

**A [DES]CONSTRUÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO EM POSTOS
TERCEIRIZADOS: Estudo em uma Instituição Pública de Ensino Superior**

MARIANA RODRIGUES AVELAR
UNIVERSIDADE FEDERAL DE LAVRAS (UFLA)

NATHÁLIA DE FÁTIMA JOAQUIM
UNIVERSIDADE FEDERAL DE LAVRAS (UFLA)

A [DES]CONSTRUÇÃO DAS RELAÇÕES DE TRABALHO EM POSTOS TERCEIRIZADOS: Estudo em uma Instituição Pública de Ensino Superior

1. INTRODUÇÃO

A história mundial é marcada por intensas transformações no mundo do trabalho, que alteraram sua forma de organização e significação para a sociedade. Dentre as principais mudanças, a mais recente foi a promovida pelo ideário neoliberal que resultou em significativas alterações na forma como são estabelecidas as relações de trabalho e sua estruturação nas organizações e no Estado.

Nesse cenário, a terceirização emergiu como uma das principais formas de contratação da atualidade, sendo disseminada mundialmente nos setores público e privado como alternativa para um melhor funcionamento das organizações, tendo como prerrogativa para sua adoção, questões como, redução de custos e possibilidade de focalização em atividades principais (DRUCK et al., 2018; LIMA, 2010; AMATO NETO, 1995). Entretanto, nota-se que a sua adoção tem refletido significativamente nas relações de trabalho e na vida dos trabalhadores.

Terceirizar consiste em uma forma de flexibilizar o processo produtivo por meio da sua reestruturação, no entanto, ainda que a flexibilização não acarrete necessariamente em precarização das relações de trabalho e dos processos, esse têm sido alguns dos principais efeitos da sua adoção (LIMA, 2010).

Desta forma, levando-se em consideração que no setor público brasileiro a terceirização tem se popularizado de forma intensa, ademais com a recente aprovação da Lei nº13.429/2017, que ampliou seu leque de possibilidades, permitindo a terceirização das atividades fins das organizações, torna-se imprescindível verificar como sua adoção tem se manifestado no setor. À vista disso, a presente pesquisa foi norteada pela seguinte questão: *A terceirização é uma forma de precarizar as relações de trabalho no interior de organizações públicas?*

Objetivou-se com esta pesquisa compreender como as relações de trabalho se constroem em uma empresa terceirizada que presta serviços para uma instituição pública de ensino superior, tendo como objetivos específicos: analisar como os terceirizados percebem o trabalho dentro da instituição de ensino superior; analisar, a partir da ótica dos trabalhadores terceirizados, como é o comprometimento da empresa contratante com os funcionários; e identificar traços de precarização no trabalho realizado pelos trabalhadores terceirizados.

Ao que tange o campo de estudo, a investigação acerca dos efeitos da terceirização no setor público, justifica-se, pois se observa que a maior parte das pesquisas relacionadas à terceirização e os seus efeitos para os trabalhadores foram realizadas no setor privado. Assim, com a recente mudança na legislação, torna-se imprescindível a verificação de como o fenômeno se desenvolve no ambiente público. Deste modo, possibilitando uma melhor reflexão e compreensão sobre as consequências da terceirização para os trabalhadores inseridos em organizações públicas.

Além desta breve introdução o artigo apresenta um breve contexto da discussão sobre a sentida do trabalho, terceirização e precarização do trabalho. Detalhes sobre questões metodológicas, constituição do corpus de análise e estratégia de análise utilizada, seguidas pela análise dos resultados e considerações finais.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Sentidos do trabalho

O trabalho possui um espaço de centralidade na sociedade de forma econômica e psicológica, pois representa um importante aspecto na vida das pessoas, e configura-se como um fator de identificação social (NAVARