

**UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ**  
**Marisa Barbosa**

**A TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS NA  
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E AS CONDIÇÕES DAS  
RELAÇÕES DE TRABALHO**

**Taubaté – SP**

**2018**

**Marisa Barbosa**

**A TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS NA  
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E AS CONDIÇÕES DAS  
RELAÇÕES DE TRABALHO**

Dissertação apresentada para obtenção do título de mestre em Planejamento e Desenvolvimento Regional do Programa de Pós-Graduação em Administração do Departamento de Gestão e Negócios da Universidade de Taubaté.

Área de Concentração: Planejamento e Desenvolvimento Regional

Orientador: Prof. Dr. Moacir José dos Santos

**Taubaté – SP**

**2018**

**MARISA BARBOSA**

**A TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E AS  
CONDIÇÕES DAS RELAÇÕES DE TRABALHO**

Dissertação apresentada para obtenção do título de mestre em Planejamento e Desenvolvimento Regional do Programa de Pós-Graduação em Administração do Departamento de Gestão e Negócios da Universidade de Taubaté.

Área de Concentração: Planejamento e Desenvolvimento Regional

**Data:** \_\_\_\_\_

**Resultado:** \_\_\_\_\_

**BANCA EXAMINADORA**

Prof. \_\_\_\_\_

Universidade de Taubaté

Assinatura \_\_\_\_\_

Prof. \_\_\_\_\_

Universidade\*\*\*\*\*

Assinatura \_\_\_\_\_

Prof. \_\_\_\_\_

Universidade\*\*\*\*\*

Assinatura \_\_\_\_\_

## RESUMO

A literatura sustenta que o processo de terceirização expandiu a precarização das relações de trabalho e está aumentando. Essa ampliação, somada a maior flexibilização das leis trabalhistas poderá maximizar as disparidades e refletirá no desenvolvimento assimétrico, especialmente daquelas regiões onde as desigualdades são mais acentuadas. O presente estudo trata da terceirização decorrente de contratos de prestação de serviços firmados com a Administração Pública e apresenta uma análise conceitual dos principais aspectos do trabalho terceirizado na esfera pública e da realidade que emerge deste sistema de contratação. O objetivo foi diagnosticar as consequências impostas aos trabalhadores terceirizados em atividades meio, tais como àquelas relacionadas à prestação de serviços de segurança, limpeza, jardinagem e de apoio, contribuindo, dessa forma, no preenchimento das lacunas existentes acerca do tema. O estudo descritivo, exploratório, qualitativo foi realizado no município de São José dos Campos / SP com trabalhadores terceirizados que prestam serviços em uma Instituição Pública Federal. Os resultados evidenciados na pesquisa apontam a terceirização como processo que reforça a precarização das condições de trabalho que se expressa na intensificação do trabalho, na restrição da autonomia, na extensão da jornada, na polivalência e rotatividade, além de promover redução de salários, de benefícios e de tratamento.

**Palavras-chave:** Gestão. Desenvolvimento Regional. Terceirização. Administração Pública.

## **ABSTRACT**

### **OUTSOURCING SERVICES IN THE PUBLIC ADMINISTRATION AND THE CONDITIONS OF WORK RELATIONS**

The study deals with the outsourcing resulting from service contracts signed with with the Public Administration and presented a conceptual analysis of the main aspects by outsourced labor in the public sphere and reality that emerges of this hiring system. The objective was to diagnose the consequences imposed on outsourced workers in medium-sized activities, such as those related to the provision of security services, cleaning, gardening and support services, and contributing in this way, to fill in the existing gaps on the theme. The study descriptive, exploratory and qualitative was carried out in the municipality of São José dos Campos/SP with workers outsourced that provide services in a federal public institution. The results evidenced in the research point to outsourcing as a process which reinforces the precarious employment conditions that is expressed in the intensification of work, in the restriction of autonomy, in the extension of the working hours, in the polyvalence and turnover, besides promoting reduction of salaries, benefits and treatment.

**Keywords:** Management. Regional development. Outsourcing. Public Administration.

## **LISTA DE TABELAS**

Tabela 1 – EVOLUÇÃO DA TAXA DE DESOCUPAÇÃO – 2012/2017 20

## LISTA DE SIGLAS

<b>ANAMATRA</b>	Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho
<b>ANPT</b>	Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho
<b>CETI</b>	Comissão para Erradicação do Trabalho Infantil da Justiça do Trabalho
<b>CLT</b>	Consolidação das Leis do Trabalho
<b>DIAP</b>	Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar
<b>DIEESE</b>	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
<b>IBGE</b>	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
<b>INSS</b>	Instituto Nacional do Seguro Social
<b>MIT</b>	<i>Massachusetts Institute of Technology</i>
<b>MPT</b>	Ministério Público do Trabalho
<b>OIT</b>	Organização Internacional do Trabalho
<b>PNAD</b>	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
<b>PLC</b>	Projeto de Lei Complementar

## SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO .....	10
1.1	PROBLEMA.....	11
1.2	OBJETIVOS .....	11
1.2.1	Objetivo geral .....	11
1.2.2	Objetivos específicos .....	12
1.3	DELIMITAÇÃO DO ESTUDO .....	12
1.4	RELEVÂNCIA DO ESTUDO.....	12
1.5	ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO .....	13
2	REVISÃO DA LITERATURA .....	16
2.1	Trabalho e terceirização versus crescimento e desenvolvimento.....	17
2.2	Processos de reestruturação e ascensão da terceirização .....	20
2.3	Contradições e contrapostos à terceirização e a flexibilização das relações de trabalho .....	27
2.3.1	Terceirização reestruturante .....	31
2.3.2	Terceirização predatória.....	33
2.4	O mercado de trabalho no Brasil: as transformações das relações trabalhistas e o aumento das desigualdades e do desemprego .....	35
2.5	As Organizações e a estratégia de terceirizar .....	42
2.6	Os caminhos da degradação da classe trabalhadora e a proposta de terceirização total .....	45
2.7	Sistema normativo no âmbito da terceirização .....	50
2.7.1	Atividades terceirizáveis na Esfera Pública.....	51



2.7.2	Legislação e normas relacionadas à terceirização.....	54
2.7.2.1	Terceirização ampla, geral e irrestrita .....	56
2.7.2.2	Alterações da Consolidação das Leis Trabalhistas .....	59
3	MÉTODO.....	64
3.1	Descrição do tipo de pesquisa .....	65
3.2	Definição da amostra da pesquisa .....	67
3.3	Instrumento de coleta de dados .....	68
3.4	Procedimentos de coleta de dados .....	73
3.5	Procedimentos para análise de dados .....	74
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	77
4.1	Consolidação dos resultados da entrevista .....	77
4.1	As dimensões alcançadas na pesquisa quanto aos impactos na relação de trabalho e na saúde do trabalhador.....	91
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS .....	100
	REFERÊNCIAS.....	104
	ANEXO A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO.....	113
	ANEXO B – ROTEIRO SEMIESTRUTURADO DE ENTREVISTA.....	117
	ANEXO C - TERMO DE COMPROMISSO, DE CONFIABILIDADE DE DADOS E ENVIO DO RELATÓRIO FINAL .....	121
	ANEXO D – CERTIDÃO DE APROVAÇÃO DA PESQUISA PELO COMITÊ DE ÉTICA.....	123



## 1 INTRODUÇÃO

A terceirização de serviços e as condições dessa modalidade de relação de trabalho é um assunto de grande relevância social e tem sido destaque principalmente em decorrência da nova legislação, Lei nº. 13.429/2017, que dispõe sobre os contratos de terceirização e das relações de trabalho deles decorrentes e amplia essa modalidade de contratação.

A terceirização de serviços pela iniciativa privada, como demonstrado nesse estudo, se dá com a substituição de mão-de-obra experiente, direta e clássica por serviços de terceiros. Quando uma empresa opta por terceirizar considera, invariavelmente, a redução de custos com pagamento de salário e de encargos sociais e a redução é possibilitada, principalmente, no caso da empresa contratada para prestar esses serviços reduzir salários e benefícios, já que por óbvio igualmente deverá arcar com as despesas trabalhistas dos trabalhadores que oferecer indiretamente à empresa contratante.

Na Administração Pública, objeto desse trabalho, essa economia se dá em atendimento ao princípio da economicidade, decorrente de um processo licitatório em que a empresa, salvo poucas exceções, só consegue sagrar vencedora caso ofereça o menor preço. Nesse contexto, outros princípios igualmente importantes para o ente público restam prejudicados, a exemplo do princípio da eficiência ou da isonomia.

Nessa direção, o estudo aponta as condições das relações de trabalho advindas da terceirização especialmente nos contratos firmados com a Administração Pública para atender suas atividades meio, como segurança, limpeza, e conservação, apoio. A pesquisa foi direcionada pela hipótese de que nessa relação predomina a precariedade das relações de trabalho, queda de salários, corte de benefícios, e a insegurança da relação trabalhista, posto que os contratos firmados com as empresas prestadoras de serviços tem prazo de vigência determinado.

O presente trabalho também destaca as propostas de reforma – algumas já aprovadas no decorrer desse estudo – e, sem reduzir a importância de outros projetos de lei discutidos em âmbito federal, se dedica àqueles que contemplam regras que modificam as relações de trabalho, extinguem direitos trabalhistas, e alteraram o conceito que diferencia as condições análogas a de escravo.

Uma instituição pública federal foi escolhida para, numa abordagem empírica realizada no município de São José dos Campos, em São Paulo, tratar da realidade de trabalhadores terceirizados que prestam serviços em atividades meio naquela localidade e apresenta uma análise conceitual dos principais aspectos do trabalho terceirizado na administração pública e da realidade que emerge a partir da utilização dessa modalidade de mão de obra.

## **1.1 PROBLEMA**

O processo de terceirização alterou as relações de trabalho e vem se intensificando ao longo do tempo. As relações de trabalho são vínculos trabalhistas estabelecidos por meio de um contrato laboral. De maneira geral são relações entre a oportunidade de trabalho oferecida e mão de obra equivalente, prestada pelo trabalhador no âmbito do processo produtivo.

A Lei nº. 13.429/2017 que autoriza a terceirização para quaisquer atividades das empresas somada a flexibilização das leis trabalhistas tendem a aumentar as diferenças e a impactar a qualidade de vida de trabalhadores. Segundo estudos realizados por Mandarin, Alves e Sticca (2015) a terceirização pode rebaixar salários, favorecer o aumento dos índices de rotatividade e sinistralidade e ampliar as disparidades. Esse empobrecimento reflete diretamente no desenvolvimento, pois a pobreza, como confirmado por Albuquerque (1995), é questão central a ser enfrentada na formulação e execução das diversas estratégias nacionais de desenvolvimento, especialmente em países menos desenvolvidos.

O presente estudo procurou evidenciar a realidade de trabalhadores frente à terceirização, investigando quais as condições de trabalho com a utilização dessa modalidade de mão de obra para as atividades meio na Administração Pública. Questionou-se: como a terceirização afeta as relações de trabalho em um órgão público federal localizado em São José dos Campos/SP.

## **1.2 OBJETIVOS**

### **1.2.1 Objetivo geral**

Analisar a terceirização e as condições das relações de trabalho a partir da utilização da mão de obra terceirizada em uma instituição pública de âmbito federal localizada no município de São José dos Campos – SP.

### **1.2.2 Objetivos específicos**

- Apresentar elementos objetivos que proporcionem discutir as consequências decorrentes da terceirização de serviços na Administração Pública.
- Investigar as implicações decorrentes de nova legislação que trata da ampliação do trabalho terceirizado e da flexibilização de leis trabalhistas.
- Demonstrar as consequências aos trabalhadores com a terceirização.

### **1.3 DELIMITAÇÃO DO ESTUDO**

O presente estudo trata da realidade de trabalhadores terceirizados que prestam serviços no município de São José dos Campos/SP, em uma instituição pública de âmbito federal e aborda a terceirização de atividades meio decorrente de contratos firmados com a iniciativa privada. Todavia, o estudo não discute a terceirização de atividades finalísticas ou de terceirização ampla no âmbito da gestão privada ou de contratos firmados entre as mesmas.

A instituição pública foi escolhida por sua importância no cenário nacional e por ter unidades em diversas regiões do país que demandam a prestação de serviços de terceiros, sendo que três dessas unidades se encontram na Região do Vale do Paraíba, em São Paulo, a saber: São José dos Campos, Cachoeira Paulista e Atibaia.

O estudo apresenta uma análise conceitual dos principais aspectos do trabalho terceirizado na administração pública e da realidade que emerge a partir da utilização dessa modalidade de mão de obra, considerando que as atividades meio, tais como àquelas relacionadas à prestação de serviços de segurança, limpeza, jardinagem e de apoio são, circunstancialmente, desvalorizadas pela sociedade.

### **1.4 RELEVÂNCIA DO ESTUDO**

O estudo se revela importante em virtude da preocupação da sociedade com a possibilidade trazida pela Lei nº. 13.429/2017 de se expandir os problemas vivenciados com a terceirização das atividades básicas também para as atividades finalísticas, o que representa, conforme entendimento da Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA, 2015), um retrocesso social de 70 anos, ensejador de rebaixamentos salariais massivos, aumento dos índices de rotatividade e sinistralidade, inclusive, do fenômeno 'moderno' de neoescravidão que está se expandindo por vários setores da economia.

Em 2010 e 2013, dentro do universo dos maiores resgates de trabalhadores reduzidos à condição análoga a de escravos realizados pelo Ministério do Trabalho e Emprego, 90% eram terceirizados, (ANAMATRA, 2015).

A literatura sustenta que o processo de terceirização expandiu a precarização das relações de trabalho e está aumentando. Essa ampliação, somada a maior flexibilização das leis trabalhistas disposta na Lei nº. 13.467, de 14/07/2017, poderá maximizar as disparidades e refletirá no desenvolvimento assimétrico, especialmente daquelas regiões onde as desigualdades são mais acentuadas.

## **1.5 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO**

O presente estudo compreende seis seções: Introdução, revisão de literatura, proposição, método, resultados e discussão, e considerações finais.

A primeira seção, introdutória, apresenta o tema abordado e o problema de pesquisa, os objetivos, a delimitação e a relevância do estudo.

A segunda seção apresenta a revisão de literatura predominante sobre sete temas.

O primeiro deles, “Trabalho e terceirização versus crescimento e desenvolvimento”, apresenta a subordinação como destaque ao conceito de trabalho e discorre sobre essa sujeição do trabalhador ao poder de mando, especialmente quando se trata de trabalhadores terceirizados e a necessidade de se fortalecer esses trabalhadores com menor poder de negociação para alcançar o equilíbrio na qualidade de vida e distribuição de recursos, essencial ao desenvolvimento.

O segundo tema, “Processos de reestruturação e ascensão da terceirização”, discorre sobre as ferramentas de gestão que direcionam as organizações a repensar e reinventar seus procedimentos com vistas a produzir melhores resultados e menores custos, e como as múltiplas possibilidades da modernidade para alcançar esse objetivo tem contribuído para a propagação da terceirização de mão-de-obra no país.

O terceiro tema, “Contradições e contrapostos à terceirização e a flexibilização das relações de trabalho”, apresenta uma análise da terceirização sob seus diferentes aspectos: a terceirização considerada estruturante ou reestruturante e a terceirização considerada predatória. Em dois subtemas, “terceirização reestruturante” e “terceirização predatória”, foram apresentadas as argumentações

favoráveis e desfavoráveis à terceirização plena e a maior flexibilidade das relações de trabalho.

O quarto tema, “O mercado de trabalho no Brasil: as transformações das relações trabalhistas e o aumento das desigualdades e do desemprego” procura demonstrar a movimentação do mercado de trabalho brasileiro e as alterações observadas no perfil sociodemográfico, num período em que o País transitou rapidamente entre diferentes situações política e econômica.

O quinto tema, “As organizações e a estratégia de terceirizar”, pondera acerca do *outsourcing* e sua relação com a subcontratação de serviços e sobre a terceirização de serviços ligados ao trabalho mais braçal, que quase sempre não requerem conhecimentos técnicos específicos, *know-how*, equipamentos e mão de obra especializada.

O sexto tema, “Os caminhos da degradação da classe trabalhadora e a proposta de terceirização total”, aborda o processo de construção e o movimento regressivo do contingente da força de trabalho devido a flexibilização das relações trabalhistas que se expõe fragilizada pelo processo de terceirização.

O sétimo e último tema, “Sistema normativo no âmbito da terceirização”, discute a terceirização na Administração Pública em dois tópicos: um deles versa sobre as “Atividades terceirizáveis na esfera pública” e discorre sobre a existência de existência de autorização legislativa que possibilite ou vede a utilização dessa modalidade; o outro tópico, denominado “Legislação e normas relacionadas à terceirização”, trata de projetos de Leis cuja implementação poderá resultar na destituição de direitos trabalhistas e na ampliação da precarização das relações de trabalho. Algumas dessas propostas foram aprovadas e já se tornaram Lei no transcorrer desse estudo.

A terceira seção se dirige a metodologia utilizada na pesquisa e se divide em cinco partes.

Na primeira parte é apresentada a descrição do tipo de pesquisa.

A segunda parte apresenta a amostra da pesquisa.

A terceira parte descreve o instrumento de coleta de dados.

Na quarta parte é apresentado o procedimento de coleta.

A quinta e última parte é dedicada a análise de dados.

A quarta seção apresenta os resultados e discussão onde se destacam dois temas: O primeiro tema apresenta a consolidação dos resultados da entrevista e o

segundo tema discorre sobre as dimensões alcançadas na pesquisa quanto aos impactos na relação de trabalho e na saúde do trabalhador.

A quinta seção se dedica a apresentar as considerações finais.

A sexta seção apresenta as referências.

A sétima seção inclui os apêndices.

A oitava seção se destina aos anexos.



## 2 REVISÃO DA LITERATURA

As configurações do mercado de trabalho do Brasil ao longo da história, as transformações das relações de trabalho com um passado de subjugação de indígenas, de escravidão e de submissão, conjugadas com outros fatores sociais e econômicos, demonstram quão complexa e desafiante é a discussão sobre o tema.

O mercado de trabalho está em constante mudança e essas alterações invariavelmente impactam a sociedade e as famílias brasileiras. O estabelecimento do sistema capitalista trouxe mudanças nas relações sociais e favoreceu transformações no mercado de trabalho. Outras formas e métodos passaram a ser utilizados pelas classes dominantes com o objetivo de docilizar a classe trabalhadora para que a mesma produzisse mais e novas tecnologias foram desenvolvidas para modernizar essa submissão à maior produtividade.

Neves e Soares (2009) apresentam contribuições legitimadas acerca do trabalho precarizado e da violência e suas reflexões no cenário familiar, cujo segmento foi o mais afetado pelas transformações. Seus estudos versam sobre a configuração das famílias no Brasil e como a escravidão, aliada ao autoritarismo e à violência, tem marcado a sociedade brasileira, última a abolir a escravatura.

(...) as diversas realidades familiares vão sofrendo profundas interpretações e modificações de acordo com a conjuntura social. Igualmente, a partir dessas reflexões é possível perceber que as recentes transformações no quadro atual das famílias brasileiras estão intrinsecamente ligadas ao processo sócio-histórico apresentado. Vale pontuar que, este processo de metamorfose nas organizações familiares não aconteceu de maneira “natural e pacífica”, já que a colonização brasileira deixou marcas expressivas de violência e que ainda se fazem presentes até os nossos dias. (NEVES; SOARES, 2009, p. 140)

Embora abolida, a escravidão e suas marcas de opressão podem ser observadas em estratégias disciplinares atinentes às relações trabalhistas e familiares. Para Antunes (2017), na escravidão o trabalhador era vendido como uma mercadoria, já na terceirização ele é alugado. Para o sociólogo, a administração do País sob o comando do presidente Michel Temer é um governo terceirizado e imposto para devastar a legislação social. A ideia que sustenta o governo está conectada a um projeto internacional que, segundo o autor, tem o objetivo de destruir toda a legislação protetora do trabalho e uma de suas “obrigações” é implantar a terceirização total, num formato de trabalho que estrutura o capital financeiro e desestrutura a humanidade.

Ainda hoje, modalidades flexíveis de mão de obra, a exemplo da terceirização, expressam a deterioração do trabalho na realidade brasileira, dilacera as relações sociais, e faz com que a força de trabalho seja vendida em troca de salários ínfimos e que trabalhadores, reprimidos por carecer de melhor alternativa, se submetam a essa situação.

Dados estatísticos e de informações relacionadas ao mercado de trabalho da Central Única dos Trabalhadores, com a colaboração do DIEESE, esclarecem que do ponto de vista econômico as empresas otimizam seus lucros por meio de baixíssimos salários, altas jornadas e pouco ou nenhum investimento em melhoria das condições de trabalho, obrigando, dessa maneira, a submissão dos trabalhadores das faixas mais vulneráveis do mercado de trabalho. O estudo realizado aponta mulheres, negros, jovens, migrantes e imigrantes, como exemplo, pois são esses que normalmente se encontram em situação desfavorável, que se submetem a essa condição por falta de opção. (CUT; DIEESE, 2014)

Quando se trata de terceirização de mão de obra é necessário se preocupar com a questão dos recursos humanos da empresa. A qualidade de vida das pessoas precisa ser levada em consideração, já que sua força de trabalho impulsiona as organizações. Implementação de novas tecnologias, especializações, corte de custos, entre outras providências de gestão, precisam vir acompanhadas de investimentos em recursos humanos. A face social do trabalho não deve ser deixada de lado nessas reformas.

## **2.1 Trabalho e terceirização versus crescimento e desenvolvimento**

O conceito de trabalho é historicamente constituído. Suas antigas concepções e significados, como tortura, hierarquia, submissão, exploração, deu lugar a ação, atividade, emprego, relação de produção e alteram-se conforme as mudanças históricas se efetivam. A subordinação do trabalhador aos proprietários dos meios de produção é a única característica do conceito de trabalho que transpassa passado e futuro e ainda hoje figura em nosso arcabouço jurídico. O parágrafo único do art. 3º da CLT assim dispõe: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.” (BRASIL, 1943)

Essa sujeição do trabalhador ao poder de mando de quem lhe dita como deve realizar seu trabalho, determina as condições de utilização e aplicação da força de

trabalho, fiscalização de sua execução e aplicação de correção disciplinar, se confirma em nossa legislação trabalhista, onde constatada a inexistência de subordinação jurídica na prestação de serviços resta descabida a comprovação de reconhecimento da relação de emprego.

A Constituição de 1988 também estabelece que a ordem econômica deva se sujeitar aos “ditames da justiça social”. Araújo (2011) explica que a disposição constitucional se dirige ao âmbito da atividade econômica (produção, distribuição, circulação e consumo de bens e serviços) em cujo mercado atua empresários, trabalhadores, consumidores e o Estado. Para o autor, a ordem econômica recai sobre esta realidade.

Sob a perspectiva social, a Constituição afirma que a relação de emprego é direito fundamental dos trabalhadores brasileiros e sob essa ótica Severo (2017) afiança que contrariamente as ocorrências do passado, a linguagem jurídica constitucional de hoje (ainda) repudia a terceirização sob qualquer modalidade.

A terceirização não é algo novo. Ao contrário do que nos dizem Marx já se referia à prática comum de introdução de “atravessadores” na relação entre capital e trabalho, denunciando a precarização e a maximização da exploração do trabalho, que provoca. Atualmente, a terceirização é definida como uma técnica empresarial que promove o “enxugamento” da empresa, através do repasse de parte das atividades. Segundo o senso comum, trata-se de um caminho sem volta. Na realidade, porém, a terceirização é uma máscara. O vínculo de trabalho segue sendo exatamente o mesmo. (SEVERO, 2017, p. 2)

Sob a ótica econômica, o desenvolvimento não se resume na produção de bens e serviços. O crescimento de uma região incorpora também fatores não econômicos, embora frequentemente os conceitos de desenvolvimento e crescimento econômico e desenvolvimento social sejam confundidos. Vieira e Santos (2012, p. 346) em debate acerca das diferenças entre esses conceitos expressam que “A cultura regional é definida por questões institucionais e sociais, e os fatores que podem ser considerados essenciais para a melhora da qualidade de vida em uma determinada região, podem não ter impacto semelhante em outra”. Os autores colocam o desenvolvimento como um “processo social global” p. 347. Dessa maneira, é possível classificar o desenvolvimento em diferentes categorias, inclusive na que se relaciona com o político, social ou cultural.

Os estudos de Vieira e Santos (2012) contribuem para o entendimento de que, embora a recursos financeiros ou bens materiais sejam importantes para o

crescimento econômico, a melhor distribuição dos recursos é que possibilita a melhoria da qualidade de vida e harmoniza o desenvolvimento. Assim, a denominada produtividade social desponta quando presentes no desenvolvimento, tanto a produtividade, quanto o bem-estar das pessoas que produzem. Isso é desenvolvimento na completa concepção da palavra.

Uma região desenvolvida é aquela em que os indivíduos podem desfrutar das liberdades individuais, para atender a seus desejos, associada ao comprometimento social institucional. Uma atuação mais direta dos indivíduos contribui para a formação de um capital social, resultante do clima de confiança estabelecido entre os membros de uma comunidade. Os contatos sociais entre os membros de uma determinada sociedade facilitam, além das questões econômicas, a disponibilidade dos sujeitos para atender às necessidades da coletividade. (VIEIRA; SANTOS, 2012, p. 349)

Em análise ao estudo realizado por Vieira (2009) se verifica que produtividade econômica, por si só, não resulta em produtividade social. O autor possibilita compreender que as políticas de desenvolvimento econômico podem não ser exitosas se limitadas a variáveis puramente econômicas, devendo envolver ações que favoreçam as políticas endógenas, com responsabilidades sociais.

A terceirização, nesse contexto, constitui-se como um grande desafio para a sociedade, especialmente porque é imenso o poder das empresas, que somados ao poder do Estado, não trará o essencial do desenvolvimento, qual seja, qualidade de vida e o equilíbrio na distribuição de recursos. A iminente possibilidade de terceirização de todas as atividades das empresas poderá tornar ainda mais precarizadas as relações de trabalho.

A condução das políticas públicas é fundamental na busca do desenvolvimento, sobretudo as regionais, mas essas políticas precisam ultrapassar as barreiras econômicas senão estarão limitadas aos surtos de crescimento, acompanhados por crise que são os momentos dos ajustes de produção e acumulação de renda de forma desigual. VIEIRA (2009, p. 87)

Essas contribuições marcam a necessidade de políticas públicas que fortaleçam os trabalhadores com menor poder de negociação junto às organizações para assim alcançar o amplo desenvolvimento, posto que o avanço indiscriminado da terceirização amplia as desigualdades socioeconômicas já vivenciadas no Brasil e, ainda, propicia o aumento da taxa de exploração da classe trabalhadora.

## 2.2 Processos de reestruturação e ascensão da terceirização

Com os primeiros estudos desenvolvidos por Frederick Taylor no final do século XIX direcionados à diminuição dos esforços e melhoria da capacidade produtiva, a atividade administrativa passou a receber tratamento científico com o objetivo de se alcançar melhores formas de se executar um trabalho. Cavassani, Cavassani e Biazin (2006). Os autores elucidam que no decorrer da histórica o ser humano passava a maior parte do tempo trabalhando para suprir suas necessidades básicas e era o ponto central da vida do homem que se esforçava e aplicava suas energias mais ao trabalho do que com suas famílias e amigos.

Com o passar do tempo, as indústrias sentiram a necessidade de aumentar a produtividade. Como aumentar a capacidade produtiva e não se preocupar com a força de trabalho? Mediante esta questão, tornou-se impossível ignorar a presença do homem nas linhas de produção, assim como a necessidade de se encontrar formas e métodos para se produzir mais. Os primeiros estudos voltados para diminuir os esforços e melhorar a capacidade produtiva foram desenvolvidos por Frederick Taylor no final do século XIX, surgia então a administração científica que visava o estudo da melhor forma de se executar um trabalho. (CAVASSANI; CAVASSANI; BIAZIN, 2006, p. 2)

Frente às múltiplas possibilidades da modernidade, os trabalhadores são compelidos a utilizar o máximo de seu tempo no trabalho, podendo executá-lo em diferentes locais, desde sua casa até numa viagem, por exemplo. Nessa ótica, Cavassani, Cavassani e Biazin (2006) expressam o entendimento de que a prática de ações que visam à melhoria da qualidade de vida no trabalho não pode ser considerada como um custo, já que sua implementação como medida preventiva podem gerar maior produtividade e qualidade no trabalho, além de maior satisfação pessoal e familiar, frente as contradições entre ampliação da produtividade e o bem estar dos trabalhadores.

Um exemplo de ferramenta de gestão que direciona a organização a repensar e se reinventar no sentido de modificar seus principais procedimentos, visando o aumento da produtividade e da qualidade sem abrir mão de reduzir custos é a reengenharia. Essa reinvenção questiona processos considerados obsoletos na forma de produzir resultado e pode gerar uma total redefinição de processos, fazendo com que sua utilização e implementação provoquem aumento da eficiência dos processos produtivos.

Hammer (1994) foi um dos fundadores da teoria de gestão do processo de negócios após escrever sobre reengenharia de projetos e considerado, equivocadamente, como propulsor do termo *downsizing* que justificou na década de 1980 demissões no mundo inteiro. Para Moraes (2009) o termo não corresponde a um simples enxugamento e deveria ser aplicada para o crescimento das empresas.

O *downsizing* deveria ser encarado muito mais como uma forma de reduzir a burocracia da empresa e sua lentidão para tomar decisões do que um simples enxugamento sem critérios e foco. Segundo Nunes (2008), muitos autores renomados como Peter Drucker e Charles Handy vieram a público lançar sua indignação contra o conceito estreito de *downsizing*. Michael Hammer, um dos pais de “reengenharia”, conceito ligado a revisão de processos e melhoria das empresas, muitas vezes confundido com *downsizing*, afirma sua indignação em relação à confusão entre os dois termos porque explica que a reengenharia deveria ser aplicada ao crescimento das empresas e não ao contrário. (MORAES, 2009, p. 13)

Essa técnica de achatamento consiste na eliminação de processos considerados desnecessários e com a supressão criar organizações mais eficientes e enxutas possíveis. Em outras palavras a reengenharia é um sistema administrativo utilizado para manter a competitividade e o foco das empresas em seus objetivos. A técnica consiste em transformar processos e atividades de negócio de uma empresa rompendo com costumes considerados ultrapassados.

Nesse processo que já faz parte do mundo atual, já que sem ele não se imagina conviver, a mudança para obter melhores resultados tem contribuído para a propagação da terceirização de mão-de-obra no país. Essa modalidade de contratação se tornou uma das principais ferramentas das empresas na busca por maiores lucros e o que se pode observar é que essa nova maneira de “reinventar” a empresa e organizar o capital na procura pela lucratividade tem levado os trabalhadores terceirizados em condições incompreensíveis de exploração, demonstrando seus efeitos negativos aos que se submetem a essa modalidade de contratação.

É compreensível a importância da adoção das novas práticas e modelos de gestão. Até mesmo apreender que as empresas poupariam tempo em copiar conjuntos de práticas já sistematizadas em seus segmentos, de forma a aumentar o desempenho de suas organizações, num processo denominado “mimetismo organizacional” que consistiria, por exemplo, em adquirir o modelo ou estrutura bem sucedida de uma organização.

Todavia, como revela Pochmann (2012) nas duas últimas décadas as empresas, especialmente as grandes corporações transnacionais, apresentaram mudanças substanciais na organização do trabalho e na gestão da produção. Em relação às novas técnicas de gestão da produção, Pochmann (2012, p. 48) assegura “a necessidade de ampliar a concepção a respeito do processo produtivo, diante da desverticalização da produção, da terceirização das tarefas e da subcontratação da mão-de-obra.” A adoção de novas estratégias de competitividade e produtividade representada por uma nova conduta empresarial, segundo o autor, seria um dos principais fatores explicativos das mudanças na organização do trabalho e revela, ainda, que poucas empresas no Brasil estão preparadas para incorporar novas técnicas de aumento de produtividade.

Nesse sentido, e num contexto em que a terceirização é considerada perspectiva de uso futuro como parte de um conjunto de doze práticas de gestão do trabalho, Peixoto e Bastos (2012, p. 374), embora confirmem o entendimento de que o sucesso das modernas organizações produtivas e as práticas inovadoras de gestão da produção e organização são indispensáveis, alertam que a “introdução e o descarte de novidades gerenciais se dão, muitas vezes, com a mesma intensidade, sem que haja uma adequada avaliação dos seus impactos”.

A reestruturação de uma empresa, por força das novas condições de mercado, da concorrência e do mercado internacional para aumento de sua competitividade, inclui em seu contexto reciclagem do pessoal interno, privatização, demissões, utilização de um número menor de empregados, porém mais capacitados, entre outros – e compreende também a terceirização - e os principais efeitos desse método de contratação vem crescendo e debatidos na literatura sob vários aspectos.

Fleury (1997, p. 369) justificou a utilização da expressão “trabalho precarizado” no mundo do trabalho se referindo as formas de terceirização que para ele “significam precarização, mesmo que seja a terceirização de trabalhadores qualificados”, expandindo o malefício também para aqueles cujo capital cultural podem se terceirizar com maior tranquilidade, especialmente quando sua função desaparece quando reconvertida num mundo produtivo e questiona: “Como o trabalhador da época do taylorismo e do fordismo – com 10, 15 ou 20 anos de experiência – que tenha sua especialização eliminada, poderá ser reciclado para o mundo produtivo?”.

A mudança de paradigmas no processo produtivo e nas relações de trabalho refletem na ordem social, considerando a existência de países que globalizam de um lado e países que são globalizados de outro, como bem coloca Alvar (2009) esses últimos enfrentam os piores reflexos dessa nova ordem social. Assim se depreende que nesses países, a exemplo do Brasil, a globalização se impõe.

No entanto, como observa Alvar (2009) a terceirização como instrumento incessante de procura pela lucratividade colocam os trabalhadores em condições inimagináveis de exploração. A busca por esse modelo de processos mais eficiente com redução de custos incrementou, segundo Nardi (2006), o grupo de supranumerários, que seriam os desempregados, trabalhadores que se submetem as atividades precárias, em situação de risco, em contratos por tempo determinado, ou em condição salarial desfavorável e em dissonância com o praticado no mercado regular de trabalho.

