

**TRABALHADORES TERCEIRIZADOS DA ÁREA MEIO NO ÂMBITO  
DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL: ASSIMETRIAS SOCIAIS E  
PRECARIZAÇÃO****WORKERS THIRD PARTY OF THE MEDIA AREA IN THE FIELD OF  
FEDERAL PUBLIC ADMINISTRATION: SOCIAL ASYMMETRIES AND  
PRECARIOUSNESS**

Marisa Barbosa<sup>1</sup>  
Edson Trajano Vieira<sup>2</sup>  
Moacir José dos Santos<sup>3</sup>

Data de recebimento: 19/10/2021  
Data de aceite: 23/11/2021

**Resumo**

A terceirização de serviços e as condições advindas dessa configuração de trabalho apresentam maior relevância social após a vigência da lei nº 13.429/2017. O objetivo do artigo é apresentar os resultados da investigação sobre as condições de trabalho decorrentes da adoção dessa modalidade de mão de obra para as chamadas “atividades meio”, com a discussão sobre as consequências da terceirização de serviços no campo da Administração Pública. O método adotado é descritivo e exploratório, qualitativo quanto ao objetivo. Os resultados obtidos apontam que a classe de trabalhadores estudada é reprimida e desfavorecida em processo que contribui para a preservação das assimetrias sociais. Conclui-se que a precarização das condições de trabalho investigadas se inicia com a formação de vínculo do trabalhador com a empresa prestadora de serviço vencedora da licitação e persiste até o encerramento do contrato firmado com o órgão público.

**Palavras-chave:** Terceirização; Administração Pública; Relações de Trabalho, Precarização.

**Abstract**

The outsourcing of services and the conditions arising from this work configuration are issues that have gained greater social relevance, especially after the enactment of Law No. 13.429/2017. From this scope we investigate the working conditions resulting from the adoption of this modality of labor for the activities in order to provide discussion on the consequences of the outsourcing of services in the Public

<sup>1</sup> Mestre em Planejamento e Desenvolvimento Regional com experiência na área de Direito, com ênfase em Direito Administrativo. E-mail: [dasmarias@gmail.com](mailto:dasmarias@gmail.com)

<sup>2</sup> Docente e pesquisador do Programa de Mestrado em Planejamento e Desenvolvimento Regional da Universidade de Taubaté (UNITAU). Professor do Centro Universitário Módulo - Caraguatatuba/SP. E-mail: [etrajano@gmail.com](mailto:etrajano@gmail.com)

<sup>3</sup> Docente e pesquisador do Programa de Mestrado em Planejamento e Desenvolvimento Regional da Universidade de Taubaté (UNITAU). Professor do Centro Universitário Módulo - Caraguatatuba/SP E-mail: [professormoacirsantos@gmail.com](mailto:professormoacirsantos@gmail.com)

Administration field. The method adopted is descriptive and exploratory, being qualitative in relation to the objective. The results show that the class of workers studied is repressed and disadvantaged in a process that contributes to the preservation of social asymmetries. It is concluded that the precariousness of the working conditions investigated begins with the formation of a bond between the worker and the company providing the service that won the bid and persists until the conclusion of the contract signed with the public agency.

**Keywords:** Outsourcing; Public Administration; Work Relations; Precariousness

---

## Introdução

A terceirização na iniciativa privada substitui mão de obra experiente, direta e clássica pela contratação de serviços prestados por profissionais externos. Uma empresa privada, ao optar pela terceirização, considera invariavelmente a redução de custos com o pagamento dos salários e dos encargos sociais, uma vez que caberá a prestadora de serviço arcar com as despesas dos trabalhadores oferecidos indiretamente à empresa contratante. Na Administração Pública, objeto deste trabalho, essa economia se dá em atendimento ao princípio da economicidade decorrente de um processo licitatório em que a empresa prestadora, salvo poucas exceções, somente consegue sagrar-se vencedora caso ofereça o menor preço. Outros princípios que são igualmente importantes para o ente público podem ser prejudicados nesse enquadramento, como os referentes à eficiência ou isonomia.

