ambiente de trabalho, intensificação das formas de exploração e a desarticulação política dos

trabalhadores (OLIVEIRA *et al*, 2018), a fim de verificar como os trabalhadores terceirizados percebem os seguintes pontos:

- Em relação às proteções sociais quanto às dispensas arbitrárias, inclusive, no tocante à desobrigação de homologação de rescisão contratual pelos sindicatos. Como também a exposição do trabalhador às contratações atípicas (trabalho intermitente, parcial, temporário, autônomo, quarteirização), deixando-o vulnerável e fragilizando-o, segundo estudos do DIEESE; GONDIM, SILVA (2017); CHAIB (2018) – Questões 02 (Bloco II - Trajetória profissional) e 01 (Bloco V - A vida fora do local de trabalho);

- A respeito da percepção quanto às perdas trabalhistas, quais sejam: prevalência de acordos individuais e coletivos ainda que as condições sejam prejudiciais, aumento da divisão de períodos de férias comprometendo o devido descanso do trabalhador, reclamação trabalhista que deverá ser custeada pelo trabalhador e que poderá haver renúncias de direitos DIEESE (2017). Questões 03 e 05 (Bloco III – Trabalho atual) 01 (Bloco VI – Direitos trabalhistas dos trabalhadores terceirizados) e 01 (Bloco VII – Iniciativas para cumprimento dos direitos trabalhistas);

- Se há percepção relativa a discriminações no ambiente de trabalho – Questões 07 (Bloco III – Trabalho atual), 01 e 02 (Bloco IV – Condições de trabalho e de saúde dos empregados terceirizados);

- Se percebem que, por serem trabalhadores terceirizados, possuem menos direitos, benefícios do que os trabalhadores efetivos e se a flexibilidade da hora de almoço é bem aceita pelos trabalhadores. Questões 01, 02, 04 e 05 (Bloco II – Trajetória Profissional) 01, 02 e 04 (Bloco III – Trabalho atual);

- Quanto à desarticulação política dos trabalhadores, a perda de importância dos sindicatos de classe. Questões 02, 03, 04 e 05 (Bloco VII – Iniciativas para cumprimento dos direitos trabalhistas).

APÊNDICE B

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (Adaptação: MARTINS, 2012; SIRELLI, 2015)

O presente documento tem por objetivo convidá-lo a colaborar com a pesquisa "o trabalhador terceirizado e a percepção sobre o trabalho após as mudanças regulamentárias". Trata-se de uma pesquisa acadêmica que tem como finalidade compor minha dissertação de Mestrado em Gestão Estratégica de Organizações, que curso no IESB.

A Pesquisa tem como objetivo geral compreender as vivências trabalhadores terceirizados de uma instituição pública em relação à precarização do trabalho e seus reflexos em suas atividades. De forma específica, pretende-se: mapear a visão dos terceirizados sobre o emprego a partir do advento da Lei nº 13.429/17 e Lei nº 13.467/17, identificar na legislação trabalhista aspectos que possam estar relacionados à precarização do trabalho, assim como a evolução da lei trabalhista e como ela poderá implicar na relação de trabalho e diagnosticar as condições de trabalho terceirizado em uma instituição pública, na visão do trabalhador.

A coleta de dados da pesquisa será realizada no período de 15/04/2020 a 30/04/2020. A entrevista dura no máximo 30 minutos e será realizada por telefone a partir de uma entrevista previamente elaborada.

O Sr.(a) receberá uma cópia deste termo por meio de aplicativo de mensagem originada do telefone do pesquisador responsável, podendo tirar as suas dúvidas sobre o projeto e sua participação, agora ou a qualquer momento. Ao responder com a expressão "de acordo" em resposta ao *WhatsApp* do pesquisador, você autorizará o uso das informações prestadas na entrevista e uma possível publicação do trabalho com finalidade acadêmica/ pedagógica. A pesquisa não oferecerá riscos em suas atividades laborais e tão pouco perante a instituição ao qual o(a) senhor (a) está vinculado(a).

Sua participação é voluntária, estando livre para se retirar da pesquisa quando

Rosane Alves de Almeida Atayde. Tel.: (61) 98416.6311
Mestranda do Programa de pós-graduação em Gestão estratégica de organizações
– rosane.atayde@gmail.com.br

Nome do Entrevistado: _____
Declaro estar ciente do inteiro teor deste TERMO DE CONSENTIMENTO e estou de acordo em participar do estudo proposto, sabendo que dele poderei desistir a qualquer momento, sem sofrer qualquer punição ou constrangimento.
Contato: _____

Brasília/DF, abril de 2020.

APÊNDICE C

ROTEIRO PARA ENTREVISTA (Adaptação: CHAIB, 2018; DRUCK *et al.*, 2015; DRUCK, 2002; MARTINS, 2012; SIRELLI, 2015)

Data: _____ Código de identificação: _____
Função: _____

I Dados sociodemográficos: (mapear dados gerais sobre o entrevistado)

1. Idade
2. Escolaridade
3. Sexo: () feminino () masculino () outro: _____
4. Naturalidade:
5. Padrão salarial: () 01 salário mínimo () 02 salários mínimos () acima de 02 salários mínimos.
6. Estado civil:
7. Tem filhos? () sim. Quantos _____ () não
8. Idade?
9. Em relação aos filhos: () estudam () trabalham () estudam e trabalham () não estudam, não trabalham;
10. Em relação ao cônjuge: () trabalha () desempregado () aposentado
11. Renda familiar:
12. Núcleo familiar:
13. Moradia () própria () alugada () cedida;
14. Há quanto tempo trabalha nesta empresa?

II Trajetória Profissional:

1. Os trabalhos anteriores eram terceirizados? () sim () não
2. Na empresa anterior, teve dúvidas em relação às verbas trabalhistas?
3. Sempre foi trabalhador terceirizado? () sim () não
4. Gostaria de continuar como terceirizado? () sim () não
5. Se não, quais motivos?
 - a) () perda de direitos, benefícios, recompensas e salários
 - b) () instabilidade e insegurança
 - c) () ausência de condições de trabalho nas empresas terceiras
 - d) () discriminação, desvalorização
 - e) () humilhação
 - f) () Outros _____

III Trabalho Atual: (explorar questões mais diretas sobre o trabalho)

1. A empresa fornece ticket? () sim () não
2. Quanto tempo você tem de almoço? _____ É suficiente? () sim () não
3. Já fez algum tipo de acordo diretamente com a empresa? () sim Qual? _____ () não
4. Qual a duração diária da jornada?

5. Acredita que já teve algum direito desrespeitado? Se sim, Qual ? Como agiu?
6. Como é o relacionamento interpessoal entre os setores e as pessoas dentro da instituição:
 - Com outros trabalhadores terceirizados:
 - Com os servidores do órgão:

 - Com os encarregados da empresa:
 - Com a chefia da empresa terceirizada:
 - Com a chefia do órgão:
7. Em situação anormal de atividades, o tratamento é o mesmo para efetivos e terceirizados?

IV Condições de trabalho dos empregados terceirizados

1. São idênticas as formas de intensificação do trabalho para servidores e terceirizados?
 - a) Desde quando você ocupou a posição na empresa, houve mudança no ritmo?
 - b) Aumento na quantidade de trabalho?
 - c) Cobranças em relação às atividades, formas de realizar as tarefas?
 - d) Quantidade de pessoas que você precisa contatar para finalizar um trabalho?
2. O que gostaria que fosse modificado no seu emprego?
 - a) () cumprimento da jornada de trabalho
 - b) () salário compatível com a função
 - c) () igualdade de benefícios
 - d) () todas as anteriores
 - e) () nada
 - f) () outros

V A vida fora do local de trabalho:

1. Você se sente seguro em relação ao seu trabalho? () sim () não Por quê?
 - a) No caso de sentir-se inseguro, como a insegurança rebate na sua vida?

VI Direitos trabalhistas dos trabalhadores terceirizados

1. Como são planejadas as férias?

VII Iniciativas para o cumprimento dos direitos trabalhistas

1. Você já precisou acionar a Justiça do Trabalho para reivindicar direitos?
 - () sim () não
2. Você conhece o sindicato ou alguma outra associação profissional que te represente?
3. Você é sindicalizado? Se sim, a que sindicato?
 - Se não, por quê?
4. O que você espera de um sindicato?
5. Quais sindicatos você conhece? Você acha que o Sindicato tem se aproximado dos trabalhadores e da(s) empresa(s)?
6. Você quer dizer mais alguma coisa que julga ser relevante para a pesquisa?