No Brasil, as transformações contemporâneas do trabalho acirraram uma divisão estrutural que tem suas raízes na escravidão. Podemos afirmar que os supranumerários nunca deixaram de existir e seu número tende a aumentar. No entanto, as consequências negativas da reestruturação produtiva são agravadas pela existência do subemprego estrutural, por uma maior concentração de renda e pela ausência de políticas sociais eficazes. (NARDI, 2006, p. 63)

Nardi (2006, p. 63) expõe os efeitos do mecanismo psíquico da “banalização do mal” onde os indivíduos em uma sociedade não se sensibilizam com a miséria e o sofrimento alheio, resultado dos processos de transformação do mundo do trabalho. O autor ainda explica que superou-se uma situação de salários fixos e contratos de duração indeterminada para uma pluralidade de relações de trabalho com múltiplas formas de precarização, e exemplifica citando, entre outros, os contratos flexíveis, temporários, a subcontratação e terceirização.

Ao discorrer sobre as transformações no trabalho e suas consequências sociais, Nardi (2006, p. 63) também demonstra que a perspectiva atual não indica uma forma de substituição do trabalho, mas a simples “condenação à miséria de uma grande parcela da população mundial, principalmente nos países periféricos, devido à crise mundial e aos rumos tomados pela globalização econômica”.

Essas mudanças de processos produtivos com enxugamento da estrutura organizacional e a intensificação do trabalho pressupõem a demissão de trabalhadores que muitas vezes retornam ao mercado em atividade idêntica a que exercia, porém, representado por empresa subcontratada e já no modelo precário de



terceirização, posto que a mudança elimina a possibilidade de ascensão profissional dentro da empresa contratante, refletindo na vida e na saúde do trabalhador.

Como aponta Nardi (2006) o trabalho precário é uma imposição de sobrevivência e difere da imagem proposta no discurso do empreendedorismo, pois os trabalhadores são qualificados e optam por não trabalhar vinculados às empresas.

Muitas empresas médias e pequenas não se modernizaram e mantêm características de funcionamento típicas da década de 90. Muitas destas empresas fazem o serviço “sujo” e “perigoso” que as grandes empresas, devido à certificação que envolve critérios ligados ao meio ambiente, não mais realizam. (NARDI, 2006, p. 70)

É latente que processos de reestruturação em massa como a reengenharia alteraram drasticamente o processo produtivo. As empresas para se adaptarem a esse modelo de produção flexível redesenharam processos essenciais, que privilegiaram aqueles que agregassem valor à organização, como o suporte da tecnologia da informação. Ribeiro (2006, p. 154) explica: “A reengenharia foi a forma concebida pelo capital para consolidar a reestruturação produtiva no âmbito das empresas, na década de 1990.” Para o autor, na última década do século XX, no mundo ocidental, o capitalismo apropriou-se dos processos de educação no trabalho na realização dessa reestruturação mais especificamente para elaborar o suporte conceitual e consolidar a visão necessária ao funcionamento do novo modelo de produção.

A reengenharia provocou a dispensa de milhões de empregados. Formas transitórias de produção foram criadas, gerando alterações dramáticas na regulamentação do trabalho. Direitos e conquistas históricas dos trabalhadores foram eliminados do mundo da produção. Inovações tecnológicas foram incorporadas ao processo produtivo e contribuíram para o descarte de mão-de-obra, com a criação de imensos passivos trabalhistas e desgastes emocionais nas organizações. Os sindicatos foram enfraquecidos em sua atuação. (RIBEIRO, 2006, p. 14)

A partir desses aspectos a terceirização surge como parte desses processos de mudança. Essa realidade, como observa Martins (2017) apresenta algumas contradições que, frente às hesitações do moderno, demonstra que as promessas da modernidade não se tornam realidade para todos, especialmente para os mais simples.

(...) a modernidade, porém, não é feita pelo encontro homogeneizante da diversidade do homem, como sugere a concepção de globalização. É constituída, ainda, pelos ritmos

desiguais do desenvolvimento econômico e social, pelo acelerado avanço tecnológico, pela acelerada e desproporcional acumulação de capital, pela imensa e crescente miséria globalizada, dos que têm fome e sede não só do que é essencial à reprodução humana, mas também fome e sede de justiça, de trabalho, de sonho, de alegria. (MARTINS, 2017, p. 9)

A renúncia ao passado no compasso da globalização e das promessas de modernização anulam as memórias do cotidiano de um povo que já conviveu com a escravidão, marginalizando a cultura popular e o relegando a pobreza.

Várias abordagens disponíveis na literatura envolvem debates acerca das condições de trabalho, de segurança, de qualidade, entre outros enfoques. Essas discussões permitem sustentar que em face da reestruturação produtiva a terceirização expandiu a precarização das relações de trabalho e vem se intensificando.

As grandes corporações financeiras e grandes empresas multinacionais se valeram da degradação das relações de trabalho para desenvolver o capitalismo e estender a modernização. “São situações que fazem da modernidade um artifício, ainda que funcional e necessário na sua irracionalidade, que é o modo como a violência nas relações de trabalho encontra saída e acobertamento”, explica Martins (2017, p. 31) que demonstrou que a chamada acumulação primitiva de capital, na periferia do mundo capitalista, não é um momento precedente do capitalismo, mas é contemporânea da acumulação capitalista propriamente dita. Segundo ele, o mundo, em 2008, já contava com pelo menos 12 milhões e 300 mil cativos que se encontram nas economias emergentes e que essas se utilizam da escravidão como ferramenta de acumulação primitiva aliada à reprodução do grande capital, o que é desalentador, especialmente quando considera que “a escravidão não só ocorre em direta relação com a grande economia globalizada, mas também o de que as modalidades tradicionais de trabalho forçado estão se modernizando”, ou seja, os modelos de exploração do trabalho estão se aperfeiçoando antiquadamente “sem evoluírem para formas propriamente modernas e contratuais de relações de trabalho” (MARTINS, 2017, p. 32).

Partindo dessa análise se pode verificar que cabe ao Estado, última, e por vezes única instância de recurso do trabalhador, possibilitar um melhor funcionamento da economia que o explora, com mecanismos que promova a repartição de ganhos, permitindo, dessa maneira, que ele possa administrar diretamente seus recursos. O Estado não deve, por exemplo, burlar o concurso

público e se acomodar na terceirização para justificar que em um concurso de provas, títulos e mérito, haveria profissionais de qualquer localidade concorrendo com trabalhadores locais e que a terceirização privilegiaria esses profissionais. Isso configura afronta ao princípio constitucional da isonomia e ao concurso público, já que a Administração Pública não pode contratar terceiros para o exercício de atividade inerente a cargo público. Se o fizer, determinadas pessoas poderiam ser contratadas em detrimento de outras, num jogo político onde o ente público usaria de suas prerrogativas e poder para de forma ilegítima “dar emprego” a alguém sem considerar a qualidade do profissional e os critérios objetivos e públicos que cercam um concurso. Se assim não fosse, não haveria a garantia que, conforme ensina DELGADO (2016), fundamentado na suposição de que a administração e patrimônios públicos sintetizam valores e interesses coletivos e se sobrepõe aos interesses de pessoas ou categorias particulares.

DELGADO (2016, p. 487) explica que a constituição de 1988 no que se refere aos efeitos jurídicos da terceirização levada a efeito por entidades da administração pública, direta, indireta e fundacional tem sua especificidade, porque coloca a prévia aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos como “requisito insuplantável para a investidura em cargo ou emprego público, considerando nulo o ato de admissão efetuado sem a observância de tal requisito”. Essa disposição constitucional inviabiliza consentir a relação de emprego caso os critérios relacionados ao concurso público não tenham sido cumpridos, garantindo, como esclarece o autor “uma garantia *em favor de toda a sociedade*, em face da tradição fortemente patrimonialista das práticas administrativas públicas imperantes no país”.

Os estudos abordados apontam que com a integração e aprofundamento social, político, cultural e econômico, o país se reinventa em busca de novos caminhos, novas técnicas, e novas tecnologias e que como peça desse processo a terceirização apresentam sinais de expansão, o que pode influenciar no desenvolvimento do País, já que impacta as relações de emprego e a sociedade. Os processos de reestruturação para o mundo globalizado são pautados em razões econômicas e não contemplam estruturas de bem estar social quando desconsidera que as novas relações de trabalho, como a terceirização, afetam negativamente a classe trabalhadora.

### **2.3 Contradições e contrapostos à terceirização e a flexibilização das relações de trabalho**

A terceirização voltou ao centro dos debates sociais, acadêmicos e políticos, com a discussão acerca do então Projeto de Lei que amplia a modalidade para qualquer atividade das empresas (Projeto de Lei 4.330/2004 aprovado pela Câmara dos Deputados, em 22 de abril de 2015, convertido em Projeto de Lei da Câmara 30/2015). Essa proposição se tornou Lei no decorrer desse estudo, sob nº. 13.429 em 31 de maio de 2017.

Em favor da terceirização plena é possível citar, de plano, a redução de custos. As empresas contam com a diminuição das despesas associadas aos funcionários terceirizados. O custo do empregado regularizado pode ser quase o dobro do salário por conta dos encargos trabalhistas e benefícios. Mas não há consenso, já que para o DIEESE os encargos sociais correspondem a 25,1% sobre a remuneração total do trabalhador. (DIEESE, 2011) Dessas informações se depreende que o custo do empregado quando considerado dobrado reúne, além de férias e 13º salário, também depósitos do FGTS e verbas rescisórias. Esses encargos trabalhistas, com a terceirização, passam para a empresa-destino.

A redução de custos também se verifica como incentivo à terceirização pelas empresas, pois além de permitir a transferência de alguns custos fixos para terceiros, também pode eliminar investimentos em atividades de apoio e reduzir sua estrutura organizacional em diferentes níveis hierárquicos, “o que ocorre é a transformação de certos custos fixos da empresa-origem em custos variáveis.” Guimarães (1993, p. 8). O autor exemplifica descrevendo uma empresa que ao fazer contratos de manutenção dos seus automóveis, evita a formação de uma gerência de manutenção. Esse exemplo de terceirização que faz com que a empresa se oriente em suas atividades principais justifica a utilização da terceirização como estratégia de redução de custos fixos e intensifica a competitividade.

Há vantagem também quando há necessidade de contingenciamento de serviço ou de retirada de um produto do mercado. “Em contingências de redução da demanda, quem tiver menores custos fixos incorrerá em menores riscos.” Guimarães (1993, p. 9) Em nome da concorrência, a empresa origem não vai transferir conhecimento para a empresa-destino. Em prol da rentabilidade, também não vai

deixar de se beneficiar e, portanto, não vai transferir atividades que lhe são rentáveis.

Dessas colocações é possível concluir que para as organizações posicionadas em favor de terceirização irrestrita, a liberdade de contrato será ruim para alguns, e que abolindo as formas e protecionismo quem perderia seriam aqueles trabalhadores incompetentes, “encostados” que querem a segurança dos vínculos empregatícios.

Para os defensores da flexibilização das relações trabalhistas a Justiça do Trabalho tem custo elevado, consequência de legislação trabalhista ultrapassada, e argumentam que o Brasil convive com normas típicas de um país industrializado aplicados a um país cuja sociedade é predominantemente rural e ainda, que seu êxito se deve em grande parte ao patrimonialismo, que era ainda mais forte na década de 1940 do que hoje, o qual concede mais força ao Estado do que ao mercado.

Nóbrega (2017) defende as alterações trabalhistas em andamento no país enquanto denomina a CLT como um conjunto de regras retrógradas de uma ditadura, um dos últimos resquícios do Estado corporativista de Getúlio Vargas. O autor afirma que a legislação trabalhista brasileira é fonte de conflitos, considerando a grande quantidade de causas judiciais. Sublinha que esses conflitos elevam o custo da Justiça do Trabalho e na prática eliminam as possibilidades de negociação.

Os empresários da principal entidade que congrega empresários brasileiros, a Federação das indústrias do Estado de São Paulo (Fiesp) concordam com a revogação de vários dispositivos da legislação trabalhista, por sua inadequação à atualidade e com a terceirização ampla. Mas as distorções advindas das reformas não modernizam, e sim nos devolvem ao tempo da escravidão e na contra mão desse menosprezo pela classe operária o Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar, DIAP (2017) registra nunca ter sido identificado número tão expressivo de retrocessos e ameaça à direitos e à democracia como os apresentados na reforma trabalhista.

Nesse sentido, os regramentos contidos na CLT até a reforma, que Nóbrega (2017) chamava de retrógrada, eram, em verdade, o maior instrumento de poder disponível para a classe trabalhadora, especialmente para aquelas desfavorecidas.

Algumas manifestações tornavam possível inferir que a ditadura do empresariado não vai trazer desenvolvimento e qualidade de vida.

Uma das manifestações partiu da presidência do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região (que abrange São Paulo, Região Metropolitana e Baixada Santista). Fernandes (2017) foi enfático ao dizer que a reforma trabalhista não aumentará a quantidade de postos de trabalho e nem trará segurança jurídica. Para ele, a reforma foi vendida com a ideia de que vai combater o desemprego e não retirará direitos, o que, segundo sua avaliação, é um equívoco, e acrescentou:

O país vive uma crise política. Esta crise está gerando uma crise econômica, que tem gerado desemprego. Com a crise, os empresários tendem a resistir ao investimento. Isto provoca retração ao investimento, e nada tem a ver com legislação trabalhista, que é a mesma há muitas décadas, com pequenas alterações, e nunca inibiu investimento. Há alguns anos tínhamos índice de desemprego muito baixo com a mesma legislação. Imaginar que mudando a lei vão surgir novos empregos não me parece uma conclusão adequada. FERNANDES (2017)

Outra manifestação veio da porta voz da ONU, a coordenadora do Relatório de Desenvolvimento Humano (RDH) Nacional, Andréa Bolzon quando afirmou que as reformas previdenciária e trabalhista propostas – aprovadas e em vigor desde novembro de 2017 - podem colocar em risco o desenvolvimento humano no Brasil e apontou para a necessidade de preservar as pessoas mais vulneráveis. A coordenadora alertou ser preciso um olhar mais atento e confiava que não deveriam ser colocadas em risco as conquistas históricas do Brasil e acrescentou, na eminência de aprovação das mudanças na legislação trabalhista, ser “preciso destacar que a rede de proteção social do país minimiza os impactos da queda na renda, que foi a maior responsável pelo fato de o índice ter estacionado”, referindo-se ao IDH e registrando a preocupação do Pnud com o futuro. (O GLOBO, 2017)

As leis sociais criadas por Vargas reconheceram as necessidades mínimas do trabalhador e tornaram presentes uma política dirigida à classe operária. Para o trabalhador, a proteção trabalhista cabia exatamente para resolver conflitos. Conflitos esses que sem o respaldo do judiciário terão que ser absorvidos pelo trabalhador, parte mais frágil. Para eliminar conflitos mediante critérios justos, ou mais especificadamente, para realizar a efetiva pacificação esperada de um determinado ordenamento jurídico, é necessário buscar a Justiça. Ela oferece proteção e tutela a quem busca compensar essa desigualdade de poderes entre trabalhadores e empresas. Essa é a razão de ser do processo do trabalho, que perdeu força com as novas normas.

O princípio da proteção ou tutelar é peculiar ao processo do trabalho. Ele busca compensar a desigualdade existente na realidade socioeconômica com uma desigualdade jurídica em sentido oposto. O princípio da proteção deriva da própria razão de ser do processo do trabalho, o qual foi concebido para realizar o Direito do Trabalho, sendo este ramo da árvore jurídica criado exatamente para compensar a desigualdade real existente entre empregado e empregador, naturais litigantes do processo laboral. (LEITE, 2010, p. 79)

Para Leite (2010) construir uma sociedade mais livre, justa e solidária, onde seja possível corrigir desigualdades sociais e regionais é objetivo do Estado Democrático de Direito e necessário para se promover bem-estar e justiça sociais a todos. Os custos desse instrumento dá a classe trabalhadora a segurança jurídica que equilibra as relações com o mercado de trabalho, frente aos poderosos, e é pequeno, se considerar os benefícios que traz aos menos favorecidos e ao desenvolvimento em seu aspecto social.

Afinal, o nosso tempo é marcado por uma sociedade de massa, profundamente desigual e contraditória. Logo, as lesões aos direitos humanos, notadamente os sociais, alcançam dezenas, centenas, milhares ou milhões de cidadãos. São lesões de massa (macrolesões) que exigem um novo comportamento dos atores jurídicos em geral e do juiz em particular, para tornarem efetivos os interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos. (LEITE, 2010, p. 39)

O DIAP (2017) após analisar as principais matérias discutidas no Parlamento identificou que dentre 74 ameaças à direitos estavam a regulamentação da terceirização sem limite; o desmonte da CLT e a descaracterização do trabalho escravo. Além de outros direitos, como a reforma da Previdência e a criminalização dos movimentos sociais. Nesse contexto, a terceirização aparece fragilizando as relações de trabalho. A capacidade de relacionamento do indivíduo, a confiança e a reciprocidade, que são as bases do capital social, estão ausentes no processo de terceirização.

Da mesma forma, a CSJT (2013) demonstra a preocupação dos juízes do trabalho com a instituição da terceirização total, considerando que poderá ser uma “porta aberta” para a precarização, referenciando a precarização em virtude da lógica de exploração que rege as relações humanas e domina a cadeia produtiva de diversas empresas que fecham os olhos ao que acontece ao seu redor.

Em face dessas contraposições o presente estudo analisou a terceirização sob seus diferentes aspectos: a terceirização considerada estruturante ou

reestruturante e a terceirização considerada predatória onde é possível inferir que a flexibilização das relações de trabalho pode afetar negativamente e sem indulgências, a classe operária menos favorecida.

### **2.3.1 Terceirização reestruturante**

Para manter a infraestrutura necessária para exercer suas atividades, as organizações contam com a prestação de serviços terceirizados para a área meio, como limpeza predial, vigilância patrimonial, manutenção veicular, entre outras atividades de apoio. Esses serviços também são comumente terceirizados pelos órgãos da Administração Pública em todas as esferas. São atividades consideradas menos específicas, comuns, e cuja prestação não envolve a utilização de alta tecnologia e não se destina a dar suporte às atividades finalísticas do tomador de serviços. Todavia, esse estudo não despreza a necessidade de apoio técnico especializado demandado por muitas empresas, cuja contratação pode ser imprescindível para desenvolvimento de seus projetos. Se uma empresa decide terceirizar uma atividade que lhe dê suporte técnico para criar o ambiente necessário para a execução de sua atividade principal, como por exemplo, o projeto de um sistema ou o desenvolvimento de ferramentas de projeto de software comerciais, essa forma de terceirização é considerada reestruturante.

Araújo (2001) apresenta com maestria a distinção entre os padrões de terceirização reestruturante e o predatório. O autor destaca que ambos buscam a redução de custos com a utilização de diferentes métodos. O primeiro recorre a mudanças tecnológicas e o segundo segue pela via da precarização das condições de trabalho. O autor apresenta a descrição literal dos padrões apresentados pelo DIEESE (1994) para ratificar essas diferenças:

A adoção da terceirização, dentro de uma estratégia reestruturante, possibilita à empresa reduzir a diversidade de formas de produção e de processos de trabalho, ampliando o controle sobre o processo de produção. A focalização, decorrente da terceirização, permite ganhos de racionalização, eficiência e produtividade. Por outro lado, alguns riscos, relacionados à instabilidade do mercado e à ausência de um crescimento sustentado na demanda, são transferidos para terceiros. O padrão predatório, por sua vez, caracteriza-se pela redução de custos através da exploração de relações precárias de trabalho. Essa terceirização recorre a todas as principais formas de trabalho precário: a) subcontratação de mão-de-obra; b) contrato temporário; c) contratação de mão-de-obra por empreiteiras; d) trabalho a domicílio; e) trabalho em tempo parcial; f) trabalho sem registro de carteira. O que se observa, portanto, é uma flexibilização de direitos



trabalhistas, um mecanismo de tentar neutralizar a regulação estatal e a negociação sindical (DIEESE, 1994, p. 34).

Com esse esclarecimento é possível verificar que na terceirização considerada reestruturante a dignidade do trabalhador é preservada, ao mesmo tempo em que atende as necessidades e demandas das empresas, especialmente para aquelas atividades passíveis de desenvolvimento em prazo determinado, excluindo a necessidade de se contratar diretamente e evitando estender o custo dessas contratações mais do que o razoável ou necessário. Nessa direção, terceirizar atende a demanda de mercado, os interesses industriais, a necessidade de produzir novos conhecimentos e vão de encontro com as expectativas sociais. “Fazer terceirização”, como colocado por Costa (2012) significa dizer que os recursos humanos e físicos relacionados serão providos por fornecedor externo especializado. Em seu estudo a autora demonstra que essa situação pode ser temporária ou permanente e pode afetar toda empresa ou parte dela.

A adoção da terceirização reestruturante pode possibilitar ou melhorar consideravelmente, o gerenciamento dos trabalhos de muitas empresas, pois se propõe-se a utilizar de mão de obra experiente e capacitada de um determinado setor diferente daquele da empresa-origem, e que por isso, pode melhor desenvolver o trabalho demandado, sem a obrigatoriedade de criar um setor dentro da empresa, treinar, utilizar, e depois descartar por não ter mais utilidade.

Costa (2012), se dirigindo a área de TI, revela que muitos são os investimentos feitos em terceirização. A autora apresenta importantes achados que lhe permitiram descrever duas formas básicas de terceirização.

A primeira pode ser entendida dentro do contexto do início da década de noventa do século passado, quando as estratégias de terceirização focavam na redução de custos e riscos. A segunda forma é entendida dentro do contexto do novo século, pós década de noventa, em que há um crescimento dos processos de terceirização, principalmente com ênfase na gestão de relacionamentos. (COSTA, 2012, p. 21)

Tomando como exemplo o serviço de TI, a estrutura criada por profissionais terceirizados pode ser utilizada para melhoria do sistema de informação das organizações, que trará para dentro da empresa-origem soluções passíveis de disponibilização aos demais empregados. Dessa maneira, o desenvolvimento de uma sistema dará suporte ao trabalho e operação de outros profissionais, de diferentes formações, que atuam na realização das atividades finalísticas. Nesse

sentido, a contratação de empresas prestadoras de serviços altamente especializados é considerada necessária por sua especificidade, e não se confunde com modelos de terceirização de aspecto predatório.

Para Yazbek Junior (2000, p. 75) “cada vez que uma empresa toma uma decisão referente à terceirização de alguma parte de seu produto, ela está lidando com o potencial dessa capacidade se tornar uma competência valiosa.” Portanto, o tipo de relação a ser desenvolvida deve ser considerado e ponderado de forma a evitar ao máximo a criação de dependência. O autor apresenta outra classificação para a terceirização em dois tipos principais: a estratégica e a tática. Para ele, a “a terceirização tática é aquela que é executada para resolver problemas de curto prazo; a terceirização torna-se de importância estratégica quando está alinhada com a estratégia de longo prazo da empresa.” (YAZBEK JUNIOR, 2000, p. 20)

Dos estudos de Yazbek Junior (2000) surge o entendimento de que com a terceirização a empresa pode alavancar suas habilidades e recursos em níveis não alcançáveis com outras estratégias.

Uma das maiores razões a favor da terceirização é que poucas empresas têm condições de dominar todos os recursos e capacidades requeridos para alcançar superioridade competitiva em todas as atividades primárias e de suporte de sua cadeia de valor no atual ambiente competitivo. Um dos fatores catalisadores dessa dificuldade no domínio dos recursos e capacidades julgados necessários é a crescente complexidade e velocidade de evolução da tecnologia. Torna-se virtualmente impossível para a grande maioria das empresas existentes desenvolver e fabricar tudo o que é necessário para colocar um produto no mercado. (YAZBEK JUNIOR, 2000, p. 21)

Essas considerações são importantes para manter a distinção necessária em meio às formas de terceirização: entre aquela cuja prestação de serviços envolve profissionais especializados, implantação de mudanças tecnológicas, e se destina a dar suporte às atividades finalísticas das organizações, denominada terceirização reestruturante e aquela cujo modelo de contratação tem aspecto predatório, cuja condição está sendo tratada nesse trabalho.

### **2.3.2 Terceirização predatória**

As discussões contrárias partem de que a terceirização é elemento adicional e maximizante da precarização das condições de trabalho.

Na contramão da terceirização reestruturante, alguns tipos de terceirização são considerados predatórios posto que se utilizam de mão de obra já

discriminadas por aspectos de gênero, idade, sexo ou raça. Para Severo (2017) não viver em uma sociedade de seres humanos sem direitos à infância, à maternidade, a condições similares de proteção no ambiente de trabalho é uma escolha social. A autora considera como importante o desenvolvimento e a conquista ocorrida desde o século XVIII no sentido de proteção à mulher, à infância e à juventude. Essas conquistas impõem limites à fúria predatória do capital e podem ser comprometidas com a disseminação da terceirização, aspecto não considerado pelos defensores de repasse das atividades da empresa a terceiros. O espectro da desvalorização que acompanha esses trabalhadores ainda quando em contratos de trabalho regular, pode se tornar mais perversa quando seu trabalho é terceirizado.

A ANAMATRA (2015) reafirma sua posição contrária quanto à terceirização incondicional. Os juízes dessa associação de magistrados, que diariamente lidam com a realidade do trabalho, conhecem as ocorrências havidas entre empregados e empregadores e sabem que no Brasil a modalidade terceirizada de prestação de serviços se caracteriza pelo rebaixamento salarial e pela maior incidência de acidentes de trabalho.

A terceirização, segundo o entendimento majoritário, não é para regulamentar a situação dos milhões de trabalhadores que prestam serviços nessa situação, mas para possibilitar terceirizar outros milhares de trabalhadores. Quanto a esse fato, para a corrente contrária, os salários de outras categorias que antes não eram terceirizadas devem ser reduzidos. A ampliação da terceirização criaria enorme quantidade de trabalhadores descartáveis, aumentaria a desigualdade social e nesse caminho até mesmo a competitividade do país com o impacto negativo que causaria.

Conhecendo as argumentações contrárias a terceirização, é possível entender que se trata da criação de intermediários que utilizarão de mão de obra de trabalhadores mais pobres e com menor capacidade de negociação. Isso considerando que aqueles trabalhadores que tiveram oportunidade de adquirir conhecimento e experiência tenham domínio para lidar com a situação. Não há, no entanto, argumentação definitiva que esclareça outra forma que as empresas possam abrir mão para reduzir seus custos com empregados diretos que não seja pagando menores salários. E nesse sentido não pairam dúvidas da vantagem empresarial em terceirizar, a vantagem estaria associada à mera busca de diminuição dos custos trabalhistas.

A partir dessa concepção e após discorrer acerca do mercado de trabalho brasileiro e as transformações das relações trabalhistas, será apresentado uma análise dos estudos de autores, entre os quais Antunes (2015); Araújo e Barbosa (2016); Biavaschi (2016); Carelli (2007); Druck (2016); Maestri (2015); Martins (2017); Mandarin, Alves e Sticca (2015); Severo (2015) que apresentam subsídios suficientes para possibilitar expor os caminhos da degradação percorridos pela classe trabalhadora e o impacto da terceirização total.

#### **2.4 O mercado de trabalho no Brasil: as transformações das relações trabalhistas e o aumento das desigualdades e do desemprego**

As análises das alterações observadas no perfil sociodemográfico da população economicamente ativa e nos registros e dados oficiais da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD/IBGE (2015) comprovam os movimentos de diferenciação com base nos atributos da idade, do sexo e da escolaridade, que configuram o novo mercado de trabalho no Brasil nos últimos dez anos, tomando-se como referência o ponto inicial em 2006 e considerando relevantes estudos que ressaltam as oscilações apresentadas especialmente aquelas relacionadas ao mercado de trabalho, num período em que o país transitou rapidamente entre diferentes situações política e econômica.

O IBGE (2017), desde janeiro de 2014, passou a divulgar a taxa de desocupação em bases trimestrais para todo o território nacional. O objetivo da pesquisa é produzir informações contínuas sobre a inserção da população no mercado de trabalho e suas diversas características. A PNAD/IBGE também produz informações anuais de mesmas características, porém, sobre outras formas de trabalho, trabalho infantil, migração, habitação, fecundidade, nupcialidade, entre outras. Essas pesquisas permitem o estudo do desenvolvimento socioeconômico do País.

Detendo-se, nesse trabalho, nos índices de desemprego, observa-se que a nova pesquisa PNAD/IBGE traçou o perfil das populações em idade de trabalhar, na força de trabalho, ocupada, desocupada e fora da força de trabalho.

Em consonância com o IBGE são “pessoas ocupadas” aquelas que trabalharam pelo menos uma hora completa em trabalho remunerado ou sem remuneração direta ou que tinham trabalho remunerado do qual estavam

temporariamente afastadas e “pessoas desocupadas” aquelas à procura de emprego e disponíveis trabalhar ou na iminência de começar a trabalhar.

Com abrangência de coleta de informações em 15.756 setores e 3.464 municípios, a PNAD pesquisou no trimestre móvel terminado em fevereiro de 2017 mais de 210 mil domicílios, cerca de 70 mil/mês. A pesquisa no denominado *trimestre móvel* funciona assim: Um domicílio é visitado durante cinco trimestres, sendo uma única vez a cada trimestre, assim, de um trimestre para outro, 80% dos domicílios na amostra da pesquisa são os mesmos, o que faz com que do 1º para o 5º trimestre, 20% dos domicílios na amostra da pesquisa também sejam os mesmos – Importante ressaltar que, os domicílios são os mesmos, mas as informações são novamente coletadas, não existe repetição da informação anteriormente coletada.

O resultado da pesquisa demonstra que no Brasil, a atual população em idade de trabalhar corresponde a 167,5 milhões enquanto que a população na força de trabalho corresponde a 102,9 milhões. Dentre esses, a população ocupada abrange apenas 89,3 milhões e a população desocupada alcançou, no trimestre móvel encerrado em fevereiro de 2017, o recorde na série iniciada em 2012 alcançando a marca histórica de 13,5 milhões de pessoas. Aqueles excluídos da força de trabalho atingem 64,6 milhões. Esses resultados demonstram que o contingente de desocupados cresceu 30,6% em apenas um ano, passando de 10,2 para 13,2 pontos percentuais, alcançando 3,2 milhões de pessoas.

A atualização desse percentual pode ser observada na Tabela 1. Nela é possível realizar comparações trimestre a trimestre e observar recuo inexpressível se comparado ao índice de 6,8% registrado em 2012, ano de início da pesquisa. O último índice disponível é de 12,2%.

A mesma pesquisa utilizada para demonstrar a taxa de desocupação também apresenta evolução da informalização, já que o mercado de trabalho manteve no terceiro trimestre a tendência de redução na taxa de desemprego através da geração de vagas informais. Indicadores da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua do trimestre agosto-setembro-outubro de 2017 registram 11,0 milhões de pessoas na categoria dos empregados sem carteira de trabalho assinada, uma elevação de 2,4% em relação ao trimestre anterior e que representa um incremento de 254 mil pessoas. No mesmo período, 23,0 milhões de pessoas que constituem a categoria dos trabalhadores por conta própria, o que reflete a adição de 326 mil pessoas no contingente da informalidade, elevação de 1,4%.

(IBGE, 2017, p. 6). Assim, embora tenha havido uma queda na taxa de desocupação, o emprego sem carteira assinada e por conta própria cresceram e no setor privado atingiu o menor patamar da série histórica da Pnad Contínua, iniciada em 2012.

Além disso, em 2016, a renda média de 44,5 milhões de pessoas era inferior a um salário mínimo. Significa dizer que metade dos trabalhadores brasileiros recebiam em média R\$. 747,00, enquanto o valor médio do restante de pessoas ocupadas foi de R\$ 2.149 – uma diferença de 187,7%. (IBGE, 2017)

**TABELA 1 - EVOLUÇÃO DA TAXA DE DESOCUPAÇÃO - BRASIL - 2012/2017(\*)**

	Trimestre móvel											
	nov dez jan	dez jan fev	jan fev mar	fev mar abr	mar abr mai	abr mai jun	mai jun jul	jun jul ago	jul ago set	ago set out	set out nov	out nov dez
<b>2012</b>	...	...	<b>7,9</b>	7,8	7,6	7,5	7,4	7,3	7,1	6,9	<b>6,8</b>	6,9
<b>2013</b>	7,2	7,7	8,0	7,8	7,6	7,4	7,3	7,1	6,9	6,7	6,5	6,2
<b>2014</b>	6,4	6,8	7,2	7,1	7,0	6,8	6,9	6,9	6,8	6,6	6,5	6,5
<b>2015</b>	6,8	7,4	7,9	8,0	8,1	8,3	8,6	8,7	8,9	8,9	9,0	9,0
<b>2016</b>	9,5	10,2	10,9	11,2	11,2	11,3	11,6	11,8	11,8	11,8	11,9	12,0
<b>2017</b>	12,6	13,2	13,7	13,6	13,3	13,0	12,8	12,6	12,4	12,2	12,00	11,8
<b>2018</b>	12,2	12,6	<b>13,1</b>									

Fonte: Adaptado do IBGE - Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua

O período compreende o ano de início do novo tipo de pesquisa (2012) até o ano conclusão (2017) considerando, inclusive, o nesse caso, os meses já disponibilizados quando da conclusão do presente estudo.

O resultado anual da PNAD/IBGE (2015) aponta o crescimento da população brasileira em cerca de 1,0% no período de 2005-2015, contabilizando 204,9 milhões de pessoas. Esse crescimento, de acordo com as projeções populacionais realizadas pelas Nações Unidas, colocou o Brasil na quinta posição em volume de população. Os que o antecedem são China, Índia, Estados Unidos da América e Indonésia, respectivamente.

Atualizando os dados do período pesquisado por Borges (2010) e comparando com os dados de 2017, é possível verificar que o mercado de trabalho sofreu profundas alterações no que diz respeito ao índice de emprego, mas se manteve estável no que se relaciona a empregabilidade. Todavia, já que no momento atual o mercado, conforme conteúdo da nova legislação relacionada a

terceirização de atividades em sentido amplo, os índices que medem a capacidade de o indivíduo se manter ou reinserir-se no mercado de trabalho podem ser impactados e também sofrer grandes alterações.

Os estudos de Borges (2010) para o período 2002-2009 apontaram, num primeiro momento, um quadro desfavorável para os trabalhadores, identificando os segmentos que arcaram com os maiores ônus, como por exemplo, os trabalhadores jovens e mulheres ou aqueles com baixa escolaridade, que apresentaram maior dificuldade de acesso a postos de trabalho formais e até informais. Essa situação de desemprego começou a mudar a partir de 2004 com o crescimento da economia, quando a curva de desemprego voltou a acompanhar a da produção.

Em 2015, o IPEA, em publicação que discute o crescimento da economia e mercado de trabalho no Brasil e destinada a divulgar resultados de estudos direta ou indiretamente desenvolvidos pelo instituto, os quais, por sua relevância, levam informações para profissionais especializados e estabelecem um espaço para sugestões, apontaram o intenso aumento do emprego formal como uma característica do mercado de trabalho na retomada do crescimento da economia em 2004-2008. Assim, mesmo com a crise internacional no último semestre de 2008, ainda se observavam os reflexos positivos.

Dispondo de reservas internacionais e havendo pouca dívida pública externa e interna indexada à taxa nominal de câmbio, as contas do Estado não foram prejudicadas pela desvalorização do real provocada pela fuga de capital, e o governo teve recursos para reagir com eficácia para preservar a atividade da economia. O PIB diminuiu muito pouco em 2009, e a recuperação foi muito rápida em 2010. A defesa da atividade econômica manteve o bom desempenho do mercado de trabalho, especialmente nas regiões metropolitanas do país. (IPEA, 2015, p.7)

A retrospectiva apresentada pelo IBGE (2011) reitera essa informação e demonstra que as transformações que vinham ocorrendo no mercado de trabalho nos últimos anos evoluíram mais intensamente em 2010 e ao analisar os dados daquele ano é possível visualizar o bom desempenho da economia na geração de novos postos e na melhoria das condições de trabalho. Nesses dados se destacou a diminuição da taxa de desemprego e da informalidade – combinação não muito frequente nas últimas três décadas, cujos resultados que mais se aproximam são da década de 1980 e decorrente de ambiente inflacionário que contava com mecanismo de ajustes para manter as taxas de desemprego em níveis baixos. O crescimento de 7,5% do PIB brasileiro em 2010, o maior desde 1986, foi um recorde acompanhado de geração de empregos em decorrência de forte investimento e mercado interno

robusto e demonstrou a capacidade e potencial produtivo do País. Detalhe que o crescimento verificado se deu independente de reforma trabalhista ou de expansão da terceirização.

O movimento de recuperação e expansão do consumo e da produção na geração de emprego é cenário intensamente modificado na atualidade. As transformações na estrutura e na dinâmica do mercado de trabalho contemporâneo se deram principalmente pela forte crise política iniciada em 2014 e culminada com *impeachment* da presidente da república em 2016. Nesse período, de acordo com o IBGE (2016), o Brasil atravessou forte recessão cujos reflexos ainda são sentidos em 2017 e sem previsão de desfecho em curto prazo. Números oficializados pelo instituto já davam conta de que o Brasil estava vivenciando a mais longa e intensa fase de contração no ciclo econômico - a maior recessão do país em 25 anos. Os dados divulgados registram que a produção e a renda do país encolheram por quatro trimestres consecutivos em 2015, e continuaram em queda em 2016. O Produto Interno Bruto (PIB) brasileiro caiu nesses dois anos, com retração de 3,8 e 3,6 respectivamente, superando a ocorrência dos anos 30 pois, onde até então, a sequência de baixa, só aconteceu consecutivamente em 1930 e 1931, com retração simultânea de 2,1% e 3,3%. Esses dados admitem ser essa a pior crise já experimentada no país.

Rossi e Mello (2017, p. 1) sublinharam: “O Brasil está atravessando a maior contração da renda de sua história. O país enfrentou outros episódios recessivos ao longo do século XX, mas nenhum com tamanha gravidade quando se considera a contração do PIB”. Os autores apontam que em nenhuma das crises econômicas da história brasileira a queda acumulada do PIB foi superior a 7%, exceto na crise atual que apresenta dois anos de forte redução do PIB em 2015 e 2016.

Analisando esses dados é possível aferir que o aprofundamento da crise econômica somada aos escândalos de corrupção envolvendo políticos de todos os escalões do governo semeia a incerteza e constrange a cadeia produtiva. Isso porque, considerando que em apenas três anos, entre 2014 e 2016 o país, que vinha sofrendo queda do investimento já em 2013, viu o consumo das famílias, o setor industrial e o setor de serviços recuarem IBGE (2016), se encontra em cenário conturbado e apresenta poucas expectativas de precipitar a normalização da situação atual, e é certo que a soma desses elementos impacta o mercado de trabalho.

Borges (2010) enfatizou em sua pesquisa que a retomada do crescimento da economia brasileira na primeira década do século XXI não repetia as tendências



passadas, que essa economia já era outra no período de sua análise, e que o mercado e as relações de trabalho haviam sido profundamente transformados, já considerando o avanço da distinção de poder entre empregados e empregadores.

Com o aumento acentuado do diferencial de poder entre empregados e empregadores, com a fragilização e desmobilização do movimento sindical, as relações de trabalho e as formas de contratação foram *flexiprecarizadas* e o debate sobre os trabalhadores e os seus direitos foi despolitizado e secundarizado, quando não retirado da cena pública. (BORGES, 2010, p.620)

A aprovação da terceirização ampla, geral e irrestrita pela Câmara dos Deputados e pelo Senado Federal, a pretensão de ampliação do poder das empresas pode ser garantido por Lei, o que poderá fragilizar ainda mais as relações de trabalho, aprofundando a situação de flexiprecarização.

Depreende-se assim, que as modalidades flexíveis de trabalho estão deixando de ser excepcionais e que mercado e empresariado já contam com o novo regramento que amplia o poder das empresas e reduz a do trabalhador numa manifesta transformação das relações de trabalho. Para Antunes (2009, p. 252) “estamos conhecendo a época da informalização do trabalho, dos terceirizados, dos precarizados, dos subcontratados, dos flexibilizados, dos trabalhadores em tempo parcial, do subproletariado”.

Num momento em que a escalada do desemprego alcança marcas históricas, esses fatores contribuem para aprofundar os diferenciais entre trabalhadores, que, como registrado por Borges (2010), já convivem com as disparidades relacionadas à idade, ao sexo, ao nível de escolaridade, a etnia, entre outras distorções.

A situação atual, se relacionada com a situação apontada por Borges (2010) demonstra que foram muitas as alterações no mercado de trabalho. Não obstante as oscilações dos diversos segmentos, que permanecem com profundas desigualdades, o Brasil ainda deverá contabilizar o surgimento de outras variáveis intervenientes nas relações de trabalho que podem aumentar as desigualdades da sociedade brasileira em face de suas características dominantes nesse processo, já que são exatamente as camadas menos favorecidas da população aquelas subjugadas pela terceirização.

Essas mudanças dizem respeito à lei de terceirização, das mudanças na Consolidação das Leis do Trabalho e especialmente, da proposta de reforma da previdência via Emenda Constitucional, sem trazer à análise outros projetos em

tramitação no congresso nacional que de igual forma, em maior ou menor grau, impactarão o mercado, ou seja: somado ao aprofundamento da crise e suas consequências, o país ainda assiste o ressurgimento no congresso nacional de antigos estudos, propostas de reforma e novas Leis que, orquestrados pelo governo federal e com apoio do empresariado, prometem intensas mudanças na natureza do trabalho. (MPT, 2015).

Mudanças que ampliam a terceirização da mão de obra, que flexibilizam leis trabalhistas que protegem o trabalhador do poderio empresarial e que reformam a previdência sem buscar alternativas de consenso, o que certamente maximizará as desigualdades e refletirá no desenvolvimento, especialmente daquelas regiões onde as desigualdades são mais acentuadas. É a imposição de uma nova servidão do trabalho, como explica Antunes (2015):

A totalidade das atividades realizadas pelas empresas poderão ser contratados no sistema de terceirização. Com um Congresso que presencia as mais altas taxas de rejeição da história recente, impulsionado na base pela lógica volátil do capital financeiro - onde a celeridade do tempo e a virtualidade do espaço comandam – uma nova servidão do trabalho é imposta. Dinheiro gerando mais dinheiro, na ponta fictícia do sistema financeirizado global e uma miríade de formas pretéritas de trabalho (escravo, semiescravo, precarizado, flexibilizado, terceirizado, informalizado etc.) na esfera basal da produção e *pejotizado* nos escalões intermediários e naqueles dotados de maior capital cultural. (ANTUNES, 2015, p. 6)

Para Antunes (2015) os argumentos até então utilizados para defender a terceirização total escondem que na realidade o projeto (agora Lei) aumentará o desemprego, que em 2015 já ultrapassava 13 milhões de pessoas, e reduzirá salários. Esse cenário favoreceu a informalidade, pois em três anos, foram fechados 3,5 milhões de postos de trabalho com carteira assinada no setor privado e como se observa nos dados do PNAD Contínua IBGE (2018) o nível de formalidade do mercado está em retração. No trimestre móvel terminado em janeiro de 2018 a queda foi de 1,7% em relação ao período de novembro de 2016 a janeiro de 2017. Segundo a pesquisa, o contingente de trabalhadores formais permanece entre os patamares mais baixos da série histórica.

As transformações das relações trabalhistas nessa última década impactaram o mercado especialmente no que se relaciona ao desemprego causado pelas crises política e financeira do país e a compreensão das mudanças atualmente testemunhadas é necessária para desenvolver discussões eficazes que possam

melhorar o futuro das relações de trabalho, especialmente no que diz respeito à terceirização.

## 2.5 As Organizações e a estratégia de terceirizar

A ação da empresa em obter mão de obra terceirizada para suas atividades recebe, mundialmente, a denominação de *outsourcing*. Para alcançar melhores resultados em seus negócios as organizações buscam nesse moderno processo de gestão a redução de custos.

Considerada como uma das mais significativas expressões do sistema toyotista de utilização dos meios de produção, a terceirização passou a ser o cerne da reestruturação produtiva global, decorrente da crise do sistema capitalista de produção da metade da década de 70. No âmbito internacional, a prática da terceirização caracterizou a descentralização produtiva que criou as cadeias produtivas globais – o chamado *outsourcing*. No Brasil, além de cadeias produtivas, como é comum no setor têxtil, denominada terceirização de serviços, a terceirização também ocorre no próprio âmbito da empresa, como intermediação de mão de obra. (BONFIM; GOMES, 2016, p. 269)

Despesas menores e performance são os principais motivos ilustrados por Silva e Siluk (2008) para marcar que a terceirização não é um acontecimento passageiro e tem se multiplicado ao longo do tempo. Os autores demonstram que com a maior acessibilidade das pessoas às informações, as empresas perceberam a importância de concentrar suas forças no desenvolvimento de soluções que satisfaçam esses potenciais clientes e revelam que a terceirização se multiplica impulsionada por essa busca de melhoria de desempenho e redução de custos. O *Outsourcing* está intimamente relacionado com a subcontratação de serviços e é capaz de tornar as empresas mais rentáveis. É normalmente direcionado para setores financeiros, contábeis, de tecnologia da informação, ou tributários, ou seja, para áreas mais estratégicas, permitindo que as empresas se dediquem ao ponto central e principal de seus negócios. Silva e Siluk (2008) Essas atividades se diferenciam da terceirização tratada nesse estudo, que se dirige a prestação de serviços ligados ao trabalho mais braçal, que quase sempre não requerem conhecimentos técnicos específicos, sem a utilização estratégica de recursos externos, tais como *know-how*, equipamentos e mão de obra especializada.

Maestri (2015) enfatiza que a terceirização, no Brasil, é utilizada para serviços de apoio, por exemplo; serviços de limpeza, jardinagem, portaria entre

outros. O autor reconhece e sublinha que de outro lado existe o *outsourcing*, palavra cujo conceito ultrapassa por completo a terceirização tradicional, e que quando bem administrada, beneficia tanto o empregador quanto o empregado. A terceirização apontada pelo autor se diferencia da mera subcontratação de serviços quando analisamos, por exemplo, os tipos de serviços delegados para uma e para outra. Os dois tipos de processos, segundo Maestri (2015), podem estar sendo confundidos pelos empresários e alerta que não discernir o modo de produção dos países mais industrializados, que utilizam intensamente o modelo *outsourcing* tanto no Brasil como no exterior, com os processos de terceirização que conhecemos, altera a verdade dos fatos. Quando as empresas adotam a terceirização exatamente para não ter que realizar esforços no controle e gestão sobre os mesmos, sem a prática de manutenção de talentos, sem incentivos de qualquer tipo, e com tratamento diferenciado daqueles profissionais com vínculo direto, as mudanças no contexto da terceirização podem seguir em caminho contrário.

Guimarães (1993), Imhoff e Mortari (2005), Oliveira (2017), Silva e Siluk (2008) são alguns dos autores que procuram demonstrar as vantagens e desvantagens da terceirização que em sua maioria definem vantagens para as empresas e empresários e desvantagens aos trabalhadores. É possível aferir desvantagens também para as empresas, embora em menor número.

Como explica Guimarães (1993), as decisões de mudança tomadas na empresa podem ter efeitos às vezes imprevisíveis sobre toda a estrutura industrial da qual ela faz parte. A forte ligação das corporações empresariais com seus fornecedores e clientes muitas vezes não são exatamente definidas na idealização de uma estratégia de mudança, a exemplo da terceirização. O autor alerta que a implementação estratégica está sujeita a pressões pelos diversos níveis de hierarquia com a influência de diferenciados grupos, e vai além, colocando que a racionalidade de ação se traduz de maneiras diversas em função das reações à mudança do rumo estratégico e dos benefícios e malefícios a ser obter por cada grupo com a mudança e destaca que “em suma há que se aceitar a existência de urna componente caótica inerente às organizações. A convivência com ela implica conhecer a ilógica, a ambiguidade e a intuição.” Guimarães (1993, p. 7) concluindo que a terceirização não é exceção a essa regra, tendo que compreender uma postura estratégica com vantagens e desvantagens.

Para Cunha (2008, p. 15) “o Outsourcing pode ser um sucesso se for feito pelas razões certas, e se for perseguido com expectativas reais e compreensão clara dos benefícios que podem emergir”.

Sem deixar de lado o fato de que muitos estudiosos apontam a terceirização como um desdobramento necessário para o enfrentamento da concorrência, e de que a maioria dos trabalhos científicos relacionados a terceirização de mão de obra se ocupa dos aspectos administrativos ou financeiros dessa forma de contratação, nenhum deles evidencia vantagens que um trabalhador terceirizado possa ter sobre aquele trabalhador regular.

Quanto à terceirização, importantes estudos na área econômica a têm analisado. Por um lado, economistas e estudiosos do *mainstream* apontam-na como via de incremento à produtividade, à competitividade e à geração de postos de trabalho. Por outro, textos e pesquisas com outra visão de mundo concluem não haver evidência teórica ou empírica de que essa forma de contratar contribua para aumentar a produtividade e a competitividade, mas, sim, para o aprofundamento das iniquidades e da precariedade no trabalho. (SANTOS; BIAVASCHI, 2014, p. 83).

Atualmente, porém, a discussão mais intensa se dirige aos malefícios que a terceirização pode causar aos trabalhadores, especialmente naquelas que passaram a fazer parte do cotidiano empresarial brasileiro e que agora podem funcionar com autorização legal tendo em vista a nova lei versando sobre o tema e tratado nesse estudo. ANAMATRA (2017)

Entre as discussões, reside o decréscimo significativo da renda do trabalho, o abatimento do mercado interno, a precariedade das condições de trabalho; a multiplicação do trabalho considerado escravo; a dificuldade de se provar a responsabilidade dos empregadores sobre lesões a terceirizados; o comprometimento do mercado interno em decorrência de contratos fraudulentos de terceirização; o comprometimento do sistema de saúde, entre outras desvantagens ratificadas por Maestri (2015) e ANAMATRA (2013, 2017).

As organizações, por sua vez, asseveram que vem utilizando da terceirização de mão de obra para manter o foco em seus objetivos principais. Na visão empresarial, a terceirização assim se justifica pela necessidade de dividir responsabilidades e tarefas para manter focalizar na sua especialidade e dessa maneira alcançar maior produtividade. Os argumentos favoráveis à terceirização são usados por entidades patronais como a FIESP, todavia, cumpre observar que a terceirização sem limites, aquela que faz uso predatório da força de trabalho

terceirizado é considerada epidêmica no Brasil e produz efeitos negativos ao trabalhador. (DRUCK, 2016)

Como se depreende até aqui, a terceirização contribui com a elevação da produtividade das empresas, e apesar das mudanças e evolução do relacionamento entre empregados e empregadores, essa nova forma de contratação evidencia que são nas pessoas que os gestores estão identificando a sua vantagem competitiva.

Pinto e Quelhas (2008, p. 54) enfatizam que fazer com que essas pessoas estejam satisfeitas com o seu trabalho é o desafio maior que se encontra. Para eles o incentivo à motivação pode trazer benefícios tanto para as pessoas como para a produtividade da empresa e ressaltam que “o fato de ser terceirizado não iguala o profissional a um equipamento que não sofre influência do clima e da cultura organizacional.” Os autores explicam que as empresas adotam a terceirização para diminuir custos; que o número cada vez maior de profissionais terceirizados sem a gestão adequada cria uma classe de profissionais diferenciada; e que isso ocorre com muita frequência dentro de uma mesma empresa.

## **2.6 Os caminhos da degradação da classe trabalhadora e a proposta de terceirização total**

Cem anos antes, quando da Abolição da escravidão a Lei Áurea introduziu a liberdade aos negros sem, contudo, oferecer qualquer mecanismo que lhes pudesse assegurar a condição de cidadãos, sujeitos de direitos.

Biavaschi (2016) abordou o processo brasileiro de construção do arcabouço finalizado com a Constituição para em seguida, apresentar com maestria uma discussão sobre o processo de desconstrução da tela de proteção social, em tempos de capitalismo globalizado e hegemônicos pelos interesses das finanças, com foco na terceirização.

A Constituição de 1988 elevou os direitos dos trabalhadores à condição de direitos sociais fundamentais, completando o ciclo de constituição do arcabouço jurídico institucional trabalhista e de construção do Estado Social. Nesse processo, tanto a Justiça do Trabalho quanto a CLT sofreram oposição ferrenha dos setores mais conservadores da sociedade brasileira, sendo ameaçadas aqui e ali em suas existências. Afinal, são pedras no sapato dos que querem eliminar os obstáculos ao livre trânsito de um capitalismo "sem peias". (BIAVASCHI, 2016, p. 82)

Nessa direção, a autora colabora para demonstrar que os caminhos utilizados no passado e agora aprovados pelo poder executivo federal na forma de

Lei que regulamenta a terceirização foram inapropriados. O movimento regressivo que recebeu sanção presidencial, reduz a idade para o trabalho, o que flexibiliza o conceito de trabalho escravo, introduz a supremacia do negociado sobre o legislado, especialmente nas formas de preconceito e discriminação que antes mesmo da vigência já se manifestavam em diversos setores da sociedade.

A fragilidade causada pela terceirização coloca o trabalhador na posição de “perdedor”, tendo que lhe retira uma infinidade de conquistas trabalhistas com o discurso da necessidade de aumentar a eficiência e a competitividade. Enquanto isso, organizações empresariais seguem firmes em favor de sua liberdade de ação e os trabalhadores, após séculos de lutas e sacrifícios, assistem palidamente a desconstrução de suas conquistas sociais, levado pela ausência de alternativas, já que desponta no País a desregulamentação das relações de trabalho que surgem, com as mudanças consideradas por diversos núcleos sociais, sindicais e jurídicos, como um retrocesso descomunal, apontando para o aniquilamento do Direito do Trabalho. (BIAVASCHI, 2016)

O primeiro projeto gera mudanças de consequências negativas para a repressão aos exploradores de mão de obra escrava no Brasil já que esvazia o conceito do artigo 149 do Código Penal que criminaliza ações que permitam a escravização ou a redução da liberdade individual a condições comparáveis à de escravo, onde uma pessoa é obrigada a se sujeitar ao poder de outra. Trata-se do Projeto de Lei no Senado nº 432/2013 que dispõe sobre a expropriação das propriedades rurais e urbanas onde se localizem a exploração de trabalho escravo e dá outras providências. A proposta em trâmite no Senado Federal redefine o trabalho escravo e estabelece que o mero descumprimento da legislação trabalhista não caracteriza trabalho escravo. Atualmente, o dispositivo penal considera trabalho escravo contemporâneo a restrição da liberdade, a servidão por dívida, a jornada exaustiva e as condições degradantes. O segundo projeto foi transformado em Lei e cuida de institucionalizar a terceirização ampla, geral e irrestrita, conforme estudo detalhado apresentado nesse trabalho.

A maioria dos estudos com base científica que tratam da terceirização se ocupam de aspectos econômicos, nos quais os estudiosos concordam que essa flexibilidade de contratação incrementa a produtividade e a competitividade, e no entendimento de alguns, geram postos de trabalho. Contudo, os impactos para o trabalhador submetido a essa condição favorece a ampliação da exploração de

trabalhadores. Como defende Martins (2013) a terceirização oferece meios para o aumento da taxa de exploração da classe trabalhadora.

Nessa direção, os registros de Vieira (1999, p. 80-81) demonstram que a ausência de crescimento econômico somada a implantação de técnicas, dentre elas a terceirização, denominadas pelo autor como “poupadoras de mão-de-obra” enfraqueceram o emprego tradicional na década de 90. Já naquele período a informalidade e o trabalho independente via terceirização avançavam, aumentando a produtividade ao mesmo tempo em que reduzia empregos e a condição dos mesmos, pois, como revela o autor, “além de ter reduzido o número de empregos gerados no setor industrial na década de 1990, ainda está ocorrendo essa mudança na forma de contratação do trabalho, com a redução da qualidade dos empregos”.

De acordo com a CUT e DIEESE (2014), o trabalhador terceirizado em 2013 ficava 2,6 anos a menos no emprego (*em 2016 passou para menos 3,1 anos*), tem uma jornada de três horas semanais a mais e ganha 27% menos do assalariado contratado diretamente pela empresa. Além disso, esses trabalhadores estavam mais suscetíveis a acidentes de trabalho.

Os estudos realizados nos últimos 25 anos sobre a terceirização no Brasil foram unânimes em revelar a degradação do trabalho em todas as suas dimensões: no desrespeito aos direitos trabalhistas, nas más condições de trabalho, nos baixos salários, na piora das condições de saúde, nos maiores índices de acidentes e na vulnerabilidade política dos trabalhadores que, dispersos e fragmentados, têm dificuldades para se organizar coletivamente. (DRUCK, 2016, p. 16)

Observa-se, portanto, que a terceirização é a forma frequentemente utilizada pelas grandes empresas para transferir responsabilidades previstas na legislação para prestadoras de serviços, comumente empresas de menor porte. Druck (2016) depõe que a forma empregada visa evitar a legislação e desrespeitar os direitos estabelecidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), o que gera vulnerabilidade social e política e compromete as relações trabalhistas. Como ela, outros estudiosos, a exemplo de (CARELLI, 2007; MAESTRI, 2015, NEVES; SOARES, 2009; MARTINS, 2017; MANDARINI; ALVES; STICCA, 2015; ANTUNES, 2015) apresentam dados irrefutáveis para provar a inseparabilidade da terceirização e precarização da saúde; a rotatividade de trabalhadores; a descontinuidade e desorganização dos processos de trabalho, além de conflitos de ordens diversas.



O vale-tudo do mercado orienta as empresas para, de acordo com as suas necessidades, demitir trabalhadores sem penalidades, reduzir o horário ou recorrer a mais horas de trabalho, pagar salários reais mais baixos do que a paridade de trabalho exige, subdividir a jornada de trabalho mudando os horários e as características das atividades.

No mundo do trabalho contemporâneo, o termo *flexibilização* é utilizado para se referir às diversas formas de modificação do direito do trabalho, objetivando instituir mecanismos que compatibilizem as mudanças de ordem econômica, tecnológica, política e social existentes na relação entre o capital e o trabalho. As causas para esse fenômeno envolvem diversos fatores como novas tecnologias, desemprego, globalização e, principalmente, a crise econômica. (ALVES et al., 2015, p. 3044)

Essa reflexão acerca do desmonte do contingente da força de trabalho devido à flexibilização das relações trabalhistas que se expõe fragilizada pelo processo de terceirização, tem como uma de suas consequências a precarização do trabalho. De acordo com Alves et al. (2015), essa flexibilização ocorreu no Brasil de forma sistemática a partir da Reforma do Estado da década de 1990, sustentada pela ideologia liberal que adota um modelo administrativo fundamentado na relação custo benefício, na eficiência e na competitividade.

Antunes (2015, p. 6) analisou como o movimento impulsionado pela lógica do capital financeiro ampliaria, dentre outras, a precarização, a informalidade, e a terceirização num trabalho abrangente acerca do projeto que autoriza a terceirização ampla e assinalou que “ao permitir que a maioria da classe trabalhadora assalariada, hoje regida pela CLT, possa converter-se em assalariados terceirizados, abre-se o caminho para a sociedade da terceirização total, que perpetuará ainda mais o trabalho desprovido de sentido humano-societal.” A importância do assunto é referenciada pelo autor que demonstra, além do conhecimento da matéria, grande sensibilidade ao perceber a orquestração dos “mecanismos de extração do sobre trabalho” a que estão sujeitos os trabalhadores e a extensão dessa perversidade.

Carregando sua contradição original, a CLT acabou por se tornar, no universo da vida cotidiana da classe trabalhadora, uma espécie de constituição do trabalho no Brasil. E foi assim que ela entrou para a história do trabalho em nosso país. Mas é bom recordar: seus direitos excluía as massas assalariadas do campo. A nossa aristocracia rural já naquela época não brincava em serviço. Hoje estamos à frente de um novo vilipêndio em relação aos direitos do trabalho no Brasil, cujo significado tem requintes comparáveis à escravidão. Descontentes com os poucos direitos conquistados pela classe trabalhadora, os capitais exigem a terceirização total do

trabalho, conforme consta de modo cabal no PL 4330 (depois modificado para PLC 30/2015). (ANTUNES, 2015, p. 7-8)

A lei já aprovada pelo Poder Executivo Federal pode aumentar a degradação da prestação de serviços terceirizados. A proposta dispõe sobre os contratos de terceirização e relações de trabalho deles decorrentes, estendendo para as atividades finalísticas os efeitos da terceirização das atividades meio, ou seja: o plano é consentir que as empresas contratem, também para as atividades fim, trabalhadores terceirizados, tal como hoje se verifica nas contratações de trabalhadores braçais para atividades básicas de limpeza, segurança ou jardinagem, como exemplo. Com a legalização, se somariam a essas atividades, toda e qualquer atividade da empresa.

A Lei dá margem à criação de pequenas empresas de mão de obra que terão como o único objetivo baixar os custos de produção e não a modernização do processo produtivo. Além disso, não beneficia os empregados e adota a terceirizações fora do conceito moderno de outsourcing, e com sua vigência, as empresas poderão, por exemplo, utilizar de processos de uso da mão de obra para baixar custos, emprestando, vendendo ou alugando equipamentos para uma pessoa física, incluindo ex-empregados, para que este utilize em sua residência. Dessa maneira, a mão de obra de toda a família, incluindo crianças, poderá ser utilizada para produzir mais. Isso desponta como o ápice da precarização.

Esse contexto é confirmado por Maestri (2015) que concluiu que o discurso modernizante do até então projeto de Lei, serviria na forma proposta, para a aplicação retrógrada e atrasada das relações de produção, pois permite tanto o moderno “outsourcing” como a exploração do trabalho do menor, e quanto a essa informação ele explica: “seus pais constituirão uma empresa de terceirização e fora das dependências da indústria utilizará toda a mão de obra disponível para tirar o seu sustento”.

De acordo com Severo (2015) e Severo (2017) a terceirização tem sua predileção por crianças e pondera que último relatório mundial sobre o trabalho infantil, publicado pela OIT, há referência à direta ligação entre pobreza e trabalho infantil. A autora se baseou em dados oficiais do governo disponibilizados na época de sua pesquisa e esses dados atualizados demonstram, segundo o IBGE (2016), que mesmo com a desaceleração da economia que tirou 3,8 milhões de pessoas do mercado de trabalho, restaram ainda 412 mil brasileiros na faixa etária de 5 a 13

anos trabalhando, dessas, 64,7% no setor agrícola. Ou seja, as cenas de crianças trabalhando em condições degradantes, muito comuns em outros países subdesenvolvidos poderão voltar a ser mais comum em nosso país.

A precarização das condições de vida e dos vínculos de trabalho é determinante, portanto, para impedir que a retórica de proteção se torne realidade. É mesmo óbvio que em um país sem garantia de emprego, como o Brasil, no qual (de acordo com pesquisas oficiais) cerca de doze milhões de pessoas trabalham em empregos precários, como terceirizados, haja um verdadeiro estímulo à exploração de crianças e adolescentes. (SEVERO, 2015, p. 10)

Maestri (2015) entende que a Lei esvazia o conceito constitucional e legal de categoria e permite a transformação da grande maioria de trabalhadores como bancários, técnicos, metalúrgicos, comerciários, secretárias, entre outros, em simples prestadores de serviços. Nesse processo de terceirização total a precarização das condições de trabalho se expressará e revelará, com maior intensidade, as diferenças de benefícios e tratamento, a diminuição dos direitos trabalhistas e a redução de salários.

O Estado é guardião dos direitos basilares da classe trabalhadora e como tal lhe caberia impedir a institucionalização da precarização das atividades meio também para as atividades finalísticas. O Brasil não pode deixar a legislação preterir os trabalhadores. As leis trabalhistas até então consolidadas na CLT e que levou séculos para ser construída, já definia as responsabilidades das partes envolvidas num contrato de trabalho e já protegia a parte mais frágil dessa relação. A situação impõe que o Estado exerça com a mesma firmeza e intensidade ações dirigidas ao que se tinha legitimado, protegendo a sociedade de relações de trabalho ilegais ou descaracterizadas de sua função social, no sentido de diminuir o incremento das desigualdades no mercado de trabalho, resguardando aqueles trabalhadores mais vulneráveis de processos produtivos que não o contemplam, ou sequer o mencionam.

## **2.7 Sistema normativo no âmbito da terceirização**

Para discorrer sobre a existência de atividades terceirizáveis ou não terceirizáveis na Administração Pública é necessário ponderar sobre a existência de autorização legislativa que possibilite ou vede a utilização dessa modalidade, suas exceções e possibilidades, o que segue sintetizado a partir do ano de 1967.

Decreto-lei 200/1967 expressa, sem mencionar o termo terceirizar, a possibilidade de descentralização da execução de atividades “com o objetivo de impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa” BRASIL (1967). A ideia de descentralização de atividades prossegue com na Lei nº. 5.645/1970 que fixou diretrizes para a classificação de cargos e estabeleceu quais as atividades poderiam, preferencialmente, ser objeto de execução indireta. No entanto, embora houvesse previsão para o trespasse de atividades administrativas para os particulares, este movimento não era expressivo. Somente anos depois, com a edição de Decretos de privatização iniciados em 1981, é que as privatizações efetivamente iniciaram.

O ápice da privatização se deu entre 1985 e 2002, enquanto o país era governado por Fernando Henrique Cardoso e que justificou as reformas como necessária para proporcionar ao Estado a possibilidade de transferir a terceiros as atividades que, conforme Zockun (2017, p. 5) “supostamente, poderiam ser realizadas de modo mais eficiente por particulares, adotando, desta forma, uma ideologia neoliberal.” A ideia causou entusiasmo e deu força a utilização da terceirização em larga escala pela Administração Pública, abrindo as portas do País ao mercado internacional. O efeito colateral foi que esse plano, de forma desmedida, retirou da alçada da Administração setores de suma importância para a cidadania e segurança do país, a exemplo do então sistema de telecomunicações Telebrás, monopólio estatal, cuja aquisição por empresas estrangeiras desguarneceu o país da segurança em suas comunicações.

### **2.7.1 Atividades terceirizáveis na Esfera Pública**

Utilizando de conceitos amplos e considerando a inexistência de apreciação legal do termo terceirização, Zockun (2017, p. 9) trata do tema como instrumentalização da Administração Pública através de recursos humanos e registra que para “o trespasse de serviços públicos, a Constituição faz uso dos termos técnicos de concessão, permissão e autorização.” A autora rebate a probabilidade de divisão entre atividades finalísticas (aquelas relacionadas com objetivo final da empresa) ou atividades meio (aquelas referentes ao suporte ou apoio necessário para o processo produtivo) e discorre sobre a magnitude do concurso público, revelando em que medida seria possível a terceirização para atividades da Administração Pública e quais seriam as razões para o ente público terceirizar,

alcançando o entendimento de que a Administração Pública vem se utilizando da terceirização de forma intensa, desvirtuando o sistema do concurso público, destoando do Constitucionalmente previsto e precarizando as relações de trabalho.

Deveras, não há negar que a terceirização traz consequências socialmente nefastas, como a precarização das relações de trabalho, redução do valor gasto no pagamento de salário, fragmentação das relações trabalhistas e utilização abusiva, pois, não raro, o emprego deste expediente se dá com o único propósito de reduzir o custo da mão-de-obra. (ZOCKUN, 2017, p.8)

Zockun (2017) sintetiza a lição de que a terceirização na Administração Pública se dá com a transferência para particulares de tarefas que antes eram executadas pelo Estado. Todavia, diferente do que ocorre na iniciativa privada, essa forma de contratação indireta de mão de obra pela Administração recorre a legislação específica, já que para repassar a particulares atividades públicas, seja por meio de concessão, permissão, delegação ou contrato administrativo, abriga distintos instrumentos jurídicos. A autora, utilizando de conceitos amplos e considerando a inexistência de conceito legal do termo terceirização, trata do tema como instrumentalização da Administração Pública através de recursos humanos e registra que para o trespasse de serviços públicos, a Constituição faz uso desses termos técnicos, seja para conceder, permitir, delegar ou contratar serviços e obras.

Com esse entendimento, revela-se que para a aquisição de serviços, a obtenção se dá mediante processo licitatório, somente permitida para atividades-meio. Para as atividades finalísticas o Estado necessita de promover concurso público, como determina a Constituição Federal. BRASIL (1998). Entendimentos contrários não podem prosperar, pois, a terceirização de atividades-fim viola o princípio do concurso público para o ingresso em cargo ou emprego público. Assim, a administração pública não pode terceirizar serviços relacionados à sua atividade finalística ou principal, diferente da iniciativa privada, que tem autorização legal reproduzida pela Lei nº 13.467/2017 para transferir a execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal à pessoa jurídica de direito privado.

Zockun (2017, p. 9-11) explica que a exigência do concurso público afasta as mais variadas formas de apadrinhamento, tanto para cargos de provimento efetivo, como também para o ingresso em empregos públicos. Nessa visão, o instituto do concurso público é imperativo constitucional que, segundo a autora, proporciona à Administração Pública a oferta de “igual oportunidade aos particulares, cumprindo,

desta forma, o princípio da isonomia, mas também para que seja “obtido” aquele que melhor satisfaz o interesse público, dentro do universo de interessados”.

Com efeito, a Constituição de 1988 estabelece que a investidura em cargos, empregos e funções públicas depende de aprovação prévia em concurso público, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração. Da mesma forma, dispõem acerca da necessidade de licitação para contratação de obras, serviços, compras e alienações. Todavia, uma disposição não anula a outra. Nessa direção, é lúcido verificar que a lei não autoriza o ente público a contratar qualquer trabalhador mediante processo licitatório, mesmo assegurando isonomia a todos os concorrentes.

Embora as diferenças entre atividades fim e meio estejam consagradas, não há disposição constitucional que ampare ou distinga essas atividades na intenção de terceirizar uma ou outra.

O art. 37, I e II, não admite esta distinção, para fins de realização de concurso público e preenchimento de cargos e empregos públicos. Isto é, a Constituição, em momento algum, fixa que os cargos e empregos públicos estão vocacionados ao exercício de atividades-fins do Estado. Ao contrário, a Constituição de 1988 ao estabelecer os regimes de pessoal (estatutário, celetista e especial) o fez exhaustivamente, determinando, pois, que todas as atividades desempenhadas pela Administração sejam feitas por pessoal próprio, ressalvadas as exceções inseridas no próprio Texto Constitucional. (ZOCKUN, 2017, p.13)

Revela-se, dessa forma, especialmente com relação à possibilidade de promover concursos públicos para nível de ensino fundamental, contemporaneamente preenchidos em sua maioria por trabalhadores terceirizados, se não haver previsão constitucional para a terceirização e, ao contrário, o sistema constitucional sujeita o empregado ao regime estatutário quando o serviço, as atribuições e as competências a ser desempenhadas são de natureza permanente ou eventual, não admitindo qualquer outro critério discriminador (CAMMAROSANO, 1986).

Para Zockun (2017, p. 18) a admissão de terceirização para atividades internas e permanentes “é permitir que pessoas alheias ao quadro de pessoal não somente rodeiem livremente, mas sejam comandadas por pessoas estranhas à órbita do Direito Público.” Isso justifica a prestação de serviços internos e permanentes por pessoal com vínculo de subordinação, por meio de cargos ou empregos, livres de ingerências de particulares, hierarquicamente estruturados e sob

o poder de mando da Administração. Desse modo, se as atividades se destinam a prover interna e permanentemente os entes públicos, de forma rotineira e continuada, é indicada a realização de concurso público. Especialmente motivado pelo fato de que a Administração Pública necessita de pessoal permanente para desenvolver suas atividades com qualidade; que a sociedade brasileira é a destinatária desses serviços; que o atendimento ao princípio da isonomia e da melhor contratação se dá via concurso público; e principalmente porque a Administração deve escolher aqueles que possuem melhor desempenho.

### **2.7.2 Legislação e normas relacionadas à terceirização**

Para contratar mão de obra terceirizada, a Administração Pública, diferente da iniciativa privada, precisa atentar para legislação específica e seguir princípios e diretivas que regem os processos licitatórios e como destaca Carneiro (2016), torna nulo de pleno direito as contratações realizadas com inobservância de preceito constitucional.

A complexidade em relação ao estudo do processo de terceirização na Administração Pública consubstancia-se face à obediência aos princípios regentes do Direito Administrativo e ao respeito ao que preceitua as regras do procedimento licitatório estabelecido pela Lei nº. 8.666/1993 que institui normas para as licitações e para os contratos firmados pela Administração Pública, ao mesmo tempo em que regulamenta o artigo 37, inciso XXI, da Constituição Federal de 1988. (CARNEIRO, 2016, p. 67)

Contudo, esse trabalho não pretende tratar do procedimento licitatório propriamente dito, mas das consequências que a terceirização pode trazer ao trabalhador.

Com o surgimento de mudanças e institucionalização da terceirização sem limites, faz-se necessário lembrar dos princípios da dignidade humana e do valor social do trabalho que estão dispostos na Constituição Federal de 1988 como pilares da República. Isso, por si, reafirma o Estado como guardião dos direitos basilares da classe trabalhadora, a quem cabe proteger a força de trabalho do País.

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:  
II - a cidadania  
III - a dignidade da pessoa humana;  
IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;  
(BRASIL, 1988)

O artigo 193 da Constituição Federal também revela que a “A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais”. Para que se faça justiça, porém, são necessários regramentos claros e bem definidos, regulados por legislação ordinária, que permitam corrigir distorções e equilibrar e direcionar ações dentro da sociedade e a CLT é um dos mais importantes entre esses instrumentos cuja materialização é secular. Por definir as responsabilidades das partes envolvidas num contrato de trabalho e proteger a parte mais frágil dessa relação, a CLT funciona como uma *Constituição Trabalhista* pela sua referenciada importância para a classe trabalhadora e carrega em cada uma de suas cláusulas, conquista centenária cujo valor se equipara a da carta magna.

Os projetos de Lei n.º 432/2013, 30/2015 (atual Lei n.º. 13.429/2017) e 6.787/2016 (atual Lei n.º. 13.467/2017) tratados nesse capítulo revelam mudanças orquestradas no sentido de destituir a classe trabalhadora de direitos que o protegem, que não só ferem a Constituição Brasileira, como também fragiliza intensamente a Justiça do Trabalho que, sem uma legislação que possa funcionar como uma rede protetora fica impedida de socorrer os mais fracos de uma relação trabalhista desequilibrada frente às grandes organizações e começa a perder sua importância. O discurso quanto a essa perda da força se dá com o argumento de que os tribunais estão abarrotados de processos que buscam solução para demandas de todos os tipos, como se a resposta para a reestruturação daquela corte fosse tão somente descaracterizar a ação da justiça trabalhista despiando os cidadãos de seus direitos.

Sem intenção de reduzir a importância de outros projetos de lei que estão sendo nesse momento discutidos em âmbito federal, aqui se destacam três deles, dos quais dois já se tornaram leis, cuja implementação resultará na completa destituição de direitos trabalhistas, trazendo os malefícios arrazoados nesse trabalho, quais sejam:

- a) Projeto de Lei n.º. 30/2015 (atual Lei n.º. 13.429 de 31 de maio de 2017), relacionado a terceirização plena;
- b) Projeto de Lei n.º 6.787/2016 atual (Lei n.º. 13.467 de 13 de julho de 2017), relacionado a reforma trabalhista que passou a vigorar em 11 de novembro de 2017; e
- c) Projeto de Lei n.º. 432/2013, ainda não transformado em Lei, relacionado a redefinição de trabalho escravo.



Como será detalhado a seguir, o primeiro dispositivo legal diz respeito à terceirização que contempla regras que ampliarão a precarização das relações de trabalho; o segundo conta com reformas na CLT que permitiu a derrocada de direitos e enfraqueceu a justiça trabalhista; e finalmente o terceiro dispositivo em análise desmobiliza por completo o trabalhador, mesmo que esteja em condições análogas a de escravo e o impede de recorrer ao judiciário no caso de abusos – que é certo, ocorrerão – já que descaracteriza dispositivos da legislação penal no caso de trabalho escravo.

### **2.7.2.1 Terceirização ampla, geral e irrestrita**

A terceirização total conforme atual Lei nº. 13.429 de 31 de maio de 2017 dispõe sobre os contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrentes e regula a relação trabalhista entre empregados e empresas privadas. (MABEL, 2004, 2015)

As contratações para a atividade finalística, em primeira análise, não podem ser aplicada no âmbito da administração pública direta, autárquica e fundacional da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, já que se fossem seria necessário emenda a Constituição, tendo em vista a obrigatoriedade de concurso público para os entes da federação, contudo, as regras são subsidiariamente aplicadas, no que couber ao contrato de terceirização entre a contratante e a contratada, e em muitos casos a Administração Pública funciona como contratante.

Cavalcante Filho (2015, p5-6) apresentou um estudo acerca da aplicabilidade das disposições da Lei terceirização total também para as atividades finalísticas de órgãos e entidades da Administração Pública quando a mesma ainda era apenas um projeto e interpretou como inadmissível a terceirização de atividades-fim, segundo ele, as disposições contidas na legislação não alcança a terceirização para atividades finalísticas de órgãos públicos. O autor não discorre em seus estudos sobre questões ligadas ao aspecto jurídico do tema terceirização, porém, ao expressar quais seriam: “tais como o risco da precarização das relações de trabalho no setor público, ou o risco da terceirização de carreiras típicas de Estado”, já possibilita admitir tais riscos.

A Lei nº. 13.429/2017 considera terceirização “a transferência feita pela contratante da execução de parcela de qualquer de suas atividades à contratada para que esta a realize na forma prevista”. Isso mesmo: O dispositivo legal torna

lícito o contrato de terceirização relacionado a parcela de qualquer atividade da contratante e a desonera de possível configuração de vínculo de emprego entre a contratante e os empregados da contratada. Dessa maneira, na administração privada, a contratada é responsável pelo planejamento e pela execução dos serviços, nos termos previstos no contrato com a contratante, ou seja, é ela que contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus empregados e admite subcontratação de parcela específica da execução do objeto do contrato. Esse fato, por si, explica a preocupação apontada por Cavalcante Filho (2015) sobre o risco da terceirização de carreiras típicas de Estado.

Em nota pública, a Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho – ANPT (2017), entidade de classe que congrega os membros do Ministério Público do Trabalho - MPT de todo o país, manifestou oficialmente sua posição sobre a Lei de terceirização antes de sua aprovação com a finalidade de alertar a população brasileira e parlamentares dos prejuízos ao sistema capital-trabalho e à sociedade, afirmando que a proposição era potencialmente danosa ao trabalhador, retirando-lhes direitos e diminuindo sua proteção:

Não podemos aceitar o falacioso argumento da “modernização” da legislação trabalhista quando verificamos, por exemplo, a retirada de quaisquer responsabilidades - quaisquer mesmo - da empresa tomadora sobre trabalhadores terceirizados dentro de uma cadeia produtiva – terceirização ilícita de atividade-fim (a exemplo, de empresas de confecções que subcontratam pequenas confecções para produzir suas peças), ainda que prestando serviços em regime de exclusividade para a empresa contratante, quando, na atuação do Ministério Público do Trabalho e de outros órgãos de fiscalização, vemos inúmeras situações de desrespeito máximo à dignidade do trabalhador, sem cumprimento dos direitos básicos, e de submissão de pessoas a trabalho em condições análogas às de escravo. (ANPT, 2017)

A ANPT (2017) complementou explicando que a atuação do Ministério Público do Trabalho e de outros órgãos de fiscalização que já resgatou a dignidade de milhares de trabalhadores e que é, inclusive, reconhecida em nível internacional, colocava como inaceitável o fundamento do “avanço” na legislação laboral.

(...) quando verificamos que o relatório prevê o respeito à autonomia da vontade, coletiva ou individual, como algo que deve prevalecer, a todo custo, sobre os direitos mínimos previstos na lei trabalhista, dando margem a uma desmedida redução e sonegação de direitos do trabalhador; quando a proposta dispõe que as normas coletivas negociadas pelos sindicatos prevalecem sobre as normas legais, ainda que para tirar direitos, ao passo em que, ao invés de fortalecer as entidades sindicais dos trabalhadores para que negociem em pé

de igualdade, retira grande parte do financiamento dos sindicatos, enfraquecendo, ainda mais, essas entidades perante os empregadores, sem qualquer tipo de contrapartida que possa compensar a significativa perda. (ANPT, 2017)

A ANPT (2017) também discordou com o suposto argumento de que as mudanças não retira direitos e que gerará empregos, apontando que a Lei suprime expressamente os direitos das horas denominadas 'horas *in itinere*' em que o trabalhador recebe pelo tempo despendido da sua residência ao local de trabalho, quando de difícil acesso ou não servido por transporte público. Essa supressão prejudicará milhares de pessoas em situações de trabalho rural e revela também que com a retirada do limite mínimo de 1 hora para intervalos de descanso e alimentação, aumentará, sobremaneira, o risco de adoecimento e de acidentes de trabalho já que "quando se estabelece uma tarifação para danos morais e estéticos, como a perda de um braço ou de uma perna, ou a morte de um trabalhador por acidente de trabalho" se favorece o descumprimento de normas de meio ambiente e segurança do trabalho por parte de empresas que escolherão, não pelo que for melhor para o trabalhador, mas pelo que for mais barato, se investir em segurança e saúde do trabalhador, protegendo a todos, ou pagar a indenização tarifada para o caso de alguém se ferir. Além disso, completou que a diminuição da base de cálculo para pessoas com deficiência e para aprendizes, reduzirá a inclusão social dessas pessoas no mercado de trabalho.

Essas e outras disposições consideradas como perniciosas são trazidas na nova norma, tais como a instituição do contrato de trabalho intermitente; a ampliação da possibilidade de contratação a tempo parcial; a retirada da necessidade de homologação de rescisão do contrato do trabalho pelos sindicatos; dentre tantas outras alterações que reduzem a proteção. Vê-se que não faltaram argumentos que comprovavam o nascimento da insegurança jurídica a todos os trabalhadores. Para Bonfim e Gomes (2016), uma forma de evitar a precarização do trabalho terceirizado, seria garantir a não discriminação entre trabalhador contratado diretamente e o trabalhador terceirizado.

O trabalho terceirizado é hoje um trabalho em piores condições laborais, um trabalho inseguro ou degradante, mais vulnerável à violação de direitos fundamentais. O argumento de que a permissão legal da terceirização diminuiria essa precariedade se contrapõe ao argumento de que a restrição ou proibição da terceirização seriam as estratégias adequadas para combater o trabalho terceirizado, trabalho essencialmente precário. Nesse debate, é pertinente

perguntar se e como é possível para o direito proteger o trabalhador terceirizado. (BONFIM; GOMES, 2016, p. 274)

São muitas e bastante impactantes as alterações nas relações de trabalho e na impossibilidade de se recorrer à justiça. Não há como fugir a constatação de que os novos dispositivos apresentados como supostas normas de estimular a solução extrajudicial de conflitos, permite, na verdade tão somente a supressão de direitos, e que os cidadãos estarão à mercê dos empresários, sem instrumentos de proteção pelo Poder Judiciário e sem a participação dos sindicatos.

A terceirização de quaisquer atividades das empresas, incluindo as finalísticas, diminui substancialmente a proteção e segurança do trabalhador, com a degradação das condições de trabalho e permitem, até mesmo, que as empresas funcionem sem nenhum empregado direto. A ANPT (2017) explica que na forma apresentada, o Lei não proporciona aumento de postos de trabalho, mas somente contribuirá pra que empregos permanentes e por tempo indeterminado dê lugar a contratos precários, assim considerados aqueles com prazo determinado, baixos salários e redução de direitos. A associação entende que por tornar demasiadamente flexível as normas trabalhistas, a terceirização ilimitada contribuirá, também, para o aumento da desigualdade social, dos acidentes e mortes no trabalho e do número de trabalhadores submetidos a trabalho escravo.

### **2.7.2.2 Alterações da Consolidação das Leis Trabalhistas**

Entre as mudanças na legislação trabalhista apresentada na reforma está, além a prevalência dos acordos negociados entre patrões e empregados sobre o que é atualmente legislado, também a flexibilização de contratos de trabalho, a extinção da obrigatoriedade de contribuição sindical e obstáculos ao ajuizamento de ações junto a Justiça do Trabalho.

Numa corrente favorável a flexibilização das normas trabalhistas Wojahn e Meller (2015) a colocou como meio de diminuir as altas taxas de incidência do trabalho informal no Brasil.

Há de se destacar que, a flexibilização das normas trabalhistas se faz necessária, uma vez que o direito não é uma ciência estática, bem como as relações de trabalho. Sendo assim, a legislação trabalhista de um país deve acompanhar a evolução deste, modificando-se conforme a necessidade e as possibilidades de sua nação sob pena de tornar-se obsoleta. (WOJAHN; MELLER, 2015, p. 55)

Em face do demonstrado por Wojahn e Meller (2015) é possível inferir a necessidade de adequar as normas trabalhistas brasileiras às atuais necessidades do mercado de trabalho para possibilitar a desoneração das empresas. Elas explicam que essa formula possibilitaria a redução das taxas de desemprego e, como consequência, a diminuição de trabalhadores informais e registram a terceirização como exemplo de flexibilização já implantadas no país. As autoras também destacam que o objetivo da flexibilização das normas trabalhistas é aumentar o número de trabalhadores formais e facilitar a regularização da relação entre o trabalhador e o tomador.

Para Wojahn e Meller (2015, p. 71) a necessidade de mudança e a apresentação de “soluções práticas” são necessárias e exemplificam apontando para as possibilidades de “negociação direta entre o trabalhador e o contratante, a diminuição da carga tributária, dos custos e da burocracia envolvendo a contratação e a manutenção de um empregado formal”.

Contudo, na análise da proposta e na contra mão dessa corrente, quando se verifica especialmente a sobreposição do negociado ao legislado, é oportuno partir da premissa que numa negociação em que vence aquele com forte argumento, o resultado pode ser antecipado como retrocesso e completo desmantelamento da CLT que sem normas ou acordos coletivos levará a parte frágil da relação, no caso o empregado, a agir de forma a garantir seu emprego, aceitando qualquer imposição patronal. Desnecessário, nesse caso, muita astúcia para perceber que alcançado esse objetivo de exploração o poder do empresariado não buscará a melhoria da qualidade de vida, de assistência ou de distribuição de lucro. Se fosse essa a finalidade da Lei, a mesma seria dispensável.

As mudanças de regras tão pertinentes revelam que o capital social está sendo colocado de lado e transformará trabalhadores em escravos, sem força negocial, precarizados, reprimidos. Como avalia o DIEESE (2017), a reforma trabalhista é perversa e representa o desmonte da CLT e sobram razões para essa conclusão, já que as reformas alteram profundamente os conceitos de relação de trabalho. Os regramentos da CLT antes da reforma eram propriedades do povo brasileiro, que não possuem a força do empresariado. Na maioria das vezes, o trabalho é o único bem do trabalhador. O suposto “compromisso com o mercado” a quem o Estado precisaria funcionar como facilitador do crescimento econômico necessita repensar seu compromisso com a sociedade, já que o desenvolvimento de

um país não se faz somente com dinheiro, mas também com pessoas, com capital social.

A direção do DIEESE em entrevista a Machado (2017) revelou que até seria possível que o projeto (agora lei) resultasse em aumento da contratação de trabalhadores formais e queda do desemprego, porém, “em condições de trabalho muito mais precárias, análogas às que hoje vigoram no mercado informal de trabalho”. Essa posição se deu em relação às disposições legais que agora autorizam a contratação de duas ou três horas por mês e ter o trabalhador sempre disponível ou fazer com que ele trabalhe horas extras ao longo de seis meses. Na entrevista o DIEESE registra que ao mesmo tempo em que as novas regras dão segurança jurídica às empresas, também cria um ambiente regulatório de desmobilização dos sindicatos, com o fim do imposto sindical. Na avaliação da direção do DIEESE, é difícil estimar o impacto que essas normas trarão à Previdência, mas a legislação tende a produzir redução de salários e, por consequência, de contribuição para o INSS. Isso é certo, considerando a probabilidade de trabalhadores precarizados optarem pela informalidade, o que diminuiria ou até mesmo anularia sua participação contributiva, levando ao agravamento das finanças previdenciárias.

Em Julho de 2017, o Projeto de reforma trabalhista foi transformado em norma jurídica, passando a Lei nº. 13.467/2017, sancionada pelo presidente da República em 13/07/2017 e passou a vigorar em 11/11/2017, depois de decorridos cento e vinte dias de sua publicação oficial, ocorrida em 14/07/2017.

Alguns pontos da reforma trabalhista, no entanto, por serem considerados polêmicos durante a tramitação, foram alterados por Medida Provisória, após a *Vacatio legis*, que é o prazo legal que uma lei tem pra entrar em vigor – de sua publicação até o início de sua vigência, mas foram singelas e não impactaram as mudanças.

Paralelamente, outra proposta de reforma que dispõe sobre a expropriação das propriedades rurais e urbanas onde se localizem a exploração de trabalho escravo, providencia, entre outras disposições, a redefinição dessa opressão, estabelecendo que o mero descumprimento da legislação trabalhista não caracteriza trabalho escravo. Trata-se da supressão da ‘jornada exaustiva e trabalho degradante’ da norma que a caracteriza como analogia a escravidão, ou seja: o projeto busca regulamentar o trabalho escravo, eliminando a jornada extenuante e

trabalho humilhante das penalidades previstas no Código Penal que, até o momento, propicia ao cidadão a preservação de seu direito fundamental a liberdade.

De acordo com a proteção contida no Código Penal, é crime submeter alguém a essa condição e determina penalização de reclusão cumulada com multa, além de pena correspondente à violência, no caso de desobediência.

Artigo 149. Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto (BRASIL, 2013)

Se comparada a redação anterior, de 1940, essa disposição penal é relativamente nova sua, ocorreu em 2003, pela Lei <sup>o</sup> 10.803, estabelecendo penas ao crime tipificado e indicando as hipóteses em que se configura condição análoga à de escravo. A Lei ainda estabelece que igualmente incorrerão em penalidades quem cercear o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho; manter vigilância ostensiva no local de trabalho; ou, com a finalidade de reter o trabalhador, se apoderar de seus documentos ou objetos. O regramento cuida especialmente de crianças e adolescentes e daqueles suscetíveis a preconceitos de raça, cor, etnia, religião ou origem, aumentando a pena nos casos de crimes praticados contra essas pessoas.

O trabalho escravo ou em condição análoga à de escravo são considerados atentatórios à dignidade da pessoa humana e passou a ser um gênero, em que o trabalho forçado e o trabalho degradante são espécies. Em referência a um julgado do Supremo Tribunal Federal, Garcia (2014) destaca quanto a uma denúncia envolvendo a condição análoga a de escravo - escravidão moderna:

Para configuração do crime do art. 149 do Código Penal, não é necessário que se prove a coação física da liberdade de ir e vir ou mesmo o cerceamento da liberdade de locomoção, bastando a submissão da vítima 'a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva' ou 'a condições degradantes de trabalho', condutas alternativas previstas no tipo penal. A 'escravidão moderna' é mais sutil do que a do século XIX e o cerceamento da liberdade pode decorrer de diversos constrangimentos econômicos e não necessariamente físicos. Priva-se alguém de sua liberdade e de sua dignidade tratando-o como coisa e não como pessoa humana, o que pode ser feito não só mediante coação, mas também pela violação intensa e persistente de seus direitos básicos, inclusive do direito ao trabalho digno. 'STF, Inq 3.412/AL, Pleno, m.v., rel. Min. Marco Aurélio, rel. p/ acórdão Min. Rosa Weber, DJE 12.11.2012' (GARCIA, 2014, p. 2-3)

O enquadramento no crime previsto no artigo 149 do Código Penal preserva, assim, a liberdade e a dignidade do trabalhador. Para o autor, a violação do direito ao trabalho digno impacta a capacidade da vítima e a coloca na condição análoga à de escravo quando a impede de realizar escolhas segundo a sua livre determinação. “Não é qualquer violação dos direitos trabalhistas que configura trabalho escravo” explica Garcia (2014), mas quando a violação aos direitos do trabalho é intensa e persistente, assim caracterizada quando submetem trabalhadores a serviços forçados, jornadas exaustivas ou a condições degradantes de trabalho.

O projeto de Lei em comento é mais uma ameaça a direitos que, somada a terceirização ampla e ao desmonte da CLT, prevê, ainda, que o mero descumprimento da legislação trabalhista não se enquadre no conceito de trabalho escravo previsto no Código Penal.

Severo (2017) registrou o repúdio da Comissão para Erradicação do Trabalho Infantil da Justiça do Trabalho – CETI à exploração do trabalho adolescente em condições análogas às de escravo. Para a Comissão, se o trabalho infantil e escravo podem parecer irreais, para os juízes é a realidade que nenhum deles pode negar, demonstrando a existência e os danos causados pela terceirização, quarteirização e precarização das relações de trabalho.

Partindo desses levantamentos é possível compreender que talvez, com conveniência e oportunidade, e sabendo que as reformas já implantadas poderão levar o trabalhador a condição de intensificação e degradação do trabalho, se pretende impedi-lo, também nesse caso, de socorrer ao Estado, multiplicando assim os casos de trabalho escravo.



### 3 MÉTODO

Para analisar o fenômeno da terceirização bem como os impactos desse sistema aos trabalhadores terceirizados, especialmente nas empresas contratadas pela Administração Pública e proporcionar discutir as consequências decorrentes da terceirização de serviços na Administração Pública, o presente estudo adotou o método qualitativo de pesquisa e utilizou de técnicas de coleta de dados bibliográficos e documentais, bem como de entrevistas semiestruturadas com prestadores de serviços de uma instituição pública federal localizada no município de São José dos Campos – SP.

As entrevistas foram repetidas para proporcionar a consolidação dos resultados. Esse tipo de pesquisa segue o método utilizado por Souza (2009). Para o autor, na perspectiva da sociologia crítica, o processo, embora demande muito mais trabalho, vale muito mais a pena.

Em uma pesquisa quantitativa em que tudo é transparente para todos e que o resultado pode ser quantificado em tabelas, no presente estudo, seria considerada ingênua, pois afirmaria, como se depreende no autor, “o mundo como ele é ao reproduzir todos os preconceitos que o mantêm tão desigual e injusto.” Souza (2009, p. 387) Para ele, o que esse tipo de pesquisa esconde e nunca discute é o “contexto social” dos entrevistados.

A qualidade, para Souza (2009) é muito mais importante que a quantidade e nesse sentido esclarece ser melhor entrevistar uma quantidade menor de pessoas, porém mais de uma vez e com aprofundamento, do que uma grande quantidade uma única vez, superficialmente. A pesquisa empírica supre a dificuldade de lidar com vários dos dramas que afligem as pessoas em seu meio social. “A pesquisa quantitativa superficial, precisamente porque reproduz e duplica todos os preconceitos do mundo sem criticá-los, vai ter de volta apenas a confirmação da ideologia dominante.” Souza (2009, p. 388) relata exemplos e aclara o entendimento de que para haver boa pesquisa empírica é necessário considerar o contexto social das pessoas investigadas para possibilitar a compreensão e a explicação de seus causais de um fenômeno social sem deixar espaços.

Posto a necessidade de se explicar as diferenças de respostas – e com isso realizar uma boa pesquisa empírica – nesse trabalho foram utilizados instrumentos que promovem a compreensão crítica sobre o assunto, normalmente escondido em

pesquisas quantitativas, e sem se render apenas aos números. Foi essa concepção que levou a escolha da realização de um roteiro de entrevistas semiestruturadas e sucessivas, as quais, segundo Souza (2009), permitem desconstruir a autolegitimação da primeira entrevista, fazendo emergir contradições, lacunas e tensões que habitam toda vida humana, e recuperar a verdade escondida.

### **3.1 Descrição do tipo de pesquisa**

O método de pesquisa escolhido é referenciado nas obras de Souza (2009, 2012) mediante entrevistas semiestruturadas que foram aplicadas, analisadas e repetidas possibilitando verificar contradições, inconsistências e lacunas das entrevistas anteriores. As obras de Souza (2009, 2012), de cunho qualitativo apresenta uma discussão sistematizada apoiada em Karl Marx, Max Weber, Bourdieu e Boltanski, assim, a concepção da presente pesquisa transcorre entre esses autores e entre os conceitos de Bourdieu (2008), Martins (2017), Antunes (2015) e Larocca (2002). Ainda que as informações consistam em um conjunto de dados fundamentais, é necessário analisar criticamente os depoimentos, pois há aspectos que demandam cuidadosa avaliação.

Bourdieu (2008, p. 694) explica que embora a pesquisa tenha por fim o mero conhecimento “ela continua, apesar de tudo”. Em sua obra o autor infere que em uma pesquisa, as distorções devem ser reconhecidas e dominadas, sendo necessário um ‘olho’ sociológico que permita perceber e controlar a condução de uma entrevista e os “efeitos da estrutura social na qual a mesma se realiza”.

Martins (2017) propõe tratar a vida social do homem simples e cotidiano cuja existência é atravessada por mecanismos de dominação e de alienação que distorcem sua compreensão da História e do próprio destino. O autor expõe que o capital opera com base numa forma arcaica e violenta de trabalho e registra a recorrência das chamadas economias emergentes à escravidão como forma de acumulação primitiva combinada com a reprodução do grande capital. Um fato desalentador é o que a escravidão não ocorre em direta relação com a grande economia globalizada, mas também o de que “as modalidades tradicionais de trabalho forçado estão se modernizando”. (MARTINS, 2017, p. 34).

As situações analisadas por Martins (2017), como referenciadas nesse trabalho, apontam que a modernidade é utilizada como um artifício que esconde a violência nas relações de trabalho, já que as organizações se valeram da

degradação dessas relações para estender a modernização e desenvolver o capitalismo.

Como ressalta Antunes (2009), o interesse sociológico pelo cotidiano é resultado direto do refluxo das esperanças da humanidade num mundo novo de justiça, de liberdade e de igualdade. “Parece simples, mas é assim mesmo que a progressiva constituição da vida cotidiana como objeto de conhecimento da sociologia tem sido justificada.” Para ele, o interesse pela vida cotidiana é um dos componentes mais nítidos do ceticismo decorrente das desilusões. (ANTUNES, 2009, p. 51)

O tema do presente trabalho se assemelha ao objetivo traçado por Souza (2012): cujo cerne do problema foram as condições familiares, a luta em relação ao trabalho, o perfil de uma classe decorrente de desigualdades. Aqui o problema foi analisado sob a ótica de condições de relações de trabalho circunstancialmente consideradas desiguais e também procurou estabelecer o retrato da classe de trabalhadores terceirizados, uma classe que cresce a cada dia e movimenta a realidade de um país desigual.

A pesquisa de Souza (2012) referencia os aspectos de distribuição de renda e de inclusão social de parcelas da sociedade que sobrevivem em permanente condição vexatória, contudo lutam para vencer seus desafios em busca de uma vida melhor. A pesquisa em curso referencia os aspectos salariais, de convívio, saúde e de qualidade de vida entre trabalhadores que, além disso, fazem parte de uma sociedade desigual.

A escolha do método utilizado por Souza (2009, 2012) para a presente pesquisa se justifica por igualmente se tratar de um estudo voltado para uma classe social frágil e em condições adversas, já que abrange pertencentes a uma classe social preterida pela sociedade. As faces da terceirização, especialmente das atividades meio (como apoio a prestação de serviços de limpeza, segurança, transporte, alimentação, *call center* e trabalhos braçais), apontam para uma discussão acerca da circunstanciada desvalorização desses trabalhadores pela sociedade e para as condições dessa relação de trabalho.

Para o pesquisador não existe teoria que substitua esse trabalho árduo e difícil, mas fundamental. “A relação entre empiria e teoria é de diálogo constante e de aprendizado mútuo. A própria empiria – pelo menos a empiria crítica, que reflete sobre seus pressupostos – já é saturada de reflexão teórica, e vice-versa.” (p. 45).

Souza (2012) explica que o esclarecimento teórico permite perceber a existência de classes sociais como o maior segredo da dominação social no capitalismo. Contudo, também esclarece que as Classes sociais não são determinadas pela renda (visão liberal), tampouco pelo simples lugar na produção (visão marxista clássica), mas sim por uma visão de mundo “prática” que se mostra em todos os comportamentos e atitudes.

Nessa direção, o estudo adotou o método qualitativo de pesquisa de campo para analisar o fenômeno da terceirização bem como os impactos desse sistema aos trabalhadores terceirizados especialmente nas empresas contratadas pela Administração Pública e apresenta elementos objetivos que proporcionam discutir as consequências decorrentes da terceirização de serviços na esfera Pública.

### **3.2 Definição da amostra da pesquisa**

Para tratar das condições das relações de trabalho com a utilização da mão de obra terceirizada na Administração Pública a pesquisa abordou prestadores de serviços terceirizados de uma instituição pública federal localizada no município de São José dos Campos - SP, com o objetivo de compreender e determinar as causas que levam a precarização da mão de obra terceirizada.

A amostra foi determinada por saturação de dados, com a repetição das entrevistas e observação da atuação dos entrevistados. Os entrevistados foram abordados em seu meio social e fora do local de trabalho para possibilitar o aprofundamento e a consolidação dos dados da pesquisa.

Como a amostragem por saturação é ferramenta frequentemente utilizada em pesquisas qualitativas, a quantidade total de entrevistados foi definida após se constatar durante as entrevistas dados redundantes ou repetidos, o que ocorreu na 13<sup>a</sup>. Entrevista. Todavia, duas pesquisas adicionais foram realizadas para completar a amostra, totalizando 15 entrevistados. Esse número permitiu melhor planejamento das entrevistas, transcrevê-las e tirar conclusões. Tudo dentro das limitações de tempo para conclusão da pesquisa e da quantidade planejada para uma amostra, estimada inicialmente em 12 entrevistas. (ADLER ADLER, 2012)

Fontanella, Ricas e Turato (2008) expõem que “fechamento amostral por saturação teórica é operacionalmente definido como a suspensão de inclusão de novos participantes quando os dados obtidos passam a apresentar, na avaliação do pesquisador, uma certa redundância ou repetição”. Na direção proposta, a definição

da quantidade foi alcançada na 15<sup>a</sup>. Entrevista. A partir da 13<sup>a</sup>. entrevista, embora houvesse repetição, foi considerado relevante prosseguir na coleta de dados até que as informações fornecidas pelos novos entrevistados deixaram de apresentar contribuição significativa para a pesquisa.

A população de interesse desse estudo são trabalhadores que prestam serviços terceirizados em uma instituição pública de âmbito federal, localizada no município de São José dos Campos/SP. O interesse nessa população se deu pelo conhecimento e convívio da pesquisadora com os trabalhadores terceirizados da instituição escolhida. Assim, o estudo contou com a proximidade necessária para evitar constrangimentos e proporcionar maior cooperação. A linguagem simples e o despojamento também norteou a pesquisa.

O necessário aprofundamento da discussão e a repetição das entrevistas possibilitaram observações de diferentes momentos junto ao meio social a que estão inseridos os entrevistados e levou em conta incoerências ou dúvidas da entrevista anterior. Nessa linha, a pesquisa acerca da terceirização ocorreu junto ao meio social dos trabalhadores entrevistados. A repetição da entrevista ocorreu nas mesmas condições da primeira.

### **3.3 Instrumento de coleta de dados**

Foram utilizadas as técnicas de coleta de dados bibliográficos e documentais para demonstrar as principais consequências impostas aos trabalhadores com a terceirização; o arcabouço jurídico que envolve a terceirização na esfera pública; bem como para demonstrar as implicações da ampliação do trabalho terceirizado.

A pesquisa bibliográfica forneceu os dados teórico-empíricos que nortearam o desenvolvimento do trabalho e proporcionaram o compartilhamento de ideias e conhecimento acerca do tema. Para essa parte da pesquisa foram utilizados livros técnico-científicos; publicações periódicas como jornais e revistas; e documentos eletrônicos e impressos diversos.

A pesquisa documental foi realizada com base no tratamento analítico de documentos oficiais, reportagens, contratos de prestação de serviços, e gravações.

A pesquisa também adotou como instrumento de coleta de dados, a entrevista semiestruturada com prestadores de serviços de uma instituição pública federal localizada no município de São José dos Campos - SP, com o objetivo de

compreender e determinar as causas que levam a precarização da mão de obra terceirizada.

As entrevistas semiestruturadas, por representar o principal elemento norteador desse trabalho, foram definidas por questões abertas estrategicamente preparadas para permitir encontrar seu verdadeiro objetivo, qual seja: esclarecer situações relacionadas ao problema e permitir novas descobertas. Essa semiestruturação da entrevista permitiu maior liberdade na coleta de dados, além de possibilitar contato diretamente com a pessoa entrevistada, ouvir suas expressões e opiniões acerca do tema com maior flexibilidade e sem a rigidez de um questionamento fechado, considerando, inclusive, a assertiva de Larocca (2002, p. 51) de que as entrevistas admitem “diferentes graus de estruturação, podendo torná-las mais abertas ou fechadas, conforme o entrevistador oferecer ao sujeito a oportunidade de moldar para mais ou para menos o seu conteúdo”. Nessa direção, e no intuito de ampliar a exploração e compreensão de cada depoimento, foram utilizadas entrevistas semiestruturadas, que repetidas proporcionaram melhor aprofundamento, caracterização e exploração dos temas e focos de maior impacto ao assunto pesquisado.

Para contemplar a maior quantidade possível de informação acerca das condições de trabalho terceirizado, as questões do roteiro semiestruturado foram criadas especialmente para essa pesquisa exploratória e qualitativa e organizadas considerando as dimensões apresentadas na análise de dados bibliográficos e documentais, conforme categorização dos impactos da terceirização nas condições de trabalho, na saúde e na qualidade de vida do trabalhador (QUADRO 1). Esse quadro resume o arrazoado categórico para a construção das perguntas definidas no roteiro semiestruturado de entrevista e foi base teórica para a construção do instrumento de coleta.

QUADRO 1 – CATEGORIZAÇÃO DOS IMPACTOS DA TERCEIRIZAÇÃO			
ANÁLISE DE DADOS			
TERCEIRIZAÇÃO E SEUS IMPACTOS			
A - CATEGORIA PREDOMINANTE: IMPACTO NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO			
TEMAS	DESTAQUES	EVIDÊNCIAS	AUTORES
1 PRECARIZAÇÃO	<p>"É o tempo de novos (des)empregados, de homens empregáveis no curto prazo, através de (novas) e precárias formas de contrato e, dentre elas, a terceirização/subcontratação ocupa lugar de destaque." Druck e Thébaud-Mony (2007, p. 26)</p> <p>"Como a literatura demonstra e esta obra comprova, a terceirização e seu uso desenfreado e desregulado trouxeram para o mundo laboral um crescimento extremado da precarização das condições de trabalho, com a fragmentação do coletivo dos trabalhadores e a exclusão social." Carelli (2007, p. 59)</p> <p>Em 2010 e 2013, dentro do universo dos maiores resgates de trabalhadores reduzidos à condição análoga a de escravos realizados pelo Ministério do Trabalho e Emprego, 90% eram terceirizados. (ANAMATRA, 2015).</p> <p>"A constatação é forte: em plena era da informatização do trabalho, do mundo maquinal e digital, estamos conhecendo a época da informalização do trabalho, dos terceirizados, dos precarizados, dos subcontratados, dos flexibilizados, dos trabalhadores em tempo parcial, do subproletariado." (...) "Desemprego ampliado, precarização exacerbada, rebaixamento salarial acentuado, perda crescente de direitos, esse é o desenho mais frequente da nossa classe trabalhadora. Antunes (2015, p. 252)</p> <p>"O aspecto que mais claramente delimita as condições desses trabalhadores é seu baixo nível de rendimento e suas precárias alternativas de trabalho" (Neves e Soares, 2009, p.91).</p>	<p><b>Precariedade.</b>  <b>Desregulação trabalhista.</b>  <b>Redução de direitos.</b>  <b>Exploração.</b>  <b>Servidão.</b></p>	<p>Alvar (2009); ANAMATRA (2015); Antunes (2015); Azevedo (2014); Biavaschi (2016); Borges (2007); Borges (2015); Carelli (2007); Maestri (2015); MPT (2015); Nardi (2006); Neves e Soares (2009); Pinto (2010); Santos e Biavaschi (2014); Severo (2017); Thébaud-Mony (2007)</p>

2	DESIGUALDADE	<p>“Explicar a desigualdade e a marginalidade brasileira significa recuperar, necessariamente, a discussão teórica acerca da ambiguidade constitutiva de toda sociedade moderna, que é se dizer igualitária e justa e ser, na realidade, desigual e injusta.” Souza (2009, p. 388)</p> <p>"As diferenças de tratamento e a discriminação são evidenciadas também quando se examinam as condições de conforto e de higiene adotadas na área da empresa contratante e oferecidas para os trabalhadores terceirizados" Pinto e Quelhas (2008) p. 55</p> <p>“As famílias empobrecidas são as que mais sofrem e resistem em seu cotidiano para garantir a sobrevivência aos seus integrantes, além de muitas vezes serem alvos de diferentes formas de preconceito penalização e desproteção social” Neves e Soares (2009, p. 148)</p>	<p><b>Injustiça.</b>  <b>Incerteza.</b>  <b>Rotatividade.</b>  <b>Constrangimento.</b>  <b>Preconceito.</b></p>	<p>Antunes (2015);  Druck (2016);  Maestri (2015);  Mandarini; Alves; e Sticca (2015);  Martins (2017);  MPT (2017);  Neves e Soares (2009);  Pinto (2010);  Pinto e Quelhas (2008);  Souza (2009, 2012).</p>
3	DESVANTAGENS EM RELAÇÃO AO TRABALHADOR REGULAR.	<p>“Muitos terceirizados estão há anos sem usufruir um dia de férias, pois a contingência e a incerteza avassalam o seu cotidiano. E só uma minoria consegue ir à justiça do trabalho, pois o terceirizado (e a terceirizada) não tem nem tempo, nem recursos e frequentemente carece do apoio de sindicatos para fazê-lo. E sabemos que nos serviços, onde se expande celeremente a terceirização, viceja amplamente a informalidade e a alta rotatividade.” Antunes (2015, p. 8)</p> <p>"No que tange aos trabalhadores, passou-se a eliminar sistematicamente as regulamentações protetoras de direitos básicos, responsabilizando-as pelo engessamento dos mercados de trabalho, pela elevação dos custos de produção e subsequente diminuição da competitividade empresarial." Pinto (2010, p. 55)</p>	<p><b>Carência de apoio sindical.</b>  <b>Dificuldade de acesso a justiça trabalhista.</b>  <b>Informalidade.</b>  <b>Redução Salarial.</b>  <b>Elevação da Jornada de trabalho.</b></p>	<p>ANAMATRA (2015);  Antunes (2015);  Carelli (2007);  DIEESE (2015);  Druck (2016);  Maestri (2015);  Martins (2017);  MPT (2017);  Pinto (2010);</p>
<b>B - CATEGORIA PREDOMINANTE: IMPACTO NA SAÚDE E NA QUALIDADE DE VIDA</b>				
TEMAS	DESTAQUES		EVIDÊNCIAS	AUTORES
4	SOFRIMENTO FÍSICO E PSÍQUICO	<p>"Os estudos sobre doenças relacionadas ao trabalho de terceirizados apontam a existência de doenças físicas, mas principalmente um aumento de incidência de doenças mentais relacionadas ao trabalho, como o estresse." Mandarini; Alves; e Sticca (2015) p.150</p> <p>“Tratados como empregados de segunda categoria, discriminados e desqualificados, os terceirizados são as vítimas mais frequentes de acidentes de trabalho e adoecimentos.” MPT (2015)</p>	<p><b>Estresse. Risco ocupacional.</b>  <b>Carência de suporte à saúde e à segurança.</b></p>	<p>Araújo e Barbosa (2016);  Azevedo (2014);  Mandarini; Alves; e Sticca (2015);  Martins (2007);  MPT (2015)</p>



5	DESUMANIZAÇÃO	<p>“Além da redução salarial, redução de custos, burla de direitos, enfraquecimento da organização sindical e ruptura de seus laços de solidariedade, o projeto da terceirização total objetiva uma regressão sem precedentes na história moderna do trabalho no Brasil, imposta pelo mundo financeirizado (entenda-se, não só dos bancos, mas do grande empresariado industrial, agroindustrial e de serviços que dependem e são resultados, no plano mais geral, da simbiose do mundo financeirizado). Estes setores agora exigem a sociedade da terceirização total.” Antunes (2015,p. 9)</p> <p>Admitir a própria impotência e limitação, como vimos em nossas pesquisas, é um recurso que não está disponível para todos os indivíduos e todas as classes sociais, especialmente porque pressupõe que se visualizem outras possibilidades de ser “gente”, isto é, conceber-se de outra maneira, ser capaz de se autorremodelar. E isso requer tanto condições cognitivas quanto psicossociais que não estão disponíveis para os membros da ralé. Souza (2009, p.199)</p> <p>A pobreza é pobreza de realização das possibilidades criadas pelo próprio homem para sua libertação das carências que o colocam aquém do possível. Numa sociedade e num tempo de abundâncias possíveis, inclusive e especialmente abundância de tempo para desfrute das condições de humanização do homem, em que a necessidade de tempo de trabalho é imensamente menor do que era há um século, uma das grandes pobreza é a pobreza de tempo. Martins (2007, p.103)</p> <p>Desse modo, uma categoria social analítica, a “classe trabalhadora”, transformou-se numa pessoa coletiva com identidade consistente que, independente de pessoas empíricas, “atua” de forma quase biográfica. Kurz (1999, p. 48)</p> <p>"Saídos do mesmo meio pobre e constrangedor, abraçados com os mesmos obstáculos enfrentados por seus pares do Brasil pobre, esses resistentes levantam-se. Comumente, têm mais de um emprego. Podem, por exemplo, trabalhar como faxineiros durante o dia e vigias à noite. Lutam, ativamente, com energia e engenho" Souza (2012, p. 10)</p>	<b>Empobrecimento. Submissão. Extinto de sobrevivência.</b>	Antunes (2015); Araújo e Barbosa (2016); Biavaschi (2016); Kurz (1999); Martins (2007); Souza (2009); Souza (2012)
---	---------------	---	---	--

Fonte: Elaboração Própria

Destaca-se que o roteiro de questões elaborado para entrevista (Anexo B) é semiestruturado e composto por perguntas abertas e que na abordagem da pesquisa qualitativa foram utilizados para coleta de dados além do material bibliográfico e documentos, equipamentos gravadores, blocos de anotações e questionários, também a observação, seleção, análise e interpretação dos dados coletados.

### **3.4 Procedimentos de coleta de dados**

A proposta metodológica da pesquisa foi submetida e aprovada pelo Comitê de Ética da Universidade de Taubaté (Anexo D), o que permitiu a coleta de dados provenientes da investigação e ocorreu entre os meses de dezembro de 2017 e janeiro de 2018.

A coleta de dados se deu no município de São José dos Campos – SP, com trabalhadores terceirizados de uma instituição pública federal, com a seleção de 15 prestadores de serviços terceirizados envolvidos em contratos de segurança, limpeza, conservação e apoio. O número final de entrevistados foi definido por saturação e cessaram quando as respostas se repetiam, formando um padrão.

Em primeiro plano e após exposição do cunho da pesquisa, foi solicitado autorização e aceite do trabalhador pesquisado e a aposição de sua assinatura no Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE (Anexo A). Depois de colhida a autorização foi aplicada o roteiro semiestruturado de entrevista (Anexo B).

Na fase das entrevistas abertas, o trabalhador foi investigado quanto aos elementos específicos da pesquisa nas 10 partes do roteiro estruturado de entrevistas (Anexo B). As questões apresentadas estão relacionadas ao problema da pesquisa cujos tópicos foram categorizados conforme evidências encontradas (QUADRO 1).

Foi realizada a interpretação da verbalização de cada trabalhador entrevistado até que ocorressem repetições e fosse possível estabelecer e fechar o tamanho final da amostra em estudo. Obtida a saturação e definida a amostra, os trabalhadores terceirizados foram novamente entrevistados para confirmação e aprofundamento de suas falas, o que possibilitou a análise e comprovação dos dados coletados.

### **3.5 Procedimentos para análise de dados**

O objetivo desse trabalho foi analisar a terceirização decorrente de contratos de prestação de serviços firmados com a Administração Pública e verificar os principais aspectos do trabalho terceirizado na esfera pública e da realidade que emerge deste sistema de contratação. Para alcançar esse objetivo, a pesquisa buscou apreender os significados das falas dos trabalhadores entrevistados, contextualizada e delimitada pelo objetivo pesquisado. Nesse contexto, a análise de conteúdo nesse trabalho foi realizada nas seguintes etapas:

- Pré-análise;
- Exploração do material coletado;
- Tratamento dos resultados; e
- Interpretação.

A pesquisa apresentou riscos mínimos aos entrevistados e foi concebida, analisada e realizada com cuidado no intuito de evitar qualquer dano aos participantes, cuja identidade será inteiramente preservada, e atendeu as recomendações da Resolução nº. 510/2016, especialmente quanto à manutenção do respeito e da garantia do pleno direito dos trabalhadores participantes. Nesse objetivo, as entrevistas foram realizadas fora do ambiente de trabalho, em horário escolhido pelo entrevistado e que não coincidiam com seu horário laboral e ainda, que não interferiram em sua jornada de trabalho. O local da entrevista também foi de livre escolha do entrevistado, em local público e de acesso comum.

#### **3.5.1 Pré análise dos dados coletados nas entrevistas semiestruturadas**

Procedendo a um estudo qualitativo do caso foram utilizadas, como planejado, de entrevistas como fonte primordial de coleta de dados e, uma vez escolhidos os trabalhadores para a primeira entrevista, foram formuladas questões abrangentes à construção dos dados de pesquisa que fizeram parte de uma conversa intencional.

A pré-análise se deu considerando os principais tópicos norteadores da pesquisa e envolveu os temas elencados no QUADRO 2, como detalhados de antemão no roteiro semiestruturado de entrevista.

**QUADRO 2 – PRINCIPAIS TÓPICOS NORTEADORES DAS ENTREVISTAS**

Parte 1	<b>VÍNCULO</b>
Parte 2	<b>LOCAL DE TRABALHO</b>
Parte 3	<b>AMBIENTE DE TRABALHO</b>
Parte 4	<b>ALIMENTAÇÃO, TRANSPORTE E ASSISTÊNCIA MÉDICA</b>
Parte 5	<b>HORÁRIO DE TRABALHO, PERÍODO DE REPOUSO E CONTROLE DE FREQUENCIA</b>
Parte 6	<b>DESEMPENHO E EXIGÊNCIAS NO EXERCÍCIO DAS FUNÇÕES</b>
Parte 7	<b>INTENSIDADE DE TRABALHO FÍSICO, SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO</b>
Parte 8	<b>DIREITOS TRABALHISTAS E SALÁRIO</b>
Parte 9	<b>OPORTUNIDADES, QUALIFICAÇÃO E CRESCIMENTO PROFISSIONAL</b>
Parte 10	<b>BEM ESTAR E FORMA DE TRATAMENTO</b>

**Fonte: Elaboração Própria**

A pesquisa consistiu na gravação de entrevistas semiestruturadas, que foram analisadas e submetidas à transcrição integral e anotação dos principais pontos. Os depoimentos espontâneos e respectivas anotações foram utilizados para ampliar a coleta dos dados e funcionaram como estratégias auxiliares na pesquisa.

As entrevistas foram repetidas segundo o método proposto nesse estudo e possibilitaram atender ao planejamento metodológico de investigação qualitativa. A entrevista foi recurso utilizado como dominante na coleta de dados cuja repetição privilegiou a pesquisa e funcionou como uma segunda possibilidade, contribuindo para colher detalhes imperceptíveis no primeiro encontro.

### **3.5.2 Exploração do material coletado na pesquisa**

Para proporcionar melhor compreensão, o material coletado na pesquisa foi reunido e organizados como reproduzido no QUADRO 2, ou seja: explorado em dez partes relacionadas aos tópicos da pesquisa conforme previamente planejado no roteiro.

Foram entrevistados seis trabalhadores de serviços de apoio, quatro do setor de segurança e cinco da área de limpeza. Entre eles, dez mulheres e cinco homens. Na apresentação dos resultados foram omitidos os nomes dos entrevistados, cada um recebeu um número de 1 a 15. Os trechos das entrevistas foram referenciados exatamente como constam nas gravações e transcrições com a indicação do

número do entrevistado. Exceção quanto à menção de nomes do ente da federação, do contratado ou de pessoas. Nesses casos os mesmos foram substituídos respectivamente por “órgão”, “empresa” e “servidor ou colaborador”.

### **3.5.3 Tratamento dos resultados obtidos**

O eixo central do problema da pesquisa situou no cotidiano de trabalhadores terceirizados em atividades meio. Os dados evidenciaram importantes aspectos da relação de trabalho próprios da prestação de serviços decorrentes de processos licitatórios. As investigações e discussões foram concentradas, especialmente, na questão relacionada aos indícios de ampliação da precarização das condições de trabalho advindas da terceirização especialmente sucedidas de contratos firmados com a Administração Pública e envolvendo a utilização de mão de obra terceirizada para serviços braçais e de apoio. Todas as entrevistas foram objeto de gravação e transcrição.

### **3.5.4 Interpretação dos dados coletados**

A soma dos resultados obtidos após as pesquisas alinham as reflexões e discussões teóricas com os relatos alcançados nas entrevistas; ampliam o desenvolvimento do estudo e materializam as hipóteses inicialmente consideradas quando do início da pesquisa. A predominância de situações que impactam a qualidade de vida e na saúde do trabalhador corroboram as evidências bibliográficas e documentais, indicando a prevalência de desigualdade, carência de apoio sindical, dificuldade de acesso a justiça, além de desregulação trabalhista, redução de direitos e servidão.

## **4 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Esse trabalho trata das condições das relações de trabalho com a utilização da mão de obra terceirizada na Administração Pública e envolveu estudos realizados entre trabalhadores que prestam serviços terceirizados de apoio em uma importante instituição pública federal localizada na cidade de São José dos Campos, Região Metropolitana do Vale do Paraíba em São Paulo, onde se encontram sediadas importantes instituições públicas e privadas como DCTA, INPE, Cemaden, Embraer, Ambev, GM, Ford, Yakult, Petrobras, Volkswagen, Panasonic, LG, Johnson & Johnson, Avibras, BASF, entre outras. Além disso, a localização é centro regional de comércio e serviços, contando com a presença das universidades EEAR, FATEA, FATEC, IFSP, ITA, SENAI, UNESP, UNIFESP, UNIP, UNISAL, UNITAU, UNIVAP e USP.

Para manter a infraestrutura necessária para exercer suas atividades, a instituição pública federal objeto da pesquisa, conta com a prestação de serviços terceirizados para a área meio, como limpeza predial, áreas verdes, vigilância ostensiva, manutenção veicular, limpeza e conservação de áreas verdes, apoio administrativo, entre outros, conforme publicação anual dos extratos desses contratos ou de seus aditivos em Diário Oficial da União. Esses serviços são comumente terceirizados pelos entes da federação, em todas as esferas, e o presente estudo se dirige a essa modalidade de contratação, cuja prestação de serviços se destina a dar suporte às atividades básicas do órgão. Quinze desses trabalhadores foram abordados na pesquisa.

### **4.1 Consolidação dos resultados da entrevista**

A abordagem, realização e repetição de entrevistas permitiu consolidar grande parte dos temas categorizados quando da análise de dados bibliográficos demonstrados no QUADRO 1 – CATEGORIZAÇÃO DOS IMPACTOS DA TERCEIRIZAÇÃO. As entrevistas em torno dos principais tópicos revelaram estreita relação com os estudos ali evidenciados, pois também sinalizaram a intensificação da precarização das relações trabalhistas pela terceirização, com ampliação de desigualdades, empobrecimento e desumanização, como pode ser verificado na análise individualizada das dez partes do roteiro semiestruturado de entrevista,

conforme delineado no QUADRO 2 – PRINCIPAIS TÓPICOS NORTEADORES DAS ENTREVISTAS.

## **PARTE 1 – VÍNCULO**

**Principal evidência: Insegurança quanto à continuidade do vínculo de emprego. Medo de ficar desempregado. Receio de ser prejudicado na troca de empresas. Não usufruir de período de férias. Desejo de melhorar de emprego.**

A expectativa quanto à continuidade do contrato de trabalho com empresa que presta serviços no órgão ou a migração, no caso de nova licitação, para aquela que vier a ser contratada pelo órgão em substituição a atual é unânime: todos pretendem continuar a prestar serviços no órgão, independente de que empresa. Observou-se que embora alguns entendimentos quanto a legislação que rege os contratos públicos sejam controversos por parte da maioria dos entrevistados, todos eles esperam ser contratados pelas empresas que substituírem a atual, e principalmente que a mesma mantenha a pontualidade nos pagamentos, não “suma” no meio do contrato, e honre com os débitos trabalhistas.

(1) “Ah, eu gostaria de ficar bastante tempo, só pelo jeito não vai ser possível, tudo indica que o contrato não vai ser renovado” (2) “Se eles quiserem que eu fique, eu quero continuar também” (3) “Eu espero que a próxima empresa, se caso vier ou se continuar, que os serviços que eu prestei tenha sido de grande validade pro órgão” (4) “Tá, eu sei que o contrato vai terminar daqui a um tempo, mas a empresa ela vai concorrer novamente”. (5) “Vai entrar uma empresa que a gente não conhece, que a gente fica preocupado, então é complicado (...) a preocupação maior é justamente tem muitas empresas, e as vezes ela entra com preço muito baixo, e aí fica poucos meses e não consegue nem levar um ano de contrato (...) tem funcionário que tem mais de 20 anos, que foi migrando de empresa para empresa” (6) “Sem ficar pensando ‘nossa o que eu vou fazer de mim’” (7) “Então pode acontecer como aconteceu com outras pessoas no órgão, que ficaram sem férias e trabalharam direto de um contrato para o outro (...) por causa desse termino de contrato, fica 2 anos sem férias, as pessoas cansam, ficam doidas, não da para ficar sem descanso assim” (8) “Quando a situação aperta em questão de trabalho a gente tem que correr onde dá (...) eu trabalho, em qualquer área (...) mas não quer dizer que eu tenha a pretensão de ficar a minha vida toda” (9) “Sim, eu pretendo, vou fazer o possível para eu continuar (...) porque eu já venho de outras empresas né” (10) “Quando eu tava lá encerrando o contrato, todo mundo ficou apreensivo né?” (11) “Foi bem difícil o momento que tava tendo a licitação. Todos nós lá ficamos bem apreensivos entendeu? Só que nós também tínhamos certeza que a empresa poderia ganhar pelo fato dela nunca ter tido nenhum problema (...) só

que também tinha a apreensão dela sair e a gente ficar com medo, tipo de perder o emprego, ou se a outra empresa que assumisse não contratasse a gente. Então tem todo esse parâmetro de expectativa boa, mas também o medo né de você ficar desempregada” (12) “A expectativa é que eu continue trabalhando para me ajudar no dia a dia (...) é mais uma válvula de escape para me ajudar nos estudos e em casa (...) assim que surgir uma outra oportunidade eu vou seguir na minha área” (13) “A gente tem um encerramento que já está prestes a acontecer e assim, com empresa a gente sabe que não vai ser possível renovar esse contrato por ter sido uma adesão a Ata (...) mas a gente espera também uma licitação, para poder encaixar o pessoal” (14) “O meu medo é esse de acontecer de ficar desempregada, o medo assim de vim acabar o contrato, e mesmo não ter mais essa firma ou vir outra mesmo e não contratar mais, ah eu tenho muito medo de muita coisa.” (15) “Bom, se eu conseguir algo melhor para mim (...) se ainda for o caso de alguma necessidade ou coisa sim, eu continuo”.

Sempre migrando de um contrato para outro, seja por motivo de prorrogação, seja por nova contratação, a pesquisa demonstrou que entre os quinze entrevistados nove tinham entre dois e cinco anos de serviço. Apenas dois deles tinham vínculo inferior a dois anos. O restante tinha mais de cinco anos e dois deles ultrapassava dez anos de serviços.

## **PARTE 2 – LOCAL DE TRABALHO**

### **Principal evidência: Preconceito. Discriminação. Incerteza.**

A maioria dos trabalhadores pesquisados afirmou ter acesso às dependências do órgão. A exceção foi quanto aos prestadores de serviço de limpeza que registraram ter acesso apenas no restaurante onde a empresa contratante paga um valor para cada empregado diretamente ao restaurante. No entanto, embora o acesso aos ambientes do órgão, como restaurante, biblioteca, laboratórios, etc. seja possível para a maior parte, a pesquisa apontou haver restrições e prioridade ao servidor.

(3) “Sim entre aspas, restaurante e tudo mais, tem prédio que é restrito para servidor, bolsista (...) mas fora isso a gente tem acesso a todos os outros” (4) “Sim, em algumas partes né, por exemplo, no restaurante sim, laboratório então, eu pelo menos não entro, porque até também não está dentro da minha função estar andando por aí” (7) “Sim. Como a empresa não tem um prédio, uma instalação no órgão” (8) “Então, eu não tenho como. (...) iniciando agora (...) mas, não sei se tem essa biblioteca, e etc e tal, esses órgãos”. (9) “às vezes eles deixam usar o computador lá (...) deixa usar o computador” (11) “Então, poder a gente até pode, dentro do horário, por exemplo, de descanso, que seria do almoço” (12) “Tenho, tenho sim, porém às vezes com alguma restrição (...) “É porque devido ao



órgão que eu trabalho ser um órgão público a preferência são para os servidores públicos” **(14)** “A gente frequenta o restaurante, mas é separado (...) o funcionário é funcionário, o órgão, os servidor é servidor, é separado (...) horário separado (...) a comida não é a mesma (...) horário é diferente, comida é diferente, não são o mesmo (...) a moça já vai logo falando ‘essa comida aqui que é a de vocês, essa daqui é do servidor’, ela já não deixa a gente pegar a mesma comida, mesmo fora do nosso horário, ela não deixa a gente pegar a mesma comida do servidor.”

Somente dois trabalhadores conhecem as dependências da empresa contratante. Um deles é supervisor de serviços e teve oportunidade de conhecer o local. O outro foi requisitado para cobrir a ausência de um funcionário. Todos os outros asseveraram desconhecimento. Por estar nessa situação um dos entrevistados declarou não haver vínculo com empresa.

**(1)** “A gente nunca fala com ninguém da empresa (...) mas eu acho que ela e de Brasília, mas não tenho certeza”. **(5)** “A empresa é em São Paulo” **(6)** “Eu fui cobrir posto, o rapaz teve que fazer uma reciclagem” **(7)** “Se não me engano é Bauru ou São Paulo” **(8)** “Então, eu não conheço a empresa, só o que eu ouvi falar” **(9)** “Nunca, nunca, nunca (...) nunca estive lá” **(11)** “Não tenho acesso. Eu tenho o endereço, porque a gente tem o crachá, tem contrato, então vem o endereço da empresa”. **(12)** “Não porque ela fica em uma outra região” **(13)**. “Na empresa que eu trabalho, por ser uma empresa de outro estado, ela fica em Brasília, então assim, o contato é puramente por telefone e-mail, não há um vínculo com a empresa” **(14)** “Eu acho que a gente tinha que ter conhecimento (...) da onde que é, como que é, como que funciona. Eu acho que a gente funcionário tinha que saber”.

Com relação ao acesso aos eventos institucionais realizados nas dependências do órgão, quatro trabalhadores informaram ter acesso sem apresentar indícios de restrição, dois informaram que participam quando convidados e a maioria relatou que a preferência é dada a servidores ou que participam do evento anual da CIPA. Aqueles que informaram participar de eventos do órgão e citaram a CIPA não demonstraram conhecer que as normas de segurança obrigam ações de promoção e vigilância aos ambientes de trabalho, bem como priorizar a prevenção de riscos à saúde do servidor, a avaliação ambiental e a melhorar as condições de trabalho. Essas são diretrizes fixadas por Norma operacional de Saúde do Servidor (NOSS), estabelecida pela Portaria Normativa nº 3 do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão. Como os trabalhadores indiretos (estagiários, bolsistas e terceirizados) estão locados no órgão, todos são compulsoriamente envolvidos.

**(1)** “Eles colocam que o público alvo os servidores, com exceções eles abrem para os outros, estagiários, terceirizados” **(2)** “Eu nunca participei, a única coisa que nós participa é quando nós temos a CIPA” **(3)** “Sim, desde que eles estejam autorizando terceirizados.

Eles dão limite, tem alguns que eles dão preferencia aos servidores e se tiver vaga, às vezes terceirizado e bolsista.” (5) “Se convidarem, eu acho que tenho acesso né” (9) “Olha, por exemplo, tem palestra da CIPA do órgão, eu participo né” (10) “A gente não tem essa disponibilidade de largar o que a gente tá fazendo que é o nosso trabalho, para poder participar”. (12) “Inclusive algumas palestras, alguns cursos eu já tentei me inscrever, eu não consegui porque não teve vagas que ficaram em aberto, todos os servidores ocuparam as vagas, então não teve como dar oportunidade para o terceirizado” (13) “Sim. Muitas vezes a preferencia é primeiramente para os servidores e as vagas restantes eles designam para estagiários e terceirizados. Mas a maioria das vezes os terceirizados conseguem participar dos eventos” (14) “Não, eventos não (...) a única palestra que a gente participou foi da CIPA” (15) “Na CIPA (...) uma vez ao ano”.

### **PARTE 3 – AMBIENTE DE TRABALHO**

#### **Principal evidência: Abandono. Constrangimento. Carência de apoio.**

Entre todos os entrevistados apenas um opinou acerca do ambiente de trabalho da empresa contratante, todos os outros não puderam opinar quanto à semelhança ou não com o ambiente do órgão.

(2) “Ah mas a gente não conhece (...) a gente ainda nunca teve a oportunidade de ir lá (3) “Na verdade eu não sei responder, porque a gente não tem ligação direta com a empresa.” (4) “Então, nunca tive na empresa (...) ela fica em São Paulo então a gente não teve acesso lá” (6) “Eu não tive contatos com funcionários da empresa” (7) “Não dá para ter um embasamento (...) não tenho conhecimento” (14) . “Não, ninguém conhece” (15) “Ao alto assim, eu sei o endereço, mas a gente nunca teve a oportunidade assim, de chegar e ir conhecer”.

Da mesma forma que o ambiente, as pessoas não puderam fazer considerações acerca da similaridade entre as condições de trabalho da empresa prestadora de serviços quanto ao órgão. Novamente, apenas um dos entrevistados informou que as condições são semelhantes, todavia, não afirmou com eloquência, parecia estar em dúvida.

(1) “na verdade as condições estão basicamente baseadas nas condições que o órgão solicita, ou impõe no contrato” (10) “Olha, eu não sei como que é lá, mas acredito que seja parecido com o nosso (...) tem que ser parecido com o nosso né (...) até porque pelo fato da gente, a área que a gente trabalha tem que ser uma área boa, tem que ser um ambiente muito bom, não pode ser um ambiente muito estresse e tal”.

Quanto aos materiais e equipamentos, a pesquisa demonstrou que os trabalhadores recebem das empresas contratadas apenas os materiais, uniformes e EPIs previstos no contrato firmado com o órgão. A maioria apresentou confusão quanto ao fornecimento desses materiais e equipamentos e registraram que materiais de apoio administrativo, como de escritório, papel, caneta, acesso a computador, entre outros, são fornecidos pelo órgão.

(1) “Tudo que a gente usa é do órgão mesmo, então é tudo igual dos servidores”. (3) “Não, a gente não recebe nenhum material, a gente só recebe a parte mesmo do uniforme, e todo material que a gente utiliza é do órgão público (...) são inferiores. Por exemplo, computador, a parte tecnológica é inferior, mas em relação a material, caderno, caneta, bloco, não tem diferença” (7) “Questão de materiais, essas coisas, a gente não recebe (...) a gente usa o do órgão (...) consegue os materiais pelo órgão” (11) “Quem fornece [uniformes, EPIs] na verdade, é a empresa, né? (...) é isso, demora muito tempo para a gente estar recebendo o uniforme (...) às vezes não é feita a manutenção corretamente (...) a gente tem que cobrar muito, tem que ficar muito em cima para poder estar recebendo (...) às vezes eu acho que isso é um pouco desgastante” “esses equipamentos de informática, de modo geral é tudo do órgão (13) “Não, não. Isso não foi previsto em contrato e a gente utiliza sistemas e todos os materiais do órgão”.

#### **PARTE 4 – ALIMENTAÇÃO, TRANSPORTE E ASSISTÊNCIA MÉDICA**

##### **Principal evidência: Desigualdade. Precariedade. Injustiça. Estresse. Carência.**

Dois entrevistados concordaram que os benefícios da empresa prestadora de serviço relacionados a alimentação e transporte são semelhantes aos oferecidos aos funcionários do órgão tomador. Três não têm certeza. Dois declararam não saber e os demais revelaram que esses benefícios são diferentes.

(2) “O vale que a gente ganha, porque a gente come [no restaurante] (...) mas a gente assim na minha opinião, a gente lutaria para que ela desse (...) sem a gente precisar comer no restaurante (...) ou a gente ir, por exemplo, no mercado” (6) “Alimentação a gente trás de casa né (...) é um ticket alimentação (...) para fazer uma compra (...) o nosso pode ser só no açai ou no extra” (7) “Bom, levando em consideração o valor pago para um terceirizado e o valor do salário e dos benefícios de uma pessoa que é servidora, não tem como chegar nem perto (...) então assim, não tem comparação” (9) “Completamente não. É diferente né” “O deles são, o deles é melhor né” (12) “Com precisão não vou saber responder isso (...) mas eu creio que não, porque o nível bem diferente que o servidor publico pode receber (...) do que o terceirizado pode receber (...) é muito maior para o servidor publico” (14) “É diferente” (15) “Muito diferente”.

Ainda com relação a benefícios, apenas um trabalhador informou com clareza que o benefício relacionada a assistência médica/seguro saúde era semelhante ao oferecido aos funcionários do órgão tomador/contratante. O restante declarou não possuir convênio de assistência médica fornecido pela empresa contratante.

**(1)** “É um plano bem diferente do nosso, até porque a gente em questão de assistência médica a gente não tem, a gente só tem o plano odontológico (...) então por isso não se assemelha”. **(5)** “eu não sei dizer (...) mas o que eu sei, é que segue, a empresa segue o que vem mencionado na convenção. Então eles seguem, não tem como fugir da convenção”. **(6)** “Não tem, a gente vai pelo SUS né (...) não tem convenio” **(7)** “Eu não tenho ideia de como funciona para os servidores” **(8)** “A empresa que estou atual, ela não tem seguro saúde (...) nem assistência medica” **(9)** “A gente não tem (...) convenio médico” **(11)** “A única coisa que nós não temos e até onde eu sei é mais obrigação da empresa fornecer, é o convenio médico que os servidores lá do órgão (...) tem e a gente não”. **(12)** “Aí se for comparar com o do servidor publico, eu não tenho certeza se o órgão, ele fornece convenio para o servidor (...) só que como eu falei, a diferença de benefícios, inclusive de salário, é alta, então fica mais acessível para o servidor conseguir um convenio melhor (...) é um acesso mais fácil.”

Com relação a outros benefícios como gratificações, por exemplo, todos os trabalhadores informaram não receber. Alguns informaram receber participação nos lucros e resultados mas nenhum deles soube informar se seus benefícios eram similares aos recebidos pelos servidores. Contudo, os entrevistados demonstraram entender que recebiam menos.

**(1)** “É a mais de um beneficio assim que ganha a mais que o nosso né (...) eles são funcionários do órgão (...) não é terceirizado igual nós” **(7)** “Tem que seguir o contrato e nesse contrato não permite, não tem diferença de gratificação, não tem diferença de escolaridade (...) o contrato pede ensino médio completo (...) então quem tem superior não ganha mais, quem tem técnico não ganha mais, é todo mundo igual” **(8)** “Eu acho que é só participação de lucro no final do ano, mas não tenho certeza ainda” **(11)** “Eu acho que se o órgão que eu trabalho, cobrasse mais a empresa (...) em relação a esse tipo de gratificação ou até mesmo em qualificação (...) eu acho que a empresa ela ia começar a agir de uma maneira mais justa com todos” **(13)** “E é um valor baixo também, mas não tem nenhum beneficio, muito menos um incentivo (...) uma cesta de Natal, nada (...) é o que está previsto (...) nenhum incentivo a mais (...) nós já tivemos empresas que todo final de ano dão churrasco, dão vamos dizer, um panetone (...) por livre e espontânea vontade das empresas terceirizadas que presta serviço no órgão, eu não vejo isso acontecer não” **(15)** “Não, a única coisa que a gente recebe anualmente é participação de lucro (...) mas nada comparado [ao servidor] (...) é simbólico, na verdade (...) bem, bem inferior”.

## PARTE 5 – HORÁRIO DE TRABALHO, PERÍODO DE REPOUSO E CONTROLE DE FREQUENCIA

### Principal evidência: Desigualdade. Revolta. Servidão.

Catorze das quinze pessoas entrevistadas declararam semelhança de sua carga horária de trabalho com a de funcionários e servidores do órgão tomador/contratante. Já quando questionados quanto ao horário de trabalho a dessemelhança é quase uma unanimidade.

(2) “Isso, nós temos que cumprir esse horário por ser uma firma terceirizada ou a gente tem que cumprir também por causa do trabalho né” (3) “Então, alguns servidores às vezes tiram duas horas de almoço e a gente tem obrigatoriamente tirar uma hora (...) horário de almoço, o nosso é um pouco mais reduzido” (7) “Porque eu já vi coisas sendo feitas, não posso citar nomes (...) não existe uma fiscalização rígida com isso (...) porque que eu tenho que cumprir certinho, fazer a minha parte e os outros não?” (8) “Então, eu não posso também te responder, porque são horário diferente ne?” (9) “Olha eu acho que o servidor (...) só assina o nome lá. Agora o nosso é um relógio mecânico (...) é diferente” (11) “Temos um horário de almoço de uma hora, lá dos servidores são uma hora e meia” (12) “Alguns casos assim, a diferença é que o servidor, ele não tem a necessidade de cumprir a carga horária dele, devido a certa liberdade que ele tem (...) ele não vai ter punição alguma, já a gente vai ter que cumprir essa carga horária” (15) “Eu acredito que nessa parte seja igual, porém, nos não temos certas regalias (...) todo mundo tem a sua carga horária, mas nem todos (...) tem esse senso de ter que cumprir, essa responsabilidade.”

Também é quase unânime o entendimento de que não há semelhança entre os controles de frequência, assiduidade e pontualidade entre terceirizados e funcionários do órgão.

(2) “Nós, as terceirizadas, acho que a gente não tem tanta liberdade, (...) de terceirizado é muito mais rígido do que de servidores” (5) “Eu creio que não até mesmo porque como a gente faz um horário diferenciado”. (7) “O preposto fiscaliza os horários de entrada e saída de todo mundo, se a pessoa vai ao médico, o horário que ela volta, o horário que ela chega” (9) “Eu acho que eles exigem mais de nós, das terceirizadas né (...) é porque o servidor tem estabilidade, não pode ser mandado embora né (...) acaba exigindo mais da gente que é terceirizado (...) sempre houve essa desigualdade (...) sempre existe” (11) “Dos servidores (...) eles não são cobrados (...) senão eles não teriam tanta preocupação em deixar de passar o crachá (...) agora nós não, se nós não passar o crachá, vamos ser cobrados” (12) “O nosso se não for cumprido a carga horária, é descontado o salário, a gente pode tomar uma advertência, podendo até perder o emprego, tem alguns servidores que não cumprem nem um pouco essa carga horária” (14) “Bato cartão (...) tenho fiscalização (...)

[servidor] deve ter algum, tipo assim, não bate cartão, mas tem que preencher alguma coisa.”

## PARTE 6 – DESEMPENHO E EXIGÊNCIAS NO EXERCÍCIO DAS FUNÇÕES

### Principal evidência: Submissão. Desigualdade.

Quando se trata de exigências de desempenho, a maioria dos trabalhadores entrevistados declarou não haver equivalência no exercício das funções e no esforço na execução de serviços quando comparadas aos funcionários e servidores do órgão tomador/contratante.

**(1)** “Eu acho que não”. **(5)** “eles exigem mais do terceirizado do que do servidor (...) eles exigem mais do terceirizado” **(5)** “Um funcionário publico (...) já não tem tanta preocupação de horário (...) por mais que ele seja cobrado não é como o terceirizado (...) ele pode entrar um pouquinho mais tarde, ou sair um pouquinho mais cedo (...) o terceirizado (...) o tempo todo ele está correndo o risco dele sair ou da empresa sair ou de trocar a empresa” **(10)** “Olha, o nosso desempenho, eu não sei se tem que ser se tem igualdade com os servidores, não sei te dizer isso (...) mas o nosso tem que ser um desempenho muito bom” **(11)** “o que a gente faz no órgão é o que é proposto para a gente desde o começo (...) quando você é contratado para fazer esse serviço. Agora, porém aos servidores, né? Vamos dizer assim, eu não sei o que ele faz dentro da sala dele (...) mas de um modo geral a gente vê que não tem uma cobrança tanto em cima deles” **(12)** “Se um servidor vem trabalhar nos finais de semana, por exemplo, ele pode ter hora na casa, ele ter, pode descontar essas horas durante a semana, ele pode, por exemplo, ir fazendo essas horas para emendar um feriado (...) ter essa liberdade, esse tipo de benefício (...) já os terceirizados não” **(13)** “O serviço terceirizado é essencial ali dentro, ele desenvolve trabalhos como o dos servidores, muitas vezes ajudam eles a tomar decisões (...) a cobrança vem por parte do servidor que acompanha ne” **(15)**

De forma quase unânime as pessoas declararam diferentes a intensidade e frequência da fiscalização/acompanhamento de desempenho na execução de atividades de serviços quando comparadas aos funcionários e servidores do órgão tomador/contratante.

**(1)** “Então, normalmente eu fico com os serviços que são de urgência (...) é assim, o meu é urgente, o deles talvez nem sei” **(2)** “Não tem fiscalização e não tem justiça nessa parte” **(5)** “Creio que não, porque pelo pouco que eu acompanho, e a gente tem algumas informações, às vezes a pessoa fica um tempo sem vim, ou chega mais tarde, então não é fiscalizada diariamente (...) porque mesmo sendo funcionário público (...) teria que ser cobrado todos os dias, porque está recebendo para isso”. **(7)** “Olha o preposto da empresa, no caso, ele anda pelo órgão checando uniforme, checando se a pessoa chegou no horário, checando se a pessoa esta ali e está tudo certo,

todos os dias na parte da manhã (...) mas não se equipara, não compara nem um pouco a fiscalização do terceirizado com a fiscalização do servidor (...) o terceirizado tem essa rigidez na fiscalização” (8) “Então, a questão de passar para você um trabalho que teria que ser feito por 4 ou 5 pessoas e eles querem que você dá conta daquele trabalho né?” (9) “Agora acho que, eu não sei se pelo órgão público se a gente é fiscalizado (...) mas acho que sim, sempre tem alguém de olho né (...) observando” (12) “Na maioria dos casos o superior de servidor cobra ele e o servidor vem cobrar a mim, porque eu sou o nível mais baixo da parte operacional, a base, a parte mais fraca é o terceirizado, é o apoio” (13) “Não tem esse controle de frequência, controle de horário como é feito (...) com os terceirizados (...) assim como nós temos servidores que se dedicam e que vestem a camisa do local de trabalho, tem muitas pessoas que estão ali, mas que vamos dizer que não mereciam” (14) “Ah eu acho que se eu não fizer eles vão perceber” (15) se a gente deixa de realizar um trabalho (...) não passa despercebido aos olhos de ninguém”.

## **PARTE 7 – INTENSIDADE DE TRABALHO FÍSICO, SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO**

### **Principal evidência: Desigualdade. Precariedade. Exposição a riscos.**

Os trabalhadores pesquisados se sentem protegidos ou assistidos quanto a exposição a risco de acidentes por parte do órgão. Como estão prestando serviços dentro de um ente da federação, acabam recebendo mesmo que indiretamente a mesma proteção destinada ao patrimônio e funcionários, o que faz com muitos deles se considerem seguros. Um bom exemplo é a CIPA – Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho, como referenciado na PARTE 2 – LOCAL DE TRABALHO. Com relação à empresa contratante, as declarações divergem. Um destaque ao fornecimento de coletes, armas e manutenção desses equipamentos, que embora demande custo para a e empresa contratada pelo órgão, esses valores já foram estimados em planilha de composição de preços por ocasião da licitações e cuja supressão pode custar a vida do trabalhador.

(2) “A gente faz reunião (...) (3) “Eu acho que existe sim, mas nem em parte da empresa e nem em parte do órgão. Eu acho que existe mais da parte dos funcionários, dos terceirizados e dos servidores. Mas não tanto do órgão ou da empresa. Mas pelas pessoas” (5) “Então, a gente corre o risco constantemente porque a gente trabalha em uma área de segurança, né? Que a gente vê que cada vez está ficando mais difícil a violência, mas nós também temos a proteção, no nosso caso. A gente trabalha com colete, a gente trabalha com armamento” (8) “Até agora não fui informada sobre isso” (10) “Então, eu acho que o serviço que eu presto hoje tem risco, tem risco sim (...) não sei te dizer totalmente seguro, mas tem um risco (...) por causa

da atividade (...) mas eu não acho muito seguro não, eu acho que se eu tivesse uma outra opção, eu não estaria nela” (11) “É então, eu acho que a maioria dos lugares que eu trabalhei, o plano de segurança é um pouco fraco e falha (...) um colete a prova de balas que se estiver vencido ele não vai segurar, um vamos dizer um tiro né? (...) um disparo. Não vai segurar da mesma forma. Então você por causa de um colete vencido, você pode perder a vida. Uma arma que não tem manutenção caso você precise usar, até mesmo para salvar sua vida, você pode perder, porque ela não vai, não vai ter o mesmo desempenho numa arma que está em bom estado. E a exposição que a gente tem é essa, é do dia a dia” (12) “Sim, bastante (...) é bastante seguro”.

Quanto ao fornecimento de instrumentos, tal como destacado no bloco 4 – AMBIENTE DE TRABALHO, os materiais e equipamentos como uniformes e EPIs são fornecidos conforme previsão contratual. Todo o restante é fornecido pelo órgão. Já com relação ao treinamento de segurança de trabalho do órgão tomador, a maioria dos entrevistados informaram ter recebido treinamento oferecido pela CIPA.

(2) CIPA: “Isso, daí a gente participa” (3) “Não, a empresa não. O órgão público, ele fornece todo ano, falando sobre isso, mas a empresa não” (6) “Sapato né” [de segurança] (7) “Nunca tivemos treinamento de segurança do trabalho pela empresa (...) pelo órgão já houve treinamentos da CIPA” (12) “Ela não fornece porque ela contrata a gente apenas para apoio administrativo, então se for comparar com um escritório, por exemplo, o apoio não precisa de um, de nenhum tipo de EPI, nenhum tipo de equipamento de segurança.” (14) “Não, treinamento não”.

## PARTE 8 – DIREITOS TRABALHISTAS E SALÁRIO

**Principal evidência: Sofrimento. Desigualdade. Resignação. Revolta. Desinformação.**

Cem por cento das pessoas declararam haver diferença salarial entre os praticados pela empresa prestadora de serviços e aqueles praticados pelo órgão tomador/contratante. Essa percepção, no entanto, se dá em virtude dos trabalhadores entrevistados não terem qualquer acesso aos empregados diretos da empresa para a qual prestam serviços, já que muitos deles sequer conhecem a localização da empresa. Isso os leva a comparar sua relação de trabalho com a de outros terceirizados, bolsistas, estagiários e principalmente com funcionários do órgão – entidade da qual alguns deles acreditam estar vinculados.

(1) “Sim, bastante, a gente não recebe nada perto deles (...) é muita diferença”. (2) “Bastante né (...) ah não, eu acho que é o dobro” (3)



Eu acho que a diferença é muito grande, eu acho que para alguns é o quíntuplo, depende” (4) “Grande (...) continua existindo” (5) “Diferença muito grande (...) muito grande (...) de menor complexidade também é maior (...) eu acho que até dependendo de situações aí de casos, até mais de 100%, a diferença é muito (...) não falando de nível superior né (...) 3 vezes mais, 4 vezes mais”. (6) “Tem (...) uns 30% (...) porque eles tem, é minha opinião, eles estudaram né (...) por ser funcionários do órgão (...)” (7) “Eu não sei em valores, no caso em porcentagem e valores não, mas sabemos que eles ganham mais (...) é maior” (8) “Se o salário é similar? (...) lógico que o meu é inferior né” (9) “É. Sempre houve essa desigualdade (...) sempre existe (...) sim, tem diferença” (10) “Sim, tem diferença (...) existe (...) maior (...) 50 a 100%” (11) “Tem, bastante” É, eu posso dizer que é bem grande (...) para o lado do servidor (...) mesmo sendo servidora ela não tem nem a escolaridade igual a nossa e ganha uma diferença muito grande de salário. Vamos se dizer de mais de 50% fácil”. (12) “Sim, tem servidor que chega a ter quase 10, 15 salários do meu (...) 200% (...) é muito” (13) “O salário não, nenhum pouco [similar]” (14) “Muito maior” (15) “Eu acredito que maior”.

A maioria dos entrevistados declarou que a empresa é pontual no pagamento de salários. É possível observar em algumas colocações que a pontualidade decorre da fiscalização por gestores de contrato que sabendo de sua responsabilidade solidária no caso de inadimplências, exige a comprovação de pagamento de benefícios constantes em Convenção Coletiva de Trabalho para aprovar o pagamento das parcelas contratadas.

No caso da identificação do responsável pelos direitos trabalhistas por inadimplemento, os trabalhadores não são unânimes. Uns reconhecem que é a empresa, outros o sindicato, dois deles citaram até mesmo o ‘judiciário’ (Poder Judiciário) e pelo menos a metade deles incluem o órgão como responsável no caso de a empresa deixar de cumprir suas obrigações trabalhistas.

(1) “Eu acho que se ela não pagar, é o órgão que tem que tomar uma decisão, ir atrás dela para ver se paga”. (2) “O sindicato (...) é, porque ele que luta com tudo pela gente né. Eu acho que é ele” (?) “porque a empresa presta serviços para o órgão, então eu acho que tem que ser com os dois” (4) “Eu acho que é o Judiciário”. (5) “Assim, na minha opinião, seria o órgão (...) porque o órgão que fiscaliza (...) tem situações que o órgão, ele não cobra a empresa, e aí a empresa fica 1 ano, 2 anos, 3 anos ou 5 anos e não pediu nenhum relatório de INSS, de férias, e aí é onde depois prejudica o funcionário (...) tem que responder, porque ele que contratou a empresa (...) é que eu tenho muitos amigos, e a gente conversa muito sobre isso, então ele fala assim ‘ah, eu trabalhei tantos anos na empresa, e a empresa faliu’ (...) às vezes ele trabalhou o mês todo, o ano todo, a empresa faliu e ele ficou sem pagamento, a família dele passando dificuldade por quê? Porque o órgão que deveria fiscalizar, não fiscalizou, então está acontecendo muito fora com outras empresas que fali e aí não

aproveita o funcionário, então porque eu tenho muitos contatos e a gente está vendo isso acontecer” (7) “Eu fico em dúvida entre o sindicato e o próprio órgão né? (...) que está fiscalizando e correndo atrás (...) de cobrar a empresa disso, nem que seja na justiça (...) no caso quem acionaria a empresa seria o órgão, notificando, às vezes até multando, se fosse especificado em contrato a empresa, para que isso não ocorra mais (...) e qualquer coisa se piorar, encerra o contrato (...) então assim, acionaria o seguro, conseguiria o dinheiro dos funcionários, mas pagamento de FGTS, INSS, essas coisas aí depende do juiz” (9) “O órgão tem que pagar (...) tem que arcar com a responsabilidade” (14) “Acho que é a empresa (...) quem contrata a empresa? O órgão (...) que vai cobrar da empresa, aí se a empresa não tiver?” (15) “Eu acredito que o órgão”.

## **PARTE 9 – OPORTUNIDADES, QUALIFICAÇÃO E CRESCIMENTO PROFISSIONAL**

### **Principal evidência: Constrangimento. Empobrecimento. Submissão. Falta de Oportunidades.**

Entre os quinze entrevistados apenas três declararam ter oportunidades de crescimento e aumento salarial e conforme declarações de outros trabalhadores da mesma empresa prestadora de serviços, a oportunidade de crescimento era vislumbrada em decorrência de previsão de cargos diferenciados no contrato firmado com o órgão. Em um dos casos a pessoa entrevistada via o posto de preposto da empresa como oportunidade de crescimento, mesmo o contrato não permitindo qualquer diferença entre os postos contratados.

(1) “Não, só pelos dissídios mesmo, mas aí é igual para todo mundo”  
 (2) “Eu penso que poderia acontecer isso, mas no momento (...) não acontece” (3) “Nenhuma, porque também é questão do contrato (...) eles não vão te pagar mais” (5) “Sim, oferece (...) começa né? O vigilante, depois tem o vigilante o líder (...) amarrada no contrato (...) a gente segue o que está no contrato” (6) “Um líder, um supervisor ele indica a pessoa, tem como subir sim” (7) “Não sem ser as convenções coletivas né (...) por causa da categoria, o piso” (9) “Não, eu acho que não, na minha empresa sem chance. Eu acho que não” (10) “Não tem esse quadro [de carreira]” (12) “Não, o cargo que eu estou, é o que eu vou estar até o final do contrato, porque o contrato, ele é bastante limitado” (14) “Não (...) como era bom ne, se tivesse [oportunidade/curso]”.

Além disso, doze dos entrevistados declararam receber treinamento do órgão tomador e apenas três deles informaram ter recebido treinamento por parte da empresa contratada.

(1) “o órgão que tem que treinar a gente, a empresa não oferece nada”. (2) [CIPA] “Isso, daí a gente participa” (3) “Não, a empresa não. O órgão público, ele fornece todo ano, falando sobre isso [CIPA], mas a empresa não”. (7) “isso [CIPA], o órgão disponibiliza” (12) “alguns cursos são fornecidos pelo órgão e não pela empresa que me emprega”.

Da mesma forma, apenas uma pessoa entrevistada declarou ter oportunidade de carreira. Os outros catorze trabalhadores registraram a impossibilidade de mudar de cargo ou ser aproveitado em algum posto diferente do que ocupa na empresa contratada.

(1) “Que eu saiba, não. Eles nunca falaram nada sobre isso, mas eu acredito que não. Não a empresa não é daqui da região, é de longe (...) não tem como você mudar de cargo nesse contrato que a gente esta” (4) “Tem, até mesmo pela nossa supervisora né?” (5) “não tem como, carreira se amanhã ou depois a empresa pode perder o posto, tem que dispensar o funcionário e às vezes não tem local nem para colocar (...) amanhã ou depois ocorre o risco dela perde o contrato, então não tem como ela aproveitar todo esse pessoal, então por isso que não dá para seguir carreira” (7) “Decorre do contrato (...) a empresa não vai querer se arriscar a fazer uma coisa fora de contrato (...) para ela não é interessante, ela tem que cumprir o que esta ali, então como é uma empresa visualiza lucro, toda empresa visualiza lucro, então para ela não é interessante ela fazer alguma coisa (...) gastar mais do que ela receberia do órgão (...) então para ela não é interessante (...) então se tivesse um plano de carreira, as pessoas iriam se interessar mais por seguir, e continuar estudando, e continuar ajudando o órgão” (12) “É bastante limitado, devido ao contrato, não sei se um contrato mais abrangente poderia ter esse tipo de oportunidade, não sei” (15) “Poderia subir, mas subir como? Como? Se dessa porta eu não passo.”.

## **PARTE 10 – BEM ESTAR E FORMA DE TRATAMENTO**

**Principal evidência: Humilhação. Desigualdade. Insatisfação. Extinto de Sobrevivência. Constrangimento. Preconceito. Exploração.**

Onze entre os quinze entrevistados se consideram insatisfeitos em relação ao bem estar e forma de tratamento na relação de trabalho. A maioria não reclama do convívio com os colegas, mas apresentam um sentimento muito forte relacionado com a desigualdade de tratamento de modo geral.

(1) “Porque, por exemplo, você é uma servidora (...) eu sou uma terceirizada (...) entendeu?” (2) Com certeza, às vezes eles dão mais respeito, mais valor para um servidor do que terceirizado. Se a pessoa, me desconhece ela vai tratar às vezes melhor (...) por ser servidor público, por ter nomeação de servidor, eles acabam tendo

mais respeito do que o terceirizado”. (5) “Sim, na verdade como a gente sabe que o ser humano é difícil (...) tem umas que infelizmente acha que é mais do que as outras, ou por ser um chefe de setor ou doutor, ou algo desse tipo, se acha melhor do que um segurança, ou do que uma auxiliar de limpeza (...) porque às vezes se acha melhor (...) acha de não te dar um bom dia porque você é da limpeza (...) eu posso falar porque comigo durante todo esse tempo eu já ouvi várias vezes ‘eu tenho 25 anos de órgão ‘eu tenho 30 anos de órgão (...) aí eu falo que é do ser humano, se acha no direito de sabe, de humilhar as pessoas entendeu? Independente de ser segurança ou limpeza, eu ouvi isso. Então eu falo, porque aconteceu comigo (...) a educação vem de berço (...) dar um bom dia (...) não precisa mais que isso” (7) “mas existe uns ou outros né, que querendo ou não, trata a gente como ‘terceirizado não vale nada’, ‘terceirizado é isso’, eu já ouvi mesmo (...) já ouvi já, ‘terceirizado não presta, não serve’, ‘ah, aquele ali é terceirizado’, entendeu sabe (...) preconceito, simples e puro preconceito (...) tem muita gente que se acha superior porque passou em um concurso, ou entrou sem concurso há muito tempo atrás (...) tem alguns que desmotivam muito e acabam sobrecarregando a gente” (8) “Então, estou nessa empresa há poucos dias, mas dentro desses 17 dias aí, não tenho o que falar dessa questão não (...) tem uma desigualdade (...) na empresa anterior que eu estava (...) eu tomava conta de um prédio, que era uma escola no caso, ela tinha três andares. Cada andar, tinha entre 16-20 salas (...) então não é banheirinho pequeno (...) tinha entre 6-7, como é que fala? Banheiro ali dentro (...) então, você toma conta disso sozinha, e tem exigência, cobrança (...) eles sugavam muito, não tinha reconhecimento nenhum”. (11) “diferenças vai ter, sempre tem (...) mas o ambiente que eu trabalho hoje, por exemplo, é muito bom”. (12) “não tenho do que reclamar (...) tem bastante caso de preconceito, falta de reconhecimento, desvalorização” (14) “Às vezes passa servidor pela gente é como se olhasse assim para a gente e sei lá, e virasse como se fosse uma outra pessoa (...) não sei, tem muita diferença” (15) “Tem uma porcentagem que trata a gente muito bem, como tem uma porcentagem que às vezes vacila, que fala uma coisa, ou outra, que acredito que assim, ainda ofende a você e ao seu trabalho.”

#### **4.1 As dimensões alcançadas na pesquisa quanto aos impactos na relação de trabalho e na saúde do trabalhador**

Concluída a análise das entrevistas se observa que as condições descritas são desafiadoras. As dimensões alcançadas na pesquisa consolidam com maior intensidade a desigualdade e o sofrimento que ela causa.

(9) “É. Sempre houve essa desigualdade (...) é uma coisa que vem lá de trás, desde de lá de Dom Pedro I (...) é uma coisa que vem desde da escravidão isso aí né, a desigualdade né (...) depende lá de cima, do congresso, lá de cima” (14) “Eu acho que a gente deveria ter [direitos], não os ‘mesmos’ direitos (...) porque eu acho que nunca vai ter (...) a gente no trabalho a gente fica vendo como é que funciona, como é que é as coisas, a gente percebe que tem muita diferença,

muita diferença e não deveria ser” eu não tenho [esperança]” **(15)** “Porque a gente lida não é, a gente não lida com profissão, lida com pessoas, então, eu para mim, independente, pode ser um mendigo, pode ser um empresário, para mim, não é melhor não é pior que ninguém, somos todos iguais, temos o mesmo destino, lá na frente (...) e o que difere é o que nós somos, e não o que nós temos (...) então, é o que a gente tem que levar para a vida (...) o que nós temos é conquista, é esforço, é o nosso trabalho, é mérito.”

Contudo, embora a maioria dos entrevistados concorde com a existência de desigualdade de tratamento, também lamentam que essa situação decorra da ausência de vínculo direto com o órgão. Muitos percebem que seus salários e benefícios reduzidos decorrem da subordinação da empresa ao contrato firmado com o órgão público. Alguns não acreditam em qualquer possibilidade de mudanças enquanto revelam conhecimento quanto ao processo de contratação, que por sua vez deriva de processo licitatório e tem como regra o menor preço praticado no mercado, o que condiciona as empresas a reduzir o custo para ter lucro sobre sua única fonte possível nesse contexto: a do trabalho terceirizado.

**(5)** “Aí depois quando for aberto o processo de licitação aí vem aquela preocupação porque até então não sabe o que vai acontecer (...) licitação é o menor preço, aí acontece o que? (...) vem uma empresa que nunca ouviu falar e acaba ganhando o processo de licitação (...) já aconteceu isso outras vezes e entrou uma empresa e depois não consegue arcar com o contrato. **(13)** Mas o que mais pega, vamos dizer assim, é a questão salarial (...) por exemplo, fazer uma licitação para contratar serviço administrativo (...) mas não querem pagar um serviço que dê para contratar uma mão de obra de qualidade”

Em alguns momentos os entrevistados revelam ter um bom relacionamento com a maioria dos servidores e em outros deixam transparecer um sentimento de revolta por considerarem desnecessárias algumas situações de diversidade de tratamento. Os trabalhadores terceirizados de modo geral não culpam o servidor do órgão pela desigualdade de salários e benefícios, mesmo achando que alguns se posicionam como superiores, porém a maioria concorda que deveria haver maior fiscalização e cobrança quanto ao desempenho dos mesmos.

**(7)** “Acredito que assim, diminuindo a diferença a gente pode ser tratado com mais respeito e a gente teria mais motivação para continuar o nosso trabalho (...) porque querendo ou não, ele tem pessoas muito boas no órgão e existem pessoas que infelizmente diminuem terceirizado (...) porque no caso existem coisas que somente o servidor pode fazer, que a gente que é terceirizado esta amarrado não pode mexer, a gente não pode tomar as decisões (...) eu acredito que você economiza dinheiro tendo uma boa empresa (...) vai enfiando mais terceirizado que não pode tomar decisão, e

que não esta motivado a trabalhar porque é rebaixado, que tem preconceito, que não ganha o suficiente para fazer o serviço dele (...) a igualdade no órgão é bem difícil para terceirizado” (11) “Onde eu to trabalhando (...) claro que tem muitas que não olha na sua cara, que se acham superiores (...) mas a maioria em si, são bem acolhedores (...) em outras empresas que eu trabalhei, porque eu sempre trabalhei em portaria. É bem parecido (...) todas foram terceirizadas (...) é vamos dizer uma frieza da parte das pessoas (...) ela não respeita muito. É o que eu falo, ela diminui muito o trabalho da gente, ela não respeita (...) mas a gente com o passar dos anos, a gente já começa a aprender, a calejar. Então a gente já sabe como que funciona (...) eu acho que o respeito ia ser um pouco maior né? (...) talvez se eu fosse servidora também (...) fosse uma pessoa também, que fosse funcionaria publica, também tivesse prestado algum concurso”.

Muitos trabalhadores demonstraram sofrimento quanto ao fato de não ter certeza quanto à continuidade do emprego, especialmente se a empresa atual honra com os compromissos assumidos em contrato. A necessidade de trabalhar faz com que todas as situações diferenciadas de tratamento, salários, horário e benefícios deem lugar a preocupação com o risco de ser contratado por empresa que não cumprirá sequer as obrigações contratadas com o órgão.

(8) “Fui ver também não tinham nem depositado, descontaram os 3 anos e 5 meses do meu fundo de garantia e não depositaram nem metade (...) ela faliu, e parece que as colegas que ficaram lá (...) tiveram que colocar na justiça.” (5) “Amanhã ou depois a empresa pode perder o posto, tem que dispensar o funcionário e às vezes não tem local nem para colocar (...) se amanhã ou depois ocorre o risco dela perde o contrato, então não tem como ela aproveitar todo esse pessoal (...) o mais antigo tinha quase 26 anos (...) não tem segurança (...) aí vem a preocupação na licitação (...) é uma experiência muito ruim, por quê? Porque teve empresa que entrou ficou 6 meses, aí deu maior dor de cabeça (...) ela tirou uma empresa boa que já vinha há anos e anos trabalhando certinho (...) sendo fiscalizada, porque ela não pode continuar (...) o maior prejudicado são os funcionários, por quê? Porque são pais de famílias que precisam trabalhar, porque a empresa, ela ganha e ela perde. O órgão ele só tem que contratar, a empresa para trabalhar, e os pais de família? Que muitas vezes ficam sem receber, muitas vezes além de trocar a empresa, vai perder, porque aí a empresa vem as vezes com outros funcionários.” (15) “E muitas vezes assim, acho que a necessidade faz alguém a fazer o que nunca fez, a ir atrás.”

As entrevistas demonstraram que a maior parte deles vem prestando serviços dentro nas dependências do órgão público por mais de cinco anos. Alguns migraram de outras empresas e relataram que algumas sumiram, faliram, ou encerraram seus contratos por inadimplemento contratual.

A descontinuidade do contrato de trabalho e a troca de empresas ocorrem porque a legislação que rege as contratações na esfera pública define prazos de prestação de serviços, mesmo que continuamente necessários. Assim, os relatos apresentados na pesquisa não são casos isolados, pelo contrário, eles se proliferam no país em inúmeros órgãos públicos. O universo da amostra aponta para contratos firmados num único órgão, e corresponde a algumas centenas de trabalhadores, mas na verdade, muitos funcionários não somente trocam de empresa num mesmo órgão, como também já passaram por diversos outros locais e a situação se repetiu.

As empresas responsáveis pelos terceirizados das diversas áreas não precisam ter escritórios na região, não criam ou proporcionam a criação de vínculos em lugar algum. Normalmente são responsáveis por contratos de prestação de serviços terceirizados em diversos órgãos, de diferentes áreas, como saúde, segurança, limpeza, manutenção, apoio. Elas contratam com hospitais, bancos, escolas, e estão inseridas em órgãos públicos das esferas federal, estadual e municipal. A seleção dos trabalhadores, em verdade, se resume em escolher entre aqueles que se dispõem ao trabalho e de lucrar em contratos que administrados à distância, como registram as entrevistas, exploram mão-de-obra barata, já que o menor valor é elemento chave para vencerem as licitações promovidas pelas entidades públicas.

As entrevistas também ajudaram a percepção de que, gráficos, estatísticas, e quantificações das mais diversas não seriam suficientes para demonstrar o nível de desigualdades, insatisfações, humilhações, e tantos outros sentimentos que degradam a qualidade de vida e de trabalho dessas pessoas. As situações vividas nos momentos da pesquisa, olho no olho, não podem ser reproduzidas nesse trabalho, mas conferem com todo o referencial categorizado no QUADRO 1. Talvez por isso não seja possível aos capitalistas peritos em mercado de trabalho ou a empresários da FIESP, por exemplo, que clamam por demonstrar o quanto é boa a terceirização, fomentar as discussões necessárias para demonstrar, também, a cada um desses trabalhadores, o quanto é bom ser terceirizado. Mais simples foi oficializar a exploração e reformar as leis – tarefa fácil e sem a pretensão de combater as condições de precariedade que envolve a terceirização.

As atividades mais simples como as da pesquisa independem da terceirização como circunstância para ser precária. Mas esse formato de contratação aumenta a desigualdade e a invisibilidade desses trabalhadores, que passam

despercebidos para a maioria das pessoas, e se destacam quando cometem erros. Normalmente estão uniformizados, o que facilita o processo de humilhação. O trabalho realizado por COSTA (2004) sintetiza a acepção. O autor, num trabalho de observação no sentido de contribuir com as investigações psicológicas acerca do trabalho subalterno não-qualificado, por nove anos, uma vez por semana, experimentou o dia-a-dia de garis e trabalhou com eles sob inúmeras condições. A experiência revelou trabalhadores que passam despercebidos para a maioria das pessoas e chamou atenção para a invisibilidade pública. Para o autor “a humilhação é flecha que acerta cedo e fundo a personalidade” (p.32) e atinge ascendentes, família, grupo ou classe do indivíduo humilhado. Não é a dor de um, é a dor dividida entre irmãos de destino.

Na sociedade de classes, deslocar-se para o lado dos oprimidos é o que possibilita enxergar o mundo de um lugar diferente do meu, um lugar o mais próximo possível do ponto a partir do qual a vida se abre para meu interlocutor. É aqui, finalmente, que podemos conversar. Conversa livre – tensa ou não, não importa. Conversar é o que pode mudar meus sentimentos e imprimir marcas em minhas ações, pode me fazer recuar. Pode me fazer contestar o que antes eu considerava óbvio, pode me deixar inseguro sobre minhas convicções. Mas pode, sobretudo, inspirar simpatia entre eu e o outro. (COSTA, 2008, p. 21)

Para COSTA (2008, p. 16) a invisibilidade pública, que leva um homem não ser percebido entre outros homens por estar vinculado à forma baixa do trabalho assalariado, desqualificado, alienado e alienante, é expressão da humilhação social e resulta de um processo histórico de longa duração.

A hipótese inicialmente formulada foi confirmada. A precarização das relações trabalhistas é intensificada pela terceirização, cuja modalidade amplia as desigualdades, empobrece, impacta a saúde e a qualidade de vida. Desumaniza.

A precariedade decorre do processo de institucionalização de medidas que flexibilizam as modalidades de prestação de serviços e aumentam a insegurança entre empregados com relação ao futuro. Isso acontece principalmente pela inconstância presente nas formas de organização do trabalho, em um Estado quase ausente na regulação desse mercado e na indispensável e necessária proteção social.

A desigualdade é evidenciada nesse estudo e podem ser comparadas ao entendimento de Souza (2009, p. 388) para quem explicar desigualdade e marginalidade “significa recuperar, necessariamente, a discussão teórica acerca da



ambiguidade constitutiva de toda sociedade moderna, que é se dizer igualitária e justa e ser, na realidade, desigual e injusta.” Os estudos demonstram que a terceirização interfere negativamente nas condições de trabalho, intensificando a precarização especialmente para grupos de trabalhadores já desfavorecidos socialmente. Esse modelo de flexibilização das relações de trabalho aumenta as desigualdades e apresenta desvantagens em relação ao trabalhador regular.

A modalidade de trabalho terceirizado também impacta na saúde e na qualidade de vida do trabalhador. Essa categoria enfrenta maior estresse e risco ocupacional, têm carência de suporte à saúde e à segurança, o que leva a sofrimento físico e psíquico, como infere Mandarin, Alves e Sticca (2015, p. 150) "Os estudos sobre doenças relacionadas ao trabalho de terceirizados apontam a existência de doenças físicas, mas principalmente um aumento de incidência de doenças mentais relacionadas ao trabalho, como o estresse." A conclusão se assemelha a do MPT (2015), que registra os terceirizados como vítimas mais frequentes de acidentes de trabalho e adoecimentos, em que são tratados como empregados desqualificados e de segunda categoria.

Sem pretender discutir aspectos psicológicos mais aprofundados dos trabalhadores abordados, parece necessário explicar sobre os indícios relacionados a sentimentos de aspecto negativo como inveja, revolta, transtornos, angústia, raiva ou ressentimento. Esses sentimentos atingem indivíduos, grupos sociais e alguns deles até países em situações das mais diversas e, no âmbito desse estudo, podem ser desencadeadores do estresse, da dor, do nervosismo ou da frustração que permeiam o grupo de trabalhadores analisado.

Entre os sentimentos apontados, a revolta parece ser a mais contundente e essa não produz ressentimento. Há mágoa, que como explica KEHL (2007) é sentimento que a pessoa vive uma vez, passa por ela, se entristece, e supera por diferentes motivos, diferente do ressentimento que é uma mágoa que não se supera, e se trata de sentimento comum e pouco compreendido. O ressentimento tem um aspecto moral negativo, mas é percebido como um sinal positivo quando a pessoa ressentida o camufla se fazendo injustiçado, de vítima. É uma “constelação afetiva” composta de raiva, inveja, mágoa, e desejo de vingança reprimidos. Enquanto a mágoa tem seu tempo, o ressentimento parece uma mágoa que volta como se a pessoa tivesse algum interesse em sua manutenção, queixando e lamentando. Dessa forma, o ressentimento não é o sentimento dominante na pesquisa, já que a

maioria dos trabalhadores investigados não demonstrou necessidade de vingança ou vontade de manter seu sofrimento, nem sua dor. Já o sentimento de revolta parece impregnar a maioria do grupo, que querem mudar sua situação. Para trabalhadores terceirizados o empobrecimento e a submissão desumanizam e os obriga a exercer diariamente o extinto de sobrevivência.

A vida humana que perde as condições de cidadania é qualificada por ele como *vida nua*, desprovida de qualquer qualificação ou garantia. Nos casos em que nenhum direito humano, nem mesmo o direito à vida, é garantido por antecipação (nisto consiste a responsabilidade dos Estados democráticos) como detectar a implicação dos agentes sociais em relação às suas escolhas de destino, individuais ou coletivas? Nos casos em que o Estado dispõe da vida dos cidadãos, em condições de desrespeito absoluto aos direitos humanos faz sentido pensar que o ressentimento seja uma reação provável? (KEHL, 2007, p. 16)

A análise que Antunes (2015, p. 9) apresenta sobre a terceirização, especialmente em relação à ampliação dessa modalidade, induz ao entendimento mais amplo da desumanização que acomete os terceirizados e da regressão, autorizada pela terceirização total, sem precedentes na história moderna do trabalho no Brasil, já que impõe “além da redução salarial, redução de custos, burla de direitos, enfraquecimento da organização sindical e ruptura de seus laços de solidariedade”. Em conformidade com as pesquisas registradas nesse trabalho, esse empobrecimento reflete diretamente no desenvolvimento.

Os resultados também demonstram que a terceirização intensifica o processo de precarização das condições de trabalho e não contribui para o desenvolvimento necessário à região e à sociedade. Bonzatto (2011) registra sempre existir duas ou mais versões sobre quaisquer assuntos e inclui pelo menos dois lados para o trabalho “essa quase unanimidade”. Para aqueles que o apreciam e acreditam enobrecer o homem partindo do pressuposto que o trabalho é parte fundamental da vida, já que todos precisam trabalhar, o autor apresenta uma diferença básica e fundamental, que infere a importância da produtividade permanecer em harmonia com o bem estar social e a constatação de que as atividades laborais podem ter diferentes sentidos: não só implica na sobrevivência de um grupo, como pode fortalecer laços de solidariedade e de comunhão, sem separação, sem ruptura.

Durante muitos séculos, entre os indígenas que ainda hoje plantam, colhem, caçam, pescam, a sobrevivência esteve ligada a atividades de sentido. Todas as tarefas eram realizadas como parte integrante

da vida, com festas para o plantio, para as colheitas, com cerimoniais para as grandes caçadas e para as pescarias coletivas. (BONZATTO, 2011, p. 2)

A consolidação dos resultados da pesquisa bibliográfica e documental confrontados com as entrevistas admitem que o avanço indiscriminado da terceirização amplia as desigualdades e propicia o aumento da taxa de exploração da classe trabalhadora. Os estudos de Antunes (2015, p. 252) se reflete semelhante: “Precarização exacerbada, rebaixamento salarial acentuado, perda crescente de direitos, esse é o desenho mais frequente da nossa classe trabalhadora”. Dessa forma, na relação econômica entre capital e trabalho assalariado, onde estão em jogo conflitantes interesses, de um lado a disputa pelo lucro e de outro a disputa por melhores salários, o crescimento de um significa o encolhimento do outro.

A pesquisa trouxe, com viés unânime, que os salários de prestadores de serviços terceirizados em atividades meio na administração pública são inferiores ao praticado no mercado principalmente por ter como base para a contratação o menor preço, o piso de cada categoria. O óbice para mudar essa condição seria a sujeição do ente público ao princípio administrativo da economicidade. Significa dizer, quando relacionado à esfera privada, a utilização do menor custo possível para obter lucro. Já para muitos trabalhadores, submeter-se a essas regras constitui caminho de mão única, e sem alternativa, vendem sua força de trabalho a qualquer preço.

A força de trabalho é, para o trabalhador, sua atividade vital, necessária para garantir sua sobrevivência e seu desenvolvimento e reprodução social, motivo suficiente para que não seja vendida a qualquer preço. Para Marx (2008) o abismo social aumenta com o aumento do capital, e mesmo num cenário favorável para o crescimento de salário, esse tende a decrescer enquanto aumenta o lucro patronal.

A terrina da qual comem os operários, contém todo o produto do trabalho nacional, e o que os impede de tirar dela uma razão maior não é nem o tamanho reduzido da terrina, nem a escassez do seu conteúdo, mas unicamente a pequena dimensão de suas colheres. (MARX, 2008, p.16)

Num conceito de força de trabalho onde o trabalhador é vendido a seu empregador como um produto, uma mercadoria, a razoabilidade e equilíbrio entre direitos e obrigações entre ambos é nula.

A pesquisa, agora completa, assinala a desigualdade como principal desvantagem ao trabalhador terceirizado e vai de encontro ao entendimento de Antunes (2015); Druck (2016); Maestri (2015); Mandarini; Alves; e Sticca (2015);

Martins (2017); MPT (2017); Neves e Soares (2009); Pinto (2010); Pinto e Quelhas (2008); Souza (2009, 2012). Esses autores levam a reflexão acerca da desigualdade, que por impor diferenças de tratamento, discriminação e injustiças, permitem o sofrimento e o empobrecimento de trabalhadores que resistem nessa qualidade para garantir a própria sobrevivência. Não têm escolha, são socialmente desprotegidos e alvos de diferentes formas de preconceito.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As faces da terceirização apresentadas nesse trabalho levam, necessariamente, a discussão acerca da circunstanciada desvalorização de trabalhadores pela sociedade quando se trata da execução de atividades consideradas meio, como limpeza, transporte, alimentação, *call center* atividades de apoio e trabalhos braçais. O espectro da desvalorização que acompanha esses trabalhadores ainda quando em contratos de trabalho regular, pode se tornar mais perversa quando seu trabalho é terceirizado.

Os estudos apresentam aspectos basilares da terceirização e como essa modalidade de contratação afeta organizações, trabalhadores e influenciam o desenvolvimento. A pesquisa demonstra a ampliação da precarização na relação de trabalho entre terceirizados das atividades meio, que prestam serviços de apoio ao poder público através de empresas contratadas em processos licitatórios. Processos estes que visam, em primeiro plano, a *média* de preços praticados, mas que, de modo geral, só consagram vencedoras as empresas que apresentem o *menor* preço entre as demais participantes. Por esse motivo, para conseguir lograr êxito no processo licitatório, as empresas interessadas em contratar com a Administração Pública lançam em suas planilhas de composição de preços o menor valor possível para pagamento de salários e benefícios, o mínimo previsto para cada categoria. E essa prática encontra respaldo nas normas vigentes, que utiliza o 'piso' salarial como referência de (menor) preço praticado no mercado.

Os estudos bibliográficos e documentais analisados demonstram a necessidade de implantação de mecanismos que possibilitem o incremento do modelo de contratação reestruturante, a exemplo de concurso público, em detrimento do modelo de terceirização precária já existente. Isso porque a especialização, formação ou anos de experiência não contam para que os profissionais contratados para prestar serviços terceirizados recebam qualquer vantagem adicional durante seu desenvolvimento, mesmo após anos e anos de prestação de serviços, mesmo que haja limites mínimos e máximos em convenção coletiva – os rendimentos serão sempre os mínimos possíveis. As consequências impostas aos trabalhadores que prestam serviços nessas condições levam a concluir que a terceirização é ampliada quando prestada sob contratos firmados na esfera pública.

Os resultados também demonstram a necessidade de substituir o modelo existente por políticas que protejam os trabalhadores de políticas que prejudicam o bem estar e o desenvolvimento social, considerando que a sobreexploração do trabalho produz custos suportados pelo Estado e pela sociedade. Constatou-se que a legislação atual, que prevê a contratação de serviços pela Administração Pública, pressupõe a alta rotatividade de trabalhadores considerando os dispositivos de contratação por prazo determinado; implica na redução e estagnação salarial, já que considera o menor preço praticado por cada categoria profissional; amplifica a desigualdade, posto que os trabalhadores convivem diariamente com funcionários públicos cujos direitos trabalhistas estão preservados em regime jurídico único; e promove situações precárias como as demonstradas nessa pesquisa. Esses trabalhadores, na maioria dos casos, sequer conhecem a sede da empresa para a qual trabalham.

A pesquisa aponta a terceirização como caminho indissociável da ampliação da desigualdade e da precarização das condições de trabalho. Essa forma considerada por alguns como eficiente modalidade de flexibilização aparece no decorrer da investigação como simples intermediação de mão de obra que no caso da prestação de serviços ao ente público, decorrem de contratações realizadas com base em disposições normativas que colocam os trabalhadores terceirizados em um plano secundário e inferior. Como elucidado nesse estudo, a redução de custos é determinante na decisão de terceirizar e o empresariado conta com políticas de acumulação de capital financeiro para garantir lucros cada vez maiores, o que exige dos trabalhadores altas taxas de produtividade e plena submissão a seus interesses. Contudo, a terceirização defendida no meio empresarial como modernidade organizacional tem outra nuance aos olhos dos trabalhadores, que a sentem como ameaça constante ao emprego e a direitos, a insegurança jurídica, a precarização e a desigualdade.

Uma boa política pública implica em custos econômicos e sociais. E como aferido por BOURDIEU (1998, p. 38-39), esses custos podem ocorrer em longo prazo, com sofrimentos, doenças, entre outras consequências que custam muito caro (e em dinheiro) ao Estado e à sociedade. Um sistema normativo moderno deve ser formado com base em princípios humanitários, que trate minimamente dos direitos fundamentais e considere as múltiplas especificidades regionais, tanto

daquelas impostas pelo tipo de atividade a ser exercida quanto pelo perfil dos trabalhadores que a exercerão.

Antes dos resultados financeiros buscados pela Administração Pública deve-se levar em conta a posição do Estado e seu dever de proteção ao trabalho. A segurança jurídica deve fazer parte do dia a dia de todos os trabalhadores e pode ser proposta por políticas públicas que definam maior dependência recíproca das empresas contratantes para que essa modalidade de contratação seja exceção, não regra irrestrita.

Nascem, a partir dessas considerações, uma inquietante preocupação com a difusão dessas condições para todos os demais trabalhadores. A precarização social do trabalho também alcançando atividades finalísticas. Com padrão de salários baseados no piso e, quando alçados a maior valor, substituídos por novos terceirizados, novamente pelo menor salário possível para a categoria. Uma transformação do mal, limitando direitos, levando a retórica da sociedade escravocrata. Nessa direção, impõe-se como necessária a criação de obstáculos ao aumento desenfreado das desigualdades que a terceirização de atividades fim proporciona, e que se contraponha a mera redução de custos com transferência de responsabilidades da relação de trabalho para terceiros. Isso fragmenta o coletivo, dispersa, divide e discrimina trabalhadores, fragmenta a sociedade e desagrega categorias profissionais.

Alheio aos ditames constitucionais, o governo do País segue na contramão da condução das políticas públicas essenciais ao desenvolvimento, como a melhor distribuição dos recursos, melhoria da qualidade de vida e ações sociais que reduzam as desigualdades e persiste no objetivo de destruir toda a legislação protetora do trabalho, a exemplo da implantação da terceirização total, perpetuando a otimização de lucros e aumentando o contingente de trabalhadores vulneráveis e desprotegidos.

A precariedade e a desigualdade empobrecem o trabalhador e são, conforme registrado nesse estudo, questões centrais a serem enfrentadas pelo poder público na formulação e execução das diversas estratégias nacionais de desenvolvimento para buscar minimizar as disparidades que refletem no desenvolvimento assimétrico. É urgente a necessidade de se fortalecer esses trabalhadores terceirizados, dando-lhes oportunidades de alcançar o equilíbrio na qualidade de vida, promovendo a distribuição de recursos, essencial ao desenvolvimento.

Revela-se assim, que o desenvolvimento social não se resume na produção de bens e serviços e não deve ser confundido com crescimento econômico por se tratar de um processo social de maior amplitude e abrangência, incorpora ações de natureza política, social e cultural, que prioriza o desenvolvimento em sua completa acepção.



## REFERÊNCIAS

- ADLER, Patricia A.; ADLER, Peter. Expert voices. In: BAKER, Sara Elsie; EDWARDS, Rosalind. **How many qualitative interviews is enough: expert voices and early career reflections on sampling and cases in qualitative research**. Reino Unido: National Centre for Research Methods, 2012. p. 7-11
- ALBUQUERQUE, Roberto Cavalcanti. Estratégia de desenvolvimento e combate à pobreza. **Estudos Avançados**, São Paulo, v.9, n.24, p. 75-116, 1995. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-40141995000200004](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40141995000200004). Acesso em: 29 jun. 2017.
- ALVAR, Maria Vitoria Queija. A responsabilidade do tomador de serviços na terceirização. **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, v.12, n.64, 2009. Disponível em: [http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=6018](http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6018). Acesso em: 09 fev. 2017.
- ALVES, Sheila Maria Parreira et al. A flexibilização das relações de trabalho na saúde: a realidade de um Hospital Universitário Federal. **Ciência e Saúde Coletiva**, Espírito Santo, v.20, n.10, p. 3043-3049, 2015.
- ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho: ensaios sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2009. 264p.
- ANTUNES, Ricardo. A sociedade da terceirização total. **Revista da ABET**, v.14, n.1, p. 6-14, 2015.
- ANTUNES, Ricardo. Na escravidão o trabalhador era vendido. Na terceirização, é alugado. **Carta Capital**. 2017. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/sociedade/201cna-escravidao-o-trabalhador-era-vendido-na-terceirizacao-ele-e-alugado201d>. Acesso em: 05 março 2018.
- ARAÚJO, Anísio José da Silva. **Paradoxos da modernização: terceirização e segurança em uma refinaria de petróleo**. 2001. 381p. Tese (Doutorado em Saúde Pública) – Fundação Oswaldo Cruz, Escola Nacional de Saúde Pública, Rio de Janeiro, 2001. Disponível em: [http://portalteses.icict.fiocruz.br/transf.php?script=thes\\_chap&id=00004103&lng=pt&nrm=iso](http://portalteses.icict.fiocruz.br/transf.php?script=thes_chap&id=00004103&lng=pt&nrm=iso). Acesso em: 17 jan. 2017.
- ARAÚJO, Elvira Aparecida Simões de; BARBOSA, Marisa. O impacto da terceirização na vida e na saúde do trabalhador - Uma revisão da produção científica sobre o tema. In: SIMPÓSIO INTERNACIONAL DE GESTÃO DE PROJETOS, INOVAÇÃO E SUSTENTABILIDADE, 5, 2016, São Paulo. **Anais...** Disponível em: <https://singep.org.br/5singep/resultado/322.pdf>. Acesso em: 17 jan. 2017.
- ARAÚJO, Eugênio Rosa. Justiça social e dignidade na ordem econômica. **Instituto Avante Brasil**. 2011. Disponível em: <http://institutoavantebrasil.com.br/justica-social-e-dignidade-da-pessoa-na-ordem-economica/>. Acesso em: 01 maio 2017.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO – ANAMATRA. Terceirização: maioria dos ministros do TST pede rejeição do PL 4.330/2004. **ANAMATRA**. 2013. Disponível em: <http://www.anamatra.org.br/index.php/noticias/terceirizacao-maioria-dos-ministros-do-tst-pede-rejeicao-do-pl-4-330-2004>. Acesso em: 19 out. 2016.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO – **ANAMATRA**. Críticas à precarização de direitos trabalhistas marcam lançamento da Agenda da Anamatra. ANAMATRA. 2017. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/25136-criticas-a-precarizacao-de-direitos-trabalhistas-marcam-lancamento-da-agenda-da-anamatra-2017>>. Acesso em: 14 jun. 2017.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS MAGISTRADOS DA JUSTIÇA DO TRABALHO – **ANAMATRA**. Desemprego e baixos salários não podem ser justificativa para precarização de postos de trabalho. ANAMATRA. 2015. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/22200-desemprego-e-baixos-salarios-nao-podem-ser-justificativa-para-precarizacao-de-postos-de-trabalho-afirma-anamatra>. Acesso em: 20 out. 2016.

ASSOCIAÇÃO NACIONAL DOS PROCURADORES DO TRABALHO - ANPT. Reforma trabalhista: O texto aprovado pela Câmara representa um retrocesso sem precedentes para o Brasil. ANPT. 2017. Disponível em: <http://www.anpt.org.br/imprensa/noticias/3075-reforma-trabalhista-o-texto-aprovado-pela-camara-representa-um-retrocesso-sem-precedentes-para-o-brasil>. Acesso em: 04 maio 2017.

BIAVASCHI, Magda Barros. O processo de construção e desconstrução da tela de proteção social do trabalho: tempos de regresso. 2016. **Estudos Avançados**, São Paulo, v.30, n.87, p. 75-87, 2016. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-40142016000200075&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142016000200075&lng=en&nrm=iso). Acesso em: 17 jan. 2017.

BONFIM, Brena Késsia Simplício do; GOMES Ana Virgínia Moreira. Para além da discussão sobre atividade fim e atividade meio: a igualdade de direitos e a responsabilidade solidária como meios para a proteção do trabalhador terceirizado. **Scientia Iuris**, v.20, n.2, p. 266-296, 2016.

BONZATTO, Eduardo Antonio. *Tripalium*: o trabalho como maldição, como crime e como punição. **Direito em Foco**, São Paulo, v.1, n.3, p. 1-37, 2011. Disponível em: [http://unifia.edu.br/revista\\_eletronica/revistas/direito\\_foco/artigos/ano2011/Direito\\_em\\_foco\\_Tripalium.pdf](http://unifia.edu.br/revista_eletronica/revistas/direito_foco/artigos/ano2011/Direito_em_foco_Tripalium.pdf). Acesso em: 06 jul. 2017.

BORGES, Ângela. As novas configurações do mercado de trabalho urbano no Brasil. **Caderno CRH**, Salvador, v. 23, n. 60, p. 619-632, 2010.

BOURDIEU, Pierre. **A miséria do mundo**. Petrópolis: Vozes, 2008. 747p.

BOURDIEU, Pierre. **Contrafogos**: táticas para enfrentar a invasão neoliberal. Rio de Janeiro: Jorge Zahar editor. 1998. 152p.

BRASIL. CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Projeto de lei nº. 6.787**, de 2016. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em:

<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2129647>. Acesso em: 03 maio 2017.

BRASIL. SENADO FEDERAL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988. 454p.

BRASIL. CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. **Decreto-lei nº. 5.452**, de 1º de maio de 1943. Estatui as normas que regulam as relações individuais e coletivas de trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm). Acesso em: 17 fev. 2017.

BRASIL. MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. Terceirização é sinônimo de precarização do trabalho. **MPT**. 2015. Disponível em: [http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal\\_mpt/mpt/noticias-antigas/2015/abril/terceirizacao%20e%20sinonimo%20de%20precariza%C3%A7%C3%A3o%20do%20trabalho](http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt/mpt/noticias-antigas/2015/abril/terceirizacao%20e%20sinonimo%20de%20precariza%C3%A7%C3%A3o%20do%20trabalho). Acesso em: 19 out. 2016.

BRASIL. SENADO FEDERAL. **Projeto de lei nº. 432**, de 2013. Dispõe sobre a expropriação das propriedades rurais e urbanas onde se localizem a exploração de trabalho escravo e dá outras providências. Disponível em: <http://www12.senado.leg.br/ecidadania/visualizacaomateria?id=114895>. Acesso em: 03 maio 2017.

BRASIL. Custos com empregado vão além do salário. **Portal Brasil**. 2017. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2012/02/custos-com-empregado-vaio-alem-do-salario>. Acesso em: 14 jul. 2017.

BRASIL. Brasil foi o 5º. País que mais cresceu em 2010 comparado ao G-20. **Portal Brasil**. 2011. Disponível em: <http://www.brasil.gov.br/economia-e-emprego/2011/03/brasil-foi-o-5o-pais-que-mais-cresceu-em-2010-comparado-ao-g-20-afirma-mantega>. Acesso em: 19 set. 2017.

BRASIL. **Lei nº. 13.467** de 14 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm). Acesso em: 15 jul. 2017.

CAMMAROSANO, Márcio. O Estado empregador. **Curso de direito administrativo**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1986, p. 50-66.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. Terceirização e direitos trabalhistas no Brasil. In: DRUCK, Maria da Graça; FRANCO, Tânia (Orgs). **A perda da razão social do trabalho**: terceirização e precarização. São Paulo: Boitempo, 2007. p. 59-68.

CARNEIRO, Fernanda Maria Afonso. A terceirização na administração pública: vantagens, desvantagens e ameaças ao regime jurídico das relações do trabalho. **Revista de Direito Administrativo e Gestão Pública**, Curitiba, v.2, n.2, p. 61-80. 2016.

CAVALCANTE FILHO, João Trindade. Terceirização na administração pública e princípio constitucional do concurso público: considerações sobre o PL n. 4330, de 2005. 2015. **Núcleo de Estudos e Pesquisas da Consultoria Legislativa do Senado Federal**. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/publicacoes/estudos-legislativos/tipos-de-estudos/textos-para-discussao/td173>. Acesso em: 18 jul. 2017.

CAVASSANI, Amarildo Pereira; CAVASSANI, Edlene Barbieri; BIAZIN, Celestina Crocetta. Qualidade de vida no trabalho: fatores que influenciam as organizações. In: SIMPÓSIO DE ENGENHARIA DE PRODUÇÃO, 13, 2006. **Anais...** Disponível em: [http://www.simpep.feb.unesp.br/anais/anais\\_13/artigos/784.pdf](http://www.simpep.feb.unesp.br/anais/anais_13/artigos/784.pdf). Acesso em: 09 jul. 2017.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHORES (CUT); DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). 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. **Secretaria Nacional de Relações de Trabalho e Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos**. 2014. Disponível em: <https://cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>. Acesso em: 08 fev. 2017.

CONSELHO SUPERIOR DA JUSTIÇA DO TRABALHO - CSJT. Comissão da Justiça do Trabalho repudia uso de mão de obra escrava e infantil. **TST**. 2013.

Disponível em: <http://www.femargs.com.br/uploads/artigos/terceirizacao-o-perverso-discurso-do-mal-menor/terceirizacao-o-perverso-discurso-do-mal-menor.pdf>. Acesso em 17 jan. 2017.

COSTA, Fernando Braga da. **Homens invisíveis**: relatos de uma humilhação social. São Paulo: Globo, 2004. 256P.

COSTA, Fernando Braga da. **Moisés e Nilce**: retratos biográficos de dois garís. Um estudo de psicologia social a partir de observação participante e entrevistas. 2008. 403p. Tese (Doutorado em Psicologia Social) - Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo. 2008. Disponível em: <http://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/47/47134/tde-09012009-154159/pt-br.php>. Acesso em: 09 mar. 2018

COSTA, Jaciane Cristina. **Terceirização e inovação**: análise de casos múltiplos de terceirização de tecnologia da informação. 2012. 204p. Tese (Doutorado em Administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Escola de Administração, Porto Alegre, 2012. Disponível em: <http://www.lume.ufrgs.br/handle/10183/55124>. Acesso em: 17 jan. 2017.

CUNHA, Vasco Alexandre Ferreira. Outsourcing de tecnologias de informação. **Escolas Madeira Portal**. 2008. Disponível em: <http://escolas.madeira-du.pt/Portals/140/O%20Outsourcing%20de%20TI%20-%20Vasco%20Cunha.pdf>. Acesso em: 19 dez. 2016.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. Ed. São Paulo: Ltr, 2016. p. 487-536

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ASSESSORIA PARLAMENTAR - DIAP. 74 ameaças a direitos em tramitação no Congresso. **DIAP**. 2017. Disponível em: <http://www.diap.org.br/index.php/noticias/agencia-diap/26919-74-ameacas-a-direitos-em-tramitacao-no-congresso-nacional>. Acesso em: 02 maio 2017.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). Encargos sociais e desoneração da folha de

pagamentos - revisitando uma antiga polêmica. DIEESE, **Nota Técnica**, nº. 101, Julho 2011. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2011/notatec101Desoneracao.pdf>. Acesso em: 05/06/2017.

DRUCK, Graça. Unrestrained outsourcing in Brazil: more precarization and health risks for workers. **Caderno Saúde Pública**, Rio de Janeiro, v.32, n. 6, p. 1-9, 2016. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/csp/v32n6/1678-4464-csp-32-06-e00146315.pdf>. Acesso em: 22 dez. 2016.

DRUCK, Graça. A terceirização na saúde pública: formas diversas de precarização do trabalho. **Trabalho Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v.14, Supl.1, p. 15-43, 2016.

FERNANDES, Wilson. Reforma trabalhista não vai criar nenhum posto de trabalho, diz presidente do TRT-2. **Rede Brasil Atual**. 2017. Disponível em: <http://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2017/07/reforma-trabalhista-nao-vai-criar-nenhum-posto-de-trabalho-diz-presidente-do-trt>. Acesso em: 22 jul. 2017.

FLEURY, Afonso C. Globalização em debate. **Estudos Avançados**, São Paulo, v.11, n.29, p. 362-395, 1997. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-40141997000100018](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40141997000100018). Acesso em: 22 dez. 2016.

FONTANELLA, Bruno José Barcelos; RICAS, Janete; TURATO, Egberto Ribeiro. Amostragem por saturação em pesquisas em saúde: contribuições teóricas. **Caderno Saúde Pública**. Rio de Janeiro, v. 24, n.1, p. 17-27, 2018.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Emenda Constitucional 81/2014 e regulamentação legal: trabalho escravo e desapropriação. **Revista de Direito do Trabalho**, Brasília, v.40, n.158, p. 29-34, 2014.

GUIMARÃES, Haroldo Brasil. A empresa e a estratégia da terceirização. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v.33, n.2, p. 6-11, 1993. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rae/v33n2/a02v33n2.pdf>. Acesso em: 31 jan. 2017.

HAMMER, Michael Martin. **Reengenharia**: revolucionando a empresa em função dos clientes, da concorrência e das grandes mudanças da gerência. 17. Ed. Rio de Janeiro: Campus, 1994. 196 p.

IMHOFF, Márcia Moraes; MORTARI, Aline Perico. Terceirização, vantagens e desvantagens para as empresas. **Revista Eletrônica de Contabilidade**, Santa Maria, v.2, n.3, p. 82-94, 2005. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/contabilidade/article/view/6219/3720>. Acesso em: 27 ago. 2016.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua novembro-dezembro-janeiro de 2018. **IBGE**. 2018. Disponível em: [https://censoagro2017.ibge.gov.br/media/com\\_media/ibge/arquivos/d3c094c94c111a03017356491f82cc53.pdf](https://censoagro2017.ibge.gov.br/media/com_media/ibge/arquivos/d3c094c94c111a03017356491f82cc53.pdf). Acesso em: 05 mar. 2018.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Pesquisa nacional por amostra de domicílios. Principais destaques da evolução do mercado

de trabalho no Brasil 2012-2016. **IBGE**. 2017. Disponível em: [http://ftp.ibge.gov.br/Trabalho\\_e\\_Rendimento/Pesquisa\\_Nacional\\_por\\_Amostra\\_de\\_Domicilios\\_continua/Principais\\_destaquos\\_PNAD\\_continua\\_2012\\_2016/principais\\_destaquos\\_PNAD\\_continua\\_2012\\_2016.pdf](http://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Principais_destaquos_PNAD_continua_2012_2016/principais_destaquos_PNAD_continua_2012_2016.pdf). Acesso em: 05 set. 2017.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Pesquisa nacional por amostra de domicílios: síntese de indicadores 2016: uma análise das condições de vida da população brasileira. **IBGE**. 2016. Disponível em: <http://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv98965.pdf>. Acesso em: 09 abr. 2017.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Indicadores IBGE. Pesquisa Mensal de Emprego (PME). Principais destaques da evolução do mercado de trabalho nas regiões metropolitanas abrangidas pela pesquisa. **IBGE**. 2011. Disponível em: [http://ftp.ibge.gov.br/Trabalho\\_e\\_Rendimento/Pesquisa\\_Mensal\\_de\\_Emprego/Evolucao\\_Mercado\\_Trabalho/retrospectiva2003\\_2010.pdf](http://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Mensal_de_Emprego/Evolucao_Mercado_Trabalho/retrospectiva2003_2010.pdf). Acesso em: 09 abr. 2017.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Crescimento da economia e mercado de trabalho no Brasil**. 2015. Disponível em: [http://www.en.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/TDs/td\\_2036.pdf](http://www.en.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/TDs/td_2036.pdf). Acesso em: 16 mar. 2017.