Pelo exposto, o presente estudo se revela importante em virtude da preocupação social que decorre da possibilidade de expansão dos dilemas oriundos da terceirização das atividades básicas que envolvem a Administração Pública, posto que a possibilidade de terceirização total se torna, gradativamente, uma realidade para distintos segmentos da iniciativa privada. Compreende-se que essa ampliação, somada a maior flexibilização das leis trabalhistas, poderá maximizar disparidades e refletirá em um processo de desenvolvimento assimétrico, especialmente daquelas regiões onde as desigualdades são mais acentuadas.

No contexto das relações de trabalho terceirizado cuja busca pela contemporização corresponde a uma nova modalidade de exploração da força laboral, a elevação da produtividade proporcionada inclusive pela ampliação do uso da tecnologia não contempla parâmetros de melhor distribuição dos ganhos de produtividade, fator que contribui para ampliação e concentração do capital financeiro. É nessa direção que este estudo doravante tratará das condições advindas das relações de trabalho comuns à terceirização, especialmente nos contratos firmados com a Administração Pública para atender as denominadas “atividades meio”, como segurança, limpeza e conservação e apoio. A pesquisa foi direcionada pela hipótese de que, nessa relação, predominam a precariedade das relações de trabalho, a queda de salários, o corte de benefícios e a insegurança na relação trabalhista, posto que os contratos firmados com as empresas prestadoras de serviços têm prazo de vigência determinado.

Uma Instituição Pública Federal foi escolhida para, numa abordagem empírica realizada no município de São José dos Campos, Estado de São Paulo, servir de espaço à análise do contexto no qual estão inseridos os trabalhadores terceirizados que prestam serviços em atividades meio naquela localidade. Apresenta-se, assim, um estudo conceitual dos principais aspectos do trabalho terceirizado na Administração Pública e os reflexos que emergem a partir da utilização dessa modalidade de mão de obra.

O tema abordado compreende as seguintes seções: introdução, revisão de literatura, método, principais aspectos da pesquisa, considerações finais e referências. A primeira seção, introdutória, apresentou o tema abordado e o problema de pesquisa, os objetivos, a delimitação e a relevância do estudo. A segunda seção apresentará referencial teórico sobre o tema e o movimento regressivo do contingente da força de trabalho devido à flexibilização das relações trabalhistas fragilizadas pelo processo de terceirização. A terceira seção se dirige à metodologia utilizada na pesquisa. A quarta seção apresenta a ampliação da precarização do trabalho terceirizado na esfera pública exteriorizado na

pesquisa. A quinta seção se dedica a apresentar as considerações finais. Encerra-se o trabalho com apresentação das referências.

## Trabalho e terceirização

A subordinação do trabalhador aos proprietários dos meios de produção é a única característica do conceito de trabalho que transpassa passado e futuro e que, ainda hoje, figura no arcabouço jurídico. 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. Neste contexto, o estabelecimento do sistema capitalista trouxe mudanças nas relações sociais e favoreceu transformações no mercado de trabalho. Outras formas e métodos passaram a ser usados pelas classes dominantes com o objetivo de domesticar a classe trabalhadora, levando-a a produzir mais. Além disso, novas tecnologias foram desenvolvidas para modernizar essa submissão à maior produtividade. Este processo de metamorfose não ocorreu de maneira natural e pacífica, já que a colonização brasileira deixou marcas expressivas de violência que ainda são presentes na atualidade (NEVES; SOARES, 2009, p. 140). Tais sinais podem ser observados em estratégias disciplinares atinentes às relações trabalhistas e familiares. Todavia, contrariamente às ocorrências do passado, a linguagem jurídica constitucional de hoje (e ainda) repudia a terceirização sob qualquer modalidade (SEVERO, 2017).

A administração do país segue na contramão da condução das políticas públicas essenciais ao desenvolvimento, como a melhor distribuição dos recursos, a melhoria da qualidade de vida e a prática de ações sociais que reduzem as desigualdades. A ideia que sustenta o governo está conectada a um projeto internacional que, segundo Antunes (2017), 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. Do ponto de vista econômico significa perpetuar empresas que otimizam seus lucros por meio de baixíssimos salários, altas jornadas e pouco ou nenhum investimento na melhoria das condições de trabalho, obrigando, dessa maneira, a submissão dos trabalhadores das faixas mais vulneráveis do mercado (CUT; DIEESE, 2014). Alvar (2009) observa que a terceirização como instrumento incessante de procura pela lucratividade coloca os trabalhadores em condições inimagináveis de exploração. Seguindo esse mesmo entendimento, Nardi (2006) revela que a busca por esse modelo de processos mais eficientes com redução de custos incrementou o grupo de supranumerários, que seriam os desempregados e trabalhadores que se submetem às 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. Para o autor, “as transformações contemporâneas do trabalho acirraram uma divisão estrutural que tem suas raízes na escravidão”. Apesar de os supranumerários nunca deixarem de existir, a situação é agravada em decorrência da reestruturação produtiva, tanto pela existência do subemprego estrutural como pela maior concentração de renda e ausência de políticas sociais eficazes (NARDI, 2006, p. 63).

A terceirização constitui-se como desafio à sociedade, especialmente porque é imenso o poder das empresas que, somado ao poder do Estado, não trará o essencial do desenvolvimento: qualidade de vida e equilíbrio na distribuição de recursos. Há, neste entorno, necessidade de políticas públicas que fortaleçam os trabalhadores com menor poder de negociação perante as organizações para, desta maneira, alcançar o amplo desenvolvimento, posto que o avanço indiscriminado da terceirização tende a ampliar as desigualdades socioeconômicas já vivenciadas no Brasil e, ainda, propicia o aumento da taxa de exploração da classe trabalhadora. Embora os recursos financeiros ou bens materiais sejam importantes para o crescimento econômico, a melhor distribuição dos recursos é o fator que possibilita melhoria na qualidade de vida, harmonizando o desenvolvimento. Vieira e Santos (2012, p. 346) permitem compreender que as políticas de desenvolvimento econômico podem não ser exitosas se limitadas apenas as variáveis puramente econômicas, devendo envolver ações que favoreçam as políticas endógenas, com responsabilidades sociais.

Sem opção e 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, pois sua implementação como medida preventiva pode gerar maior produtividade e qualidade no trabalho, além de maior satisfação pessoal e familiar, frente às contradições entre a ampliação da produtividade e o bem-estar dos trabalhadores. O debate sobre a terceirização e seus efeitos é crescente no âmbito da literatura e apresenta vários aspectos que suscitam reflexões distintas. Fleury

(1997, p. 369), ao explicitar que as formas de terceirização “significam precarização, mesmo que seja a terceirização de trabalhadores qualificados”, expandindo o malefício também àqueles cujo capital cultural pode se terceirizar com maior tranquilidade, especialmente quando sua função desaparece ao ser reconvertida num mundo produtivo, 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 terceirização surge como parte desses processos de mudança e de realidade, conforme observa Martins (2017), apresenta algumas contradições que, frente às hesitações do moderno, demonstram que as promessas da modernidade não se tornam realidade para todos, especialmente aos mais simples. 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, dentre outros enfoques. As discussões permitem sustentar que, em face da reestruturação produtiva, a terceirização expandiu e intensificou a precarização das relações de trabalho. 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 promovam a repartição dos ganhos, permitindo, assim, que ele possa administrar diretamente seus recursos. Fundamentado na suposição de que a administração e os patrimônios públicos sintetizam valores e interesses coletivos e que o interesse público 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”. A disposição constitucional inviabiliza consentir a relação de emprego caso os critérios relacionados ao concurso público não tenham sido cumpridos, oferecendo, como esclarece o autor, “garantia em favor de toda a sociedade, em face da tradição fortemente patrimonialista das práticas administrativas públicas imperantes no país”.

Sem deixar de lado o fato de que muitos estudiosos apontam a terceirização como um desdobramento necessário ao enfrentamento da concorrência e de que a maioria dos trabalhos científicos relacionados à 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, como registram Santos; Biavaschi (2014, p. 83), para os quais os “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”. Entre os malefícios que a terceirização pode causar aos trabalhadores reside, dentre outras desvantagens ratificadas por Maestri (2015) e ANAMATRA (2013, 2017), como o decréscimo significativo da renda do trabalho, o abatimento do mercado interno, a precariedade das condições de trabalho, a multiplicação do trabalho considerado como 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 e o comprometimento do sistema de saúde.

Druck e Thébaud-Mony (2007, p. 26) dizem que é 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”. Nessa mesma direção, Carelli (2007, p. 59) comprova que o uso desenfreado e desregulado da terceirização trouxe um “crescimento extremado da precarização das condições de trabalho, com a fragmentação do coletivo dos trabalhadores e a exclusão social.” A esses autores junta-se a pesquisa da ANAMATRA (2015), que revelou que, 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. Por fim, Antunes (2015) avalia que a era da informatização do trabalho e do mundo maquinal e digital não tem propiciado ganhos aos trabalhadores, mas condições adversas como informalidade, terceirização, precarização, subcontratos, flexibilizações e trabalhos em tempo parcial que culminam na formação de um subproletariado. Além disso, ocorrem “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).

Observa-se que a terceirização é forma frequentemente adotada pelas grandes empresas de transferir as 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, comprometendo relações trabalhistas. Outros estudiosos ainda mostram dados que provam 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 (CARELLI, 2007; MAESTRI, 2015, NEVES; SOARES, 2009; MARTINS, 2017; MANDARINI; ALVES; STICCA, 2015; ANTUNES, 2015).

Utilizando conceitos amplos e considerando a inexistência de apreciação legal do termo terceirização, Zockun (2017, p. 9-11) rebate a probabilidade de divisão entre atividades finalísticas (relacionadas com o objetivo final da empresa) e atividades meio (referentes ao suporte ou apoio necessário para o processo produtivo). Ele discorre sobre a magnitude do concurso público e revela em que medida seria possível a terceirização para atividades da Administração Pública e quais seriam as razões para o ente público terceirizar, entendendo assim que a Administração Pública usa a terceirização de forma intensa, desvirtuando o sistema do concurso público, destoando o constitucionalmente previsto e, por fim, precarizando as relações de trabalho. 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”. Zockun (2017) esclarece ainda que, na situação atual, onde os concursos públicos se voltaram basicamente para cargos ou empregos que exigem nível médio ou superior, não subsistindo mais concursos públicos para nível de ensino fundamental, é necessário registrar que a Constituição, quando permitiu o trespasse de atividades administrativas ao particular, o fez expressamente, a exemplo dos serviços notariais e de registro de fomento. Quanto à instrumentalização de recursos humanos, não há previsão constitucional para a terceirização. 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 maneira, 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 a isonomia a todos os concorrentes.

Embora as diferenças entre atividades “fim” e “meio” estejam consagradas, não há disposição constitucional que ampare ou distinga tais atividades na intenção de terceirizar uma ou outra. Também inexistente dispositivo que admita esta distinção para fins de realização de concurso público e preenchimento de cargos e empregos públicos. Revela-se, especialmente em relação à possibilidade de promover concursos públicos para nível de ensino fundamental, contemporaneamente preenchidos em sua maioria por trabalhadores terceirizados, não haver previsão constitucional à terceirização. O sistema constitucional, ao contrário, sujeita o empregado ao regime estatutário quanto serviço, atribuições e competências desempenhadas de natureza permanente ou eventual, não admitindo qualquer outro critério discriminador (CAMMAROSANO, 1986).

## **Método**

Para analisar o fenômeno da terceirização bem como os impactos desse sistema aos trabalhadores terceirizados, especialmente nas empresas que são contratadas pela Administração Pública e proporcionar discussão sobre a realidade de trabalhadores terceirizados da área meio nesse âmbito, 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 ação observa o método adotado por Souza (2009) que, na perspectiva da sociologia crítica, entende que o processo, embora demande muito mais trabalho, vale muito mais a pena por configurar resultados adensados. Posto a necessidade de se explicar as diferenças de respostas - e com isso realizar a pesquisa empírica - nesse trabalho foram utilizados instrumentos que promovem a compreensão crítica sobre o assunto, normalmente escondido em pesquisas quantitativas, sem se render apenas aos números. Assim, a concepção da presente pesquisa transcorre entre os conceitos de Souza (2009, 2012); Bourdieu (2008); Martins (2017) e Antunes (2009, 2015).

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 alienação que distorcem a 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, uma vez que “modalidades tradicionais de trabalho forçado estão se modernizando” (MARTINS, 2017, p. 34). As situações analisadas pelo autor apontam que a modernidade é utilizada como 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”. Assim, o interesse pela vida cotidiana é um dos componentes mais nítidos do ceticismo decorrente das desilusões (ANTUNES, 2009, p. 51). Baseada nesses conceitos, 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 pessoas 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.” (SOUZA, 2009). O esclarecimento teórico permite perceber a existência de classes sociais como o maior segredo da dominação social no capitalismo. Contudo, 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 (SOUZA, 2012).

Nessa direção e com a adoção do método qualitativo de pesquisa de campo, o estudo apresentará elementos objetivos que proporcionam discutir a realidade de trabalhadores terceirizados da área meio no âmbito da Administração Pública Federal. A amostra foi determinada por saturação de dados, com a repetição das entrevistas e a observação da atuação dos entrevistados. Os participantes 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 13ª entrevista. Todavia, duas pesquisas adicionais foram realizadas para completar a amostra, totalizando 15 entrevistados. Esse número permitiu melhor planejamento das entrevistas, suas transcrições e avaliações. Tudo ocorreu dentro das limitações de tempo para conclusão da pesquisa e da quantidade planejada para uma amostra, estimada inicialmente em 12 entrevistas (ADLER; ADLER, 2012).

O necessário aprofundamento da discussão e a repetição das entrevistas possibilitaram observações de diferentes momentos do cotidiano no qual se inserem os entrevistados, levando em conta incoerências ou dúvidas da entrevista anterior. Nessa linha, a pesquisa acerca da terceirização ocorreu no ambiente social dos trabalhadores entrevistados, sendo que a repetição da entrevista foi promovida nas mesmas condições da primeira. Além da entrevista semiestruturada, também foram usadas técnicas de coleta de dados bibliográficos e documentais e análise do arcabouço jurídico que envolve a terceirização na esfera pública. 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.

As entrevistas semiestruturadas, por representarem o principal elemento que norteia este 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. Para contemplar a maior quantidade possível de informação acerca das condições de trabalho

terceirizado, as questões do roteiro semiestruturado foram criadas especialmente para a pesquisa exploratória e qualitativa e organizadas considerando as dimensões apresentadas na análise de dados bibliográficos e documentais.

Destaca-se que o roteiro de questões elaborado para entrevista foi composto por perguntas abertas. Na abordagem da pesquisa qualitativa foram utilizados para coleta de dados, além do material bibliográfico e documentos, equipamentos como gravadores, blocos de anotações e questionários. Houve também a observação, seleção, análise e interpretação dos dados coletados. A proposta metodológica da pesquisa foi submetida e aprovada pelo Comitê de Ética da Instituição de Ensino Superior ao qual este trabalho foi submetido em sua integralidade. A análise dos dados coletados considerou os principais tópicos norteadores da pesquisa e envolveu os seguintes temas: vínculo com empresa prestadora de serviços; local e ambiente de trabalho; alimentação, transporte e assistência médica; horário de trabalho, período de repouso e controle de frequência; desempenho e exigências no exercício das funções; intensidade de trabalho físico, saúde e segurança no trabalho; direitos trabalhistas e salário; oportunidades, qualificação e crescimento profissional; e bem estar e forma de tratamento. Esses temas foram detalhados de antemão em roteiro semiestruturado de entrevista.

As entrevistas foram aplicadas, 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, possibilitando atender ao planejamento da investigação qualitativa. O material coletado foi reunido e organizado por assunto e os trechos das entrevistas foram referenciados exatamente como constam nas gravações e transcrições. Os dados evidenciaram importantes aspectos da relação de trabalho próprios da prestação de serviços decorrentes de processos licitatórios. As investigações e as discussões foram concentradas nos indícios de ampliação da precarização das condições de trabalho advindos 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.