KEHL, Maria Rita. **Ressentimento**. Clínica psicanalítica. São Paulo. Casa do psicólogo. 3ª. Ed. 2007. 257.p

KURZ, Roberto. **O colapso da modernização**. São Paulo: Paz e Terra, 1992. 244p.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito processual do trabalho**. São Paulo: LTr, 2010. 1310p.

MABEL, Sandro. **Projeto de lei nº. 4.330**, de 2004. Dispõe sobre o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=267841>. Acesso em: 03 mai. 2017.

MABEL, Sandro. **Projeto de lei nº. 30**, de 2015. Dispõe sobre os contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrentes. Disponível em: <http://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/120928>. Acesso em: 20 out. 2016.

MACHADO, Tainara. Reforma trabalhista é perverso desmonte da CLT. **Valor Econômico**, São Paulo, 24 abr. 2017. Disponível em: <http://www.valor.com.br/politica/4951420/reforma-trabalhista-e-%253Fperverso-desmonte-da-clt%253F-avalia-dieese>. Acesso em: 30 abr. 2017.

MAESTRI, Rogério. Terceirização e “outsourcing”: diferença. **Jornal GGN**. 2015. Disponível em: <http://jornalggn.com.br/blog/rdmaestri/terceirizacao-e-%E2%80%9Coutsourcing%E2%80%9D-a-diferenca-por-rogerio-maestri>. Acesso em: 06 fev. 2017.

MANDARINI, Marina Bernardo; ALVES, Amanda Martins; STICCA Marina Gregghi. Terceirização e impactos para a saúde e trabalho: uma revisão sistemática da literatura. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, Brasília, v.16, n.2, p.143-152, 2016. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v16n2/v16n2a04.pdf>. Acesso em: 08 ago. 2016.

MARTINS, Humberto. Ministros do TST condenam o PL-4330 e a mídia silencia. **Vermelho**. 2013. Disponível em: <http://www.vermelho.org.br/noticia/222985-8>. Acesso em: 27 ago. 2016.

MARTINS, José de Souza. **A sociabilidade do homem simples**: cotidiano e história na modernidade anômala. São Paulo: Contexto, 2017. 172p.

MARX, Karl. **Salário, preço e lucro**. São Paulo: Centauro, 2008. 90p.

MORAES, Fábio Cássio Costa. **Tópicos avançados em recursos humanos**. Curitiba: IESDE Brasil, 2009. 176p.

NARDI, Henrique Caetano. **Ética, trabalho e subjetividade**: trajetórias de vida no contexto das transformações do capitalismo contemporâneo. Porto Alegre: UFRGS, 2006. 224p.

NAVARRO, Marli B. M. de Albuquerque et al. Inovação tecnológica e as questões reflexivas do campo da biossegurança. **Estudos Avançados**. São Paulo, v.28, n.80, p. 223-236, 2014. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-40142014000100019>. Acesso em: 04 jan. 2017.

NEVES, Meire de Souza; SOARES, Ana Cristina Nassif. A precarização do trabalho no Brasil e os seus rebatimentos no cenário familiar: as marcas históricas da violência. **Serviço Social & Realidade**, São Paulo, v.18, n.1, p. 136-153. 2009.

NÓBREGA, Maílson. Começou o enterro do obsoletismo trabalhista. **Veja**. 2017. Disponível em: <http://veja.abril.com.br/blog/mailson-da-nobrega/comecou-o-enterro-do-obsoletismo-trabalhista>. Acesso em: 02 maio 2017.

O GLOBO. Reformas podem trazer riscos ao desenvolvimento humano no Brasil, diz porta-voz da ONU. **O Globo Economia**. 2017. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/reformas-podem-trazer-riscos-ao-desenvolvimento-humano-no-brasil-diz-porta-voz-da-onu-21092319#ixzz4nm16ZGKc>. Acesso em: 22 jul. 2017.

OLIVEIRA, Ana Iracema Neves Fagundes Nogueira. **Capital social e a constituição de empreendimentos de economia solidária no município de São José do Barreiro – SP**. 2017. 86p. Dissertação (Mestrado em planejamento e desenvolvimento regional) - Universidade de Taubaté, Taubaté. 2017.

OLIVEIRA, André Silva. Terceirização, riscos e benefícios da atualidade. **Âmbito jurídico**. 2017. Disponível em: [http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=17733&revista\\_caderno=25](http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=17733&revista_caderno=25). Acesso em: 10 jul. 2017.

PEIXOTO, Adriano de Lemos Alves; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencour. Uso e efetividade de práticas de gestão da produção e do trabalho: um survey da indústria brasileira. **Revista Eletrônica de Administração**, Porto Alegre, v.18, n.2, p. 372-

399, 2012. Disponível em:  
[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-23112012000200004&lang=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-23112012000200004&lang=pt). Acesso em: 03 fev. 2017.

PINTO, Márcia Felizardo Fonseca; QUELHAS, Oswaldo Luiz Gonçalves. Funcionários terceirizados: estudo da sua relevância para a organização brasileira. **Revista da FAE**, Curitiba, v.11, n. 2, p. 51-58, 2008. Disponível em:  
[http://www.fae.edu/publicacoes/fae\\_v11\\_2/05\\_marcia\\_oswaldo.pdf](http://www.fae.edu/publicacoes/fae_v11_2/05_marcia_oswaldo.pdf). Acesso em 07 fev. 2017.

POCHMANN, Marcio. Terceirização do trabalho. **Revista Forum**. v.104, 11 jan. 2012. Disponível em:  
<http://www.revistaforum.com.br/marciopochmann/2012/01/11/terceirizacao-do-trabalho>. Acesso em: 31 jan. 2017.

POCHMANN, Marcio. **O emprego na globalização**: a nova divisão internacional do trabalho e os caminhos que o Brasil escolheu. São Paulo: Boitempo Editorial, 2001. 151p.

RIBEIRO, Eleazar de Castro. **Reestruturação produtiva, reengenharia e educação no trabalho**: universidade corporativa para a nova fase do capitalismo. 2006. 187p. Tese (Doutorado em Educação) - Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2006. Disponível em:  
[http://www.repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/3082/3/2006\\_Tese\\_ECRibeiro.pdf](http://www.repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/3082/3/2006_Tese_ECRibeiro.pdf). Acesso em: 20 fev. 2017.

ROSSI, Pedro; MELLO, Guilherme. Choque recessivo e a maior crise da história: a economia brasileira em marcha à ré. Centro de Estudos de Conjuntura e Política Econômica - **IE/UNICAMP**. 2017. Disponível em:  
<https://www.unicamp.br/unicamp/noticias/2017/05/09/cecon-estamos-vivendo-maior-crise-da-historia>. Acesso em 13 jun. 2017.

SANTOS, Anselmo Luis dos; BIAVASCHI, Magda Barros. A terceirização no contexto da reconfiguração do capitalismo contemporâneo: a dinâmica da construção da Súmula nº 331 do TST. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v.80, n.3, p. 19-35, 2014.

SEVERO, Valdete Souto. Terceirização: a precarização da proteção à mulher e à criança. **Carta Capital**. 2017. Disponível em:  
<http://justificando.cartacapital.com.br/2017/04/26/terceirizacao-a-precarizacao-da-protecao-a-mulher-e-a-crianca>. Acesso em: 02 maio 2017.

SEVERO, Valdete Souto. Terceirização: o perverso discurso do mal menor. **Fundação Escola da magistratura do trabalho**. Femargs, Rio Grande do Sul, 28p. 2015. Disponível em: <http://www.femargs.com.br/uploads/artigos/terceirizacao-o-perverso-discurso-do-mal-menor/terceirizacao-o-perverso-discurso-do-mal-menor.pdf>. Acesso em: 03 jul. 2017.

SILVA, Renata Lange; SILUK, Júlio Cezar Mairesse. Terceirização: o outsourcing como ferramenta estratégica. **Administradores**. 2008. Disponível em:  
<http://www.administradores.com.br/producao-academica/terceirizacao-o-outsourcing-como-ferramenta-estrategica/530>. Acesso em: 23 set. 2016.



SOUZA, Jessé. **A ralé brasileira**. Quem é e como vive. Belo Horizonte: UFMG, 2009. 483p.

SOUZA, Jessé. **Os batalhadores brasileiros**: nova classe média ou classe trabalhadora? Minas Gerais: UFMG, 2012. 406p.

TEIXEIRA, Marilane Oliveira; ANDRADE, Helio Rodrigues; COELHO, Elaine D'ávila. **Precarização e terceirização: faces da mesma realidade**. São Paulo: Sindicato dos Químicos. 2016. 256p.

VIEIRA, Edson Trajano. **Industrialização e políticas de desenvolvimento regional: O vale do Paraíba paulista na segunda metade do século XX. trabalho**: 2009. 177 p. Tese (Doutorado em Ciências – História Econômica), Universidade de São Paulo.

VIEIRA, Edson Trajano; SANTOS, Moacir José. Desenvolvimento econômico: uma revisão histórica e Teórica. **Revista Brasileira de Gestão e Desenvolvimento Regional**, São Paulo, v.8, n.2, p. 344-369, 2012. Disponível em: <http://rbgdr.net/revista/index.php/rbgdr/article/viewFile/679/296>. Acesso em: 30 abr. 2017.

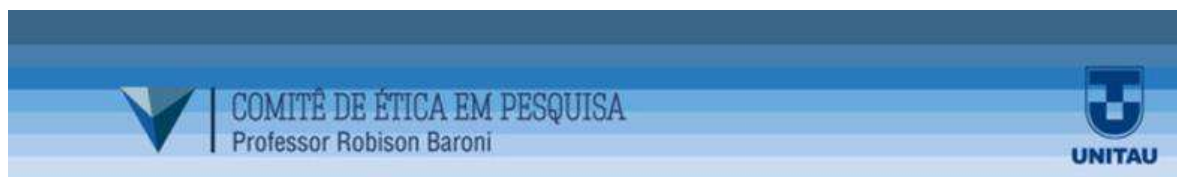
VIEIRA, Edson Trajano. **A produtividade e o emprego nos anos 90: O debate no Brasil**. 184 p. Dissertação (Mestrado em Economia), Universidade Mackenzie. São Paulo. 1999.

WOJAHN, Amanda Nairana Stefani; MELLER, Fernanda Meller. A flexibilização das normas trabalhistas como forma de combate ao trabalho informal. **Revista Jurídica Luso-Brasileira**, Lisboa, v.1, n.4, p. 53-74, 2015. Disponível em: [http://www.cidp.pt/publicacoes/revistas/rjlb/2015/4/2015\\_04\\_0000\\_Capa.pdf](http://www.cidp.pt/publicacoes/revistas/rjlb/2015/4/2015_04_0000_Capa.pdf). Acesso em: 13 jul. 2017.

YAZBEK JUNIOR, João. **Estruturas organizacionais, inovação tecnológica e terceirização em ambientes dinâmicos**. 2000. Dissertação (Mestrado em Produção de Sistemas de Informação) – Fundação Getúlio Vargas, Escola de Administração de Empresas, São Paulo, 2000. 155p. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/handle/10438/5618>. Acesso em: 11 jan. 2017.

ZOCKUN, Carolina Zancaner. Terceirização na Administração Pública. In: **Enciclopédia jurídica da PUC-SP**. Tomo: Direito Administrativo e Constitucional. 1. ed. São Paulo, 2017. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/5/edicao-1/terceirizacao-na-administracao-publica>. Acesso em 18 set. 2017.

**ANEXO A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO**



## TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

O Sr(a) está sendo convidado (a) a participar da pesquisa “**A TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E AS CONDIÇÕES DAS RELAÇÕES DE TRABALHO**”. Nesta pesquisa pretendemos investigar os aspectos deste sistema de contratação e qual a influência da terceirização nas condições de trabalho; apresentar elementos objetivos que proporcionem discutir as consequências decorrentes da terceirização de serviços na Administração Pública; investigar as implicações decorrentes de nova legislação que trata da ampliação do trabalho terceirizado e da flexibilização de leis trabalhistas; e demonstrar as consequências impostas aos trabalhadores com a terceirização.

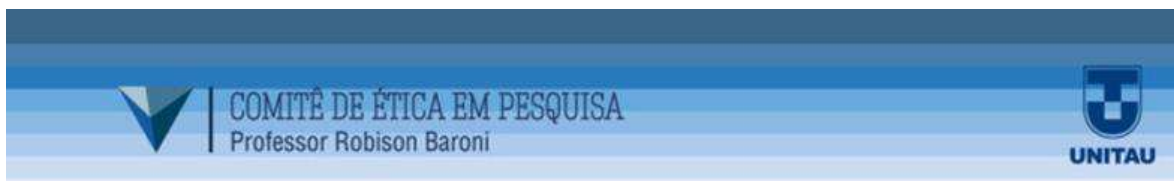
O estudo será descritivo, exploratório, qualitativo a ser realizado no município de São José dos Campos / SP com trabalhadores terceirizados que prestam serviços em uma Instituição Pública Federal. O resultado será apresentado considerando as descobertas percebidas na pesquisa e se espera, após alcançar os objetivos específicos com a demonstração do processo de terceirização da mão de obra na Esfera Pública, ajudar a preencher lacunas existentes acerca do tema apresentando subsídios sobre as principais consequências impostas aos trabalhadores que prestam serviços nessas condições.

Nas entrevistas você terá a oportunidade de responder a questões abertas, realizadas com a interpretação da verbalização de sua fala e relacionadas ao problema da pesquisa. Para possibilitar a análise e comprovação dos dados coletados, todas as entrevistas serão objeto de gravação e transcrição.

Sua participação é voluntária e se dará por meio de entrevistas que seguirá roteiro semiestruturado. Não há riscos decorrentes de sua participação pois as entrevistas serão realizadas fora do ambiente de trabalho, em horário de sua escolha e que não coincidam ou prejudiquem seu horário laboral e ainda, que não interfiram em sua jornada de trabalho. O local da entrevista também será de livre escolha, em local público e de acesso comum.

**Se você aceitar participar estará contribuindo para** a construção ou consolidação de conhecimento existente, acerca das condições de trabalho terceirizado nas atividades meio, no âmbito da Administração Pública.

Para participar deste estudo o Sr(a) não terá nenhum custo, nem receberá qualquer vantagem financeira.



O Sr(a) terá o esclarecimento sobre o estudo em qualquer aspecto que desejar e estará livre para recusar-se a participar e a recusa em participar não acarretará qualquer penalidade ou modificação na forma em que é atendido pela pesquisadora, que tratará a sua identidade com padrões profissionais de sigilo.

Os resultados da pesquisa estarão à sua disposição quando finalizada. Seu nome ou o material que indique sua participação não será liberado sem a sua permissão.

O (A) Sr(a) não será identificado em nenhuma publicação que possa resultar da pesquisa. Os dados e instrumentos utilizados na pesquisa ficarão arquivados com o pesquisador responsável por um período de 5 (cinco) anos, e após esse tempo serão destruídos.

Este termo de consentimento encontra-se impresso em duas vias, sendo que uma cópia será arquivada pela pesquisadora responsável, e a outra será fornecida ao senhor(a).

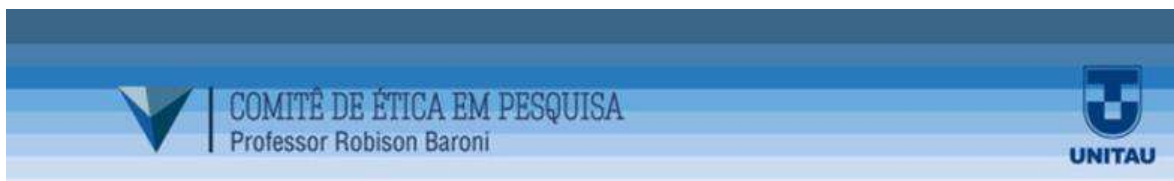
Para qualquer outra informação o Sr.(a) poderá entrar em contato com a pesquisadora pelo telefone (12) 9.9195.7462 que o atenderá inclusive em ligações à cobrar. Os contatos também poderão ocorrer pelo e-mail [dasmarias@gmail.com](mailto:dasmarias@gmail.com).

Em caso de dúvidas relacionadas aos aspectos éticos deste estudo, você poderá consultar Comitê de Ética em Pesquisa – CEP/UNITAU na Rua Visconde do Rio Branco, 210 – centro – Taubaté, telefone (12) 3635-1233, e-mail: [cep@unitau.br](mailto:cep@unitau.br).

Taubaté, de de 2017

Orientador Prof. Dr. Moacir José dos Santos  
RG 24701549

MARISA BARBOSA  
Pesquisadora



### Consentimento pós-informação

Eu, \_\_\_\_\_, portador do documento de Identidade \_\_\_\_\_ fui informado (a) dos objetivos da pesquisa “**A TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E AS CONDIÇÕES DAS RELAÇÕES DE TRABALHO**” de maneira clara e detalhada e esclareci minhas dúvidas. Sei que a qualquer momento poderei solicitar novas informações e modificar minha decisão de participar se assim o desejar.

Declaro que concordo em participar. Recebi uma cópia deste termo de consentimento livre e esclarecido e me foi dada à oportunidade de ler e esclarecer as minhas dúvidas.

São José dos Campos, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2017.

---

Assinatura do(a) Participante

**ANEXO B – ROTEIRO SEMIESTRUTURADO DE ENTREVISTA**

## ROTEIRO SEMIESTRUTURADO DE ENTREVISTA

A ser aplicada a trabalhadores terceirizados nas atividades meio que prestam serviços em órgão da Administração Pública

### IDENTIFICAÇÃO

<b>Nome:</b>	<i>(opcional)</i>
<b>Idade:</b>	
<b>Sexo:</b>	
<b>Escolaridade:</b>	

### VÍNCULO DE EMPREGO E TEMPO DE SERVIÇO

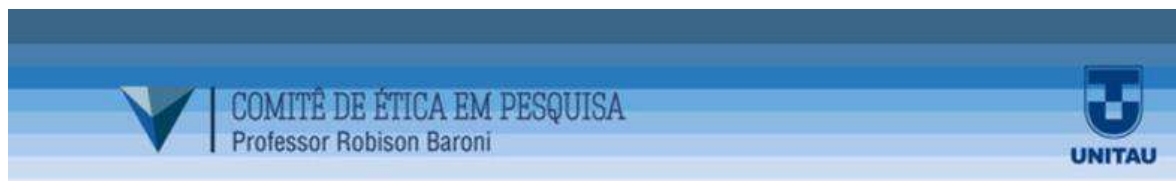
<b>Parte 1</b>	Há quanto tempo trabalha na empresa que presta serviços ao órgão tomador/contratante?
<b>VÍNCULO</b>	Qual sua expectativa quanto a continuidade de seu contrato de trabalho com essa empresa atual quando do encerramento do contrato de prestação de serviços firmado com o órgão tomador/contratante?
	Você teve algum vínculo de emprego com a empresa anterior (que prestava serviços para o órgão tomador/contratante antes da empresa atual)?
<b>Parte 2</b>	<b>LOCAL DE TRABALHO</b>
	Há quanto tempo trabalha nas dependências do órgão tomador/contratante?
<b>LOCAL</b>	Você tem acesso (pode utilizar) a locais como restaurante, biblioteca, laboratórios, oficinas, entre outros nas dependências da empresa contratada pelo órgão tomador/contratante?
	Você tem acesso (participa) de eventos institucionais realizados nas dependências do órgão tomador/contratante?
<b>Parte 3</b>	<b>AMBIENTE DE TRABALHO</b>
	O ambiente de trabalho da empresa prestadora de serviço se assemelha ao ambiente do órgão tomador/contratante?
<b>CONDIÇÕES</b>	As condições de trabalho da empresa prestadora de serviço se assemelham as condições do órgão tomador/contratante?
	Os materiais e equipamentos de trabalho da empresa prestadora de serviço se assemelham aos oferecidos aos funcionários/servidores pelo órgão tomador/contratante?

<b>Parte 4</b>	<b>ALIMENTAÇÃO, TRANSPORTE E ASSISTÊNCIA MÉDICA</b>
	Os benefícios da empresa prestadora de serviço relacionados a alimentação e transporte são similares às do órgão tomador/contratante?
<b>BENEFÍCIOS</b>	Os benefícios da empresa prestadora de serviço relacionados a assistência médica/seguro saúde são similares às do órgão tomador/contratante?
	Os benefícios da empresa prestadora de serviço relacionados a gratificações ou outros benefícios são similares às do órgão tomador/contratante?
<b>Parte 5</b>	<b>HORÁRIO DE TRABALHO, PERÍODO DE REPOUSO E CONTROLE DE FREQUENCIA</b>
	A carga horária diária/semanal/mensal é igual ou inferior aos funcionários e servidores do órgão tomador/contratante?
<b>CARGA HORÁRIA</b>	O horário de trabalho e os períodos de descanso coincidem com o dos funcionários e servidores do órgão tomador/contratante?
	O controle de frequência (assiduidade e pontualidade) são exigidos igualmente ao que é exigido dos funcionários e servidores do órgão tomador/contratante?
<b>Parte 6</b>	<b>DESEMPENHO E EXIGÊNCIAS NO EXERCÍCIO DAS FUNÇÕES</b>
	As exigências de desempenho no exercício das funções e o esforço na execução de serviços são equivalentes às do órgão tomador/contratante quanto aos seus funcionários e servidores?
<b>DESEMPENHO</b>	Qual a intensidade/frequência da fiscalização/acompanhamento de seu desempenho na execução de suas atividades pela empresa prestadora de serviços e/ou pelo órgão tomador/contratante?
	Na sua opinião, a intensidade/frequência da fiscalização/acompanhamento de desempenho na execução de atividades é equivalentes ao do órgão tomador/contratante quanto aos seus funcionários e servidores?
<b>Parte 7</b>	<b>INTENSIDADE DE TRABALHO FÍSICO, SAÚDE E SEGURANÇA NO TRABALHO</b>
	Quanto a intensidade de suas atividades e eventual exposição a riscos de acidentes você se considera protegido, amparado ou seguro quanto a exposição a risco de acidentes?
<b>SAÚDE, SEGURANÇA E ASSISTÊNCIA</b>	A empresa prestadora de serviços lhe disponibiliza instrumentos, equipamentos e/ou treinamentos de segurança no trabalho?
	A empresa prestadora de serviços oferece algum tipo de assistência social e/ou familiar?



<b>Parte 8</b>	<b>DIREITOS TRABALHISTAS E SALÁRIO</b>
<b>SALÁRIO E VÍNCULO SINDICAL</b>	<p>Em sua opinião, existe diferença salarial entre os salários na empresa prestadora de serviços e as do órgão tomador/contratante?</p> <p>Quanto ao pagamento de salário e benefícios, como cesta básica, alimentação e transporte, a empresa prestadora de serviços é pontual no fornecimento/pagamento?</p> <p>Você possui assistência sindical? Na sua opinião, entre a empresa prestadora de serviços e o órgão tomador/contratante, de quem é a responsabilidade pelos seus direitos trabalhistas?</p>
<b>Parte 9</b>	<b>OPORTUNIDADES, QUALIFICAÇÃO E CRESCIMENTO PROFISSIONAL</b>
<b>OPORTUNIDADE</b>	<p>Seu empregador (empresa que presta serviços ao órgão público) oferece oportunidades de crescimento e aumento salarial?</p> <p>Seu empregador (empresa que presta serviços ao órgão público) oferece oportunidades de qualificação profissional (tais como cursos e treinamentos)?</p> <p>Seu empregador (empresa que presta serviços ao órgão público) lhe oferece oportunidade(s) de carreira?</p>
<b>Parte 10</b>	<b>BEM ESTAR E FORMA DE TRATAMENTO</b>
<b>IGUALDADE E RECONHECIMENTO</b>	<p>Você se considera satisfeito com relação ao bem estar (forma de tratamento, segurança, respeito, igualdade)?</p> <p>As pessoas no seu local de trabalho sabem quais as atividades que você executa bem como aquelas que você tem competência para executar?</p> <p>Você considera receber tratamento similar se comparado com a forma que são tratados os funcionários e servidores do órgão tomador contratante?</p>

**ANEXO C - TERMO DE COMPROMISSO, DE CONFIABILIDADE DE DADOS E  
ENVIO DO RELATÓRIO FINAL**



## **TERMO DE COMPROMISSO, DE CONFIDENCIALIDADE DE DADOS E ENVIO DO RELATÓRIO FINAL**

**Nós, MOACIR JOSÉ DOS SANTOS**, pesquisador principal e orientador; e **MARISA BARBOSA**, pesquisadora assistente e orientanda, responsáveis pelo projeto de pesquisa intitulado **A TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E AS CONDIÇÕES DAS RELAÇÕES DE TRABALHO**, comprometemo-nos a dar início a este estudo somente após apreciação e aprovação pelo **Comitê de Ética em Pesquisa Humana de UNITAU - Universidade de Taubaté** e registro de aprovado na Plataforma Brasil.

Com relação à coleta de dados da pesquisa, nós pesquisadores, abaixo firmados, asseguramos que o caráter anônimo dos dados coletados nesta pesquisa será mantido e que suas identidades serão protegidas e não serão identificados pelo nome, mas por um código em documento relacionado a pesquisa ou em decorrência desta.

Nós pesquisadores, manteremos um registro de inclusão dos participantes de maneira sigilosa, contendo códigos, nomes e endereços para uso próprio. Os formulários **Termo de Consentimento Livre e Esclarecido** assinados pelos participantes serão mantidos pelo pesquisador em confidência estrita, juntos em um único arquivo.

Asseguramos que os participantes desta pesquisa receberão uma cópia do **Termo de Consentimento Livre e Esclarecido que poderá ser solicitada de volta no caso deste não mais desejar participar da pesquisa**.

Eu, MOACIR JOSÉ DOS SANTOS como professor orientador, declaro que este projeto de pesquisa, sob minha responsabilidade, será desenvolvido pela aluna Marisa Barbosa do curso de mestrado em planejamento e desenvolvimento regional.

Declaro, também, que li e entendi a Resolução nº. 510/2016 (CNS) responsabilizando-me pelo andamento, realização e conclusão deste projeto e comprometendo-me a enviar ao CEP/UNITAU, relatório do projeto em tela quando da sua conclusão, ou a qualquer momento, se o estudo for interrompido.

Taubaté, de setembro de 2017

**MOACIR JOSÉ DOS SANTOS**  
Pesquisador responsável e Orientador

**MARISA BARBOSA**  
Pesquisadora Assistente e Orientanda

**ANEXO D – CERTIDÃO DE APROVAÇÃO DA PESQUISA PELO COMITÊ DE  
ÉTICA**



## PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

### DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

**Título da Pesquisa:** A TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E AS CONDIÇÕES DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

**Pesquisador:** MOACIR JOSE DOS SANTOS

**Área Temática:**

**Versão:** 3

**CAAE:** 74617917.3.0000.5501

**Instituição Proponente:** Universidade de Taubaté

**Patrocinador Principal:** Financiamento Próprio

### DADOS DO PARECER

**Número do Parecer:** 2.427.990

#### Apresentação do Projeto:

O estudo trata da terceirização decorrente de contratos de prestação de serviços firmados com a Administração Pública e apresenta uma análise conceitual dos principais aspectos do trabalho terceirizado na administração pública e da realidade que emerge deste sistema de contratação. O estudo será descritivo, exploratório, qualitativo a ser realizado no município de São José dos Campos / SP com trabalhadores terceirizados que prestam serviços em uma Instituição Pública Federal. O resultado será apresentado considerando as descobertas percebidas na pesquisa. Após alcançar os objetivos específicos com a demonstração do processo de terceirização da mão de obra na Esfera Pública, se espera que o estudo possa ser divulgado para que os problemas que levam a precarização dessa relação de trabalho possam ser debatidos e aprofundados. O estudo pretende ajudar a preencher lacunas existentes acerca do tema apresentando subsídios sobre as principais consequências impostas aos trabalhadores que prestam serviços nessas condições.

#### Objetivo da Pesquisa:

- Analisar a terceirização e as condições das relações de trabalho a partir da utilização da mão de obra terceirizada em uma instituição pública de âmbito federal localizada no município de São José dos Campos – SP.
- Apresentar elementos objetivos que proporcionem discutir as consequências decorrentes da terceirização de serviços na Administração Pública.

Endereço: Rua Visconde do Rio Branco, 210  
 Bairro: Centro CEP: 12.020-040  
 UF: SP Município: TAUBATE  
 Telefone: (12)3635-1233 Fax: (12)3635-1233 E-mail: cepunitau@unitau.br



Continuação do Parecer: 2.427.990

- Investigar as implicações do Projeto de Lei nº. 30/2015 que trata da ampliação do trabalho terceirizado para atividades finalísticas.
- Demonstrar as consequências impostas aos trabalhadores com a terceirização.

#### **Avaliação dos Riscos e Benefícios:**

As pendências foram sanadas. Apresenta adequadamente a avaliação dos riscos e procedimentos para a sua minimização.

Quanto aos benefícios, o proponente afirma que a pesquisa contribuirá para a construção do conhecimento existente acerca das condições de trabalho terceirizado nas atividades meio, no âmbito da Administração Pública.

#### **Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:**

A pesquisa está bem desenhada e segue os critérios éticos de realização. Ela é relevante para a área do conhecimento a que se filia, além de apresentar bibliografia relevante e atualizada.

#### **Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:**

- Folha de Rosto: apresentada os dados solicitados e está devidamente assinada pelos responsáveis.
- PB – Informações Básicas do Projeto (Plataforma Brasil): O Cronograma não está completo, sugere-se completa-lo na Plataforma Brasil (não apenas no Projeto detalhado e arquivo anexado). Ou seja, o cronograma que é digitado diretamente no site da Plataforma Brasil deve conter todas as atividades da pesquisa e não apenas a atividade de submissão ao CEP e Coleta de Dados.
- Termo de Consentimento Livre e Esclarecido: OK.
- Projeto de Pesquisa Detalhado (Brochura): Cronograma de Pesquisa (Anexado): OK.
- Cronograma de Pesquisa (Anexado): OK.
- Instrumentos de coleta de dados da pesquisa: OK.

#### **Recomendações:**

1) Completar o Cronograma da Pesquisa no Site da Plataforma Brasil. O Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade de Taubaté recomenda a entrega do relatório final ao término da pesquisa.

#### **Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:**

O proponente atendeu a totalidade das Pendências. Resta apenas a recomendação de se completar

Endereço: Rua Visconde do Rio Branco, 210  
 Bairro: Centro CEP: 12.020-040  
 UF: SP Município: TAUBATE  
 Telefone: (12)0635-1233 Fax: (12)0635-1233 E-mail: cepunitau@unitau.br



Codificação do Parecer: 2.4.27.990

o cronograma na Plataforma Brasil no sentido de incluir todas as atividades de pesquisa. A pesquisa parece não oferecer riscos importantes aos participantes.

Salvo melhor juízo, o protocolo de pesquisa pode ser aprovado pelo CEP.

#### Considerações Finais a critério do CEP:

O Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade de Taubaté, em reunião realizada no dia 08/12/2017, e no uso das competências definidas na Resolução CNS/MS 510/16, considerou o Projeto de Pesquisa: **APROVADO**.

#### Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_973688.pdf	16/11/2017 10:00:42		Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	COMITEFINALPROJETODISSERTAnov ATUALIZA_CRONOGRAMA.pdf	16/11/2017 09:57:39	Marisa Barbosa	Aceito
Outros	CARTARESPOSTAAPENDENCIAS.pdf	16/11/2017 09:48:07	Marisa Barbosa	Aceito
TCLE / Temos de Assentimento / Justificativa de Ausência	temodeconsentimentoTCLE revisadonovembro.pdf	16/11/2017 09:23:22	Marisa Barbosa	Aceito
Cronograma	cronogramaatualizadonov2017.pdf	14/11/2017 14:02:00	Marisa Barbosa	Aceito
Outros	cartarespostacomite.pdf	25/09/2017 08:44:46	Marisa Barbosa	Aceito
Outros	roteirosemiestruturadodeentrevista.pdf	25/09/2017 08:44:00	Marisa Barbosa	Aceito
TCLE / Temos de Assentimento / Justificativa de Ausência	temocompromissoenviorelatoriofinal.pdf	25/09/2017 08:41:22	Marisa Barbosa	Aceito
Folha de Rosto	folhaderostotrabalhoterceirizado.pdf	05/08/2017 10:32:11	MOACIR JOSE DOS SANTOS	Aceito

#### Situação do Parecer:

Aprovado

#### Necessita Apreciação da CONEP:

Endereço: Rua Visconde do Rio Branco, 210  
 Bairro: Centro CEP: 12.020-040  
 UF: SP Município: TAUBATE  
 Telefone: (12)3635-1233 Fax: (12)3635-1233 E-mail: cepunitau@unitau.br



Continuação do Parecer: 2.4.27.990

Não

TAUBATÉ, 11 de Dezembro de 2017

---

**Assinado por:**  
**José Roberto Cortelli**  
**(Coordenador)**

Endereço: Rua Visconde do Rio Branco, 210  
Bairro: Centro CEP: 12.020-040  
UF: SP Município: TAUBATÉ  
Telefone: (12)3635-1233 Fax: (12)3635-1233 E-mail: cepunitau@unitau.br