### **A ampliação da precarização do trabalho terceirizado na esfera pública**

A pesquisa foi desenvolvida entre trabalhadores que prestam serviços terceirizados de apoio em uma Instituição Pública Federal localizada na cidade de São José dos Campos, Região Metropolitana do Vale do Paraíba, Estado de São Paulo, onde são sediadas outras instituições públicas e privadas, assim como universidades. Visando manter a infraestrutura necessária para exercer suas atividades, a Instituição Pública Federal abordada na pesquisa conta com a prestação de serviços terceirizados para a área meio, como limpeza predial, vigilância ostensiva, manutenção veicular, limpeza e conservação de áreas verdes, apoio administrativo, entre outros serviços, comumente terceirizados por outros entes da federação, em todas as esferas. Assim sendo, o estudo se dirige a essa modalidade de contratação, cuja prestação de serviços se destina a dar suporte às atividades básicas do órgão. A soma dos resultados obtidos depois das pesquisas alinhou as reflexões e discussões teóricas com os relatos alcançados nas entrevistas realizadas e ampliaram o desenvolvimento do estudo, materializando as hipóteses inicialmente consideradas quando do início da investigação.

As entrevistas demonstraram que a maior parte dos trabalhadores terceirizados da área meio prestam serviços nas dependências do órgão público por mais de cinco anos. Alguns migraram de outras empresas e relataram que algumas “sumiram”, faliram, ou encerraram 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 apontou 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 local, como também já passaram por diversos outros prestadores e setores e a situação se repetiu.

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).

A insegurança quanto à continuidade do vínculo de emprego, o medo de ficar desempregado, o receio de ser prejudicado na troca de empresas ou não poder usufruir de período de férias são sentimentos que derivam da 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 em substituição a atual, já que todos os participantes da investigação pretendem continuar a prestar serviços no órgão, independente da empresa escolhida, e principalmente que a mesma mantenha a pontualidade nos pagamentos, não “suma” no meio do contrato e honre com os débitos trabalhistas. As empresas responsáveis pelos terceirizados das várias áreas não precisam ter escritórios na região e não criam ou proporcionam a criação de vínculos em lugar algum. Normalmente elas são responsáveis pelos contratos de prestação de serviços terceirizados em diversos órgãos e 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 vencer as licitações promovidas pelas entidades públicas. Como resultado desse processo, a maioria dos entrevistados sofre preconceito, discriminação e incerteza, além de apresentar sinais de abandono, constrangimento e carência de apoio.

A pesquisa também revelou outros aspectos vivenciados pela maior parte dos trabalhadores terceirizados: restrições de acesso e desconhecimento da localização e dependências da empresa contratante, o que os leva a percepção equivocada de não haver vínculo com empresa “desconhecida” e, sim, com o órgão onde prestam serviços. A maioria não possui convênio de assistência médica e utiliza o Serviço Único de Saúde (SUS). Desse modo, considerando as condições de trabalho, os trabalhadores colocam-se expostos a mais riscos de acidentes, demandando-se maior investimento do Estado e da sociedade. A situação, registrada também pelo Ministério Público do Trabalho em 2015, revela que os trabalhadores terceirizados são discriminados, desqualificados e vítimas mais frequentes de acidentes de trabalho e adoecimentos, além de serem tratados como empregados de “segunda categoria”. Um depoimento colhido na entrevista corrobora tais afirmações:

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 (ENTREVISTADO 11)

Os entrevistados afirmam ter controles mais rígidos de frequência, assiduidade e pontualidade, além de contar com a intensa fiscalização e acompanhamento de desempenho na execução de suas atividades. Contudo, recebem salários inferiores aos praticados no mercado, normalmente o menor da categoria a que pertencem e muito distante daqueles praticados pelo órgão tomador/contratante. A percepção de comparação de salários com o de servidores, a primeira vista considerada indevida, se dá em virtude de os entrevistados não terem qualquer acesso aos empregados diretos da empresa - levando-os a avaliar 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. A pontualidade das empresas no pagamento de salários é entendida pelos participantes como decorrente 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 (CLT) para aprovar o pagamento das parcelas contratadas. Já quando questionados sobre quem deveria ser responsabilizado por eventuais direitos trabalhistas quando da ocorrência de inadimplemento, não há consenso entre os entrevistados. Uns reconhecem que é a empresa, outros o sindicato e uns citaram até mesmo o ‘judiciário’ (Poder Judiciário). Pelo menos a metade deles inclui o órgão como responsável no caso de a empresa deixar de cumprir suas obrigações trabalhistas.

A pesquisa também apontou a inexistência de oportunidade de crescimento e forneceu indícios de constrangimento, de empobrecimento, de submissão e de falta de oportunidades. Os trabalhadores, em sua maioria, disseram não ter recebido treinamento por parte da empresa contratada e registraram a impossibilidade de mudar de cargo ou ser aproveitado em algum posto diferente do que ocupa na empresa contratada. Porém, apesar de a maioria dos entrevistados concordar com a existência de desigualdade de tratamento, também lamentaram que essa situação ocorra da ausência de vínculo direto com o órgão. Muitos percebem que os salários e os benefícios reduzidos decorrem da subordinação da empresa ao contrato firmado com o órgão público. Alguns deles não acreditam em qualquer possibilidade de mudanças, enquanto revelam ter algum 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 reduzirem custo para ter lucro sobre sua única fonte possível nesse contexto: a do trabalho terceirizado. Outro depoimento ajuda a nortear esse entendimento:

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 (ENTREVISTADO 5).

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 maneira 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.

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 (ENTREVISTADO 7).

Muitos trabalhadores demonstraram sofrimento ou lamento quanto ao fato de não terem 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.

Concluída a análise das entrevistas se observou que as condições descritas são desafiadoras. As dimensões alcançadas na pesquisa consolidam com maior intensidade a desigualdade e o sofrimento que os trabalhadores são submetidos. 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 subjetivos que degradam a qualidade de vida e de trabalho dessas pessoas. As situações vividas nos momentos da pesquisa, face a face, não puderam ser reproduzidas no trabalho, mas conferem com o referencial preliminar. Talvez por esse motivo não seja possível aos peritos em mercado de trabalho ou aos empresários da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP), por exemplo, que clamam por demonstrar o quanto é boa a terceirização, fomentar discussões que evidenciem, também, a cada um desses trabalhadores, o quanto é bom ser terceirizado. Mais simples certamente foi oficializar a exploração e reformar as leis, sem a pretensão de combater as condições de precariedade que envolvem a terceirização.

As atividades mais simples como as demonstradas pela pesquisa independem da terceirização como circunstância para serem precárias. Mas esse formato de contratação aumenta a desigualdade e a invisibilidade dos trabalhadores, que passam despercebidos para a maioria das pessoas e se destacam quando cometem erros. Normalmente eles estão uniformizados, o que facilita o processo de humilhação. Outro trabalho do gênero, mas realizado por Costa (2004), sintetiza a acepção de que a “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, mas é a dor dividida entre irmãos de destino. Para Costa (2008, p. 16) a invisibilidade pública que leva um homem não ser percebido entre outros por ser vinculado à forma mais baixa do trabalho assalariado, desqualificado, alienado e alienante, é expressão da humilhação social e resulta de um processo histórico de longa duração.

A pesquisa demonstrou 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. Essa modalidade de trabalho terceirizado também impacta a saúde e a qualidade de vida do trabalhador. Essa categoria enfrenta maior estresse e risco ocupacional e tem carência de suporte à saúde e à segurança, o que leva ao sofrimento físico e psíquico, como inferem Mandarini, 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”. Sem ter a pretensão de discutir os aspectos psicológicos mais aprofundados dos trabalhadores abordados é necessário explicar os indícios relacionados aos sentimentos de aspecto negativo como inveja, revolta, transtornos, angústia, raiva ou ressentimento. Esses sentimentos atingem indivíduos, grupos sociais e, em 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.

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).

A consolidação dos resultados da pesquisa bibliográfica e documental que foi confrontado com as entrevistas permite admitir que o avanço indiscriminado da terceirização amplia as desigualdades e propicia o aumento da taxa de exploração desses trabalhadores na forma expressada por Antunes (2015), com precarização, redução de salários e perda crescente de direitos. Na relação econômica entre capital e trabalho assalariado, relação pela qual 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 demonstra que os salários dos prestadores de serviços terceirizados em atividades meio na Administração Pública são inferiores aos praticados no mercado principalmente por terem como base para contratação o menor preço, ou seja, o piso de cada categoria. Como observam Neves e Soares (2009, p. 91), “o aspecto que mais claramente delimita as condições desses trabalhadores é seu baixo nível de rendimento e suas precárias alternativas de trabalho”. 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 um caminho de mão única e sem alternativa, a não ser a venda da força de trabalho a qualquer preço.

## Considerações finais

A força de trabalho é, para o trabalhador, sua atividade vital, necessária para garantir sua sobrevivência, seu desenvolvimento e reprodução social, motivo suficiente para que ela 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. Num conceito de força de trabalho no qual o trabalhador é vendido a seu empregador como um produto, uma mercadoria, a razoabilidade e o equilíbrio entre direitos e obrigações entre ambos é nula. A

pesquisa assinala a desigualdade como principal desvantagem ao trabalhador terceirizado, levando a refletir sobre as imposições nas diferenças de tratamento, discriminação e injustiças que permitem sofrimento e empobrecimento de trabalhadores que resistem nessa qualidade para garantir a própria sobrevivência. Para Souza (2009, p. 388), explicar a desigualdade e a marginalidade brasileira significa uma forma de “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”.

A predominância de situações que impactam na qualidade de vida e saúde do trabalhador corroboram também as evidências bibliográficas e documentais usadas por este trabalho, indicando a prevalência de desigualdade, carência de apoio sindical, dificuldade de acesso à justiça, assim como desregulação trabalhista, redução de direitos e servidão. A terceirização empobrece e, como coloca Neves e Soares (2009, p. 148): “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”.

Os estudos apresentaram aspectos basilares da terceirização e como essa modalidade de contratação afeta as organizações e os trabalhadores, influenciando o desenvolvimento. A pesquisa demonstrou ainda 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 apresentarem 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, ou seja, o mínimo previsto para cada categoria. E essa prática encontra respaldo nas normas vigentes, que usam 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 dos concursos públicos 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.

O estudo das consequências impostas aos trabalhadores vinculados a contratos decorrentes de processos licitatórios promovidos pela Administração Pública e que prestam serviços terceirizados na área meio levam a concluir que a terceirização para os trabalhadores aumenta, sobremaneira, a desigualdade e a assimetria nas fragilizadas relações trabalhistas. Os resultados também demonstram a necessidade de substituir o modelo existente por políticas que protejam os trabalhadores das ações que prejudicam o bem estar e o desenvolvimento social, considerando que a sobre-exploração do trabalho produz custos suportados pelo Estado e pela sociedade.

Como aferido por Bourdieu (1998, p. 38-39) e corroborado por este trabalho, uma boa política pública implica em custos econômicos e sociais que podem ocorrer em longo prazo, com sofrimentos e doenças, entre outras consequências que custam muito caro (e em dinheiro) ao Estado e à sociedade. Entende-se, enfim, que um sistema normativo moderno deve ser formado com base em princípios humanitários consolidados, que tratem minimamente os direitos fundamentais e que considerem as múltiplas e distintas especificidades regionais, tanto daquelas impostas pelo tipo de atividade a ser exercida quanto pelo perfil dos trabalhadores que a exercerão.

## 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

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.

- 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 mar. 2018.
- 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.
- BARBOSA, Marisa; SANTOS, Moacir José. **A terceirização de serviços na administração pública e as condições das relações de trabalho**. Brasil, 2018. 128 p. Dissertação (Mestrado em Planejamento e Desenvolvimento Regional), Universidade de Taubaté. São Paulo. 2018.
- BOURDIEU, Pierre. **Contrafogos**: táticas para enfrentar a invasão neoliberal. Rio de Janeiro: Jorge Zahar editor. 1998. 152p.
- 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.
- 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.
- 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 garis. 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

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

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.

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.

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, 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.

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

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.

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-protacao-a-mulher-e-a-crianca>>. Acesso em: 02 mai. 2017.

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.

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.

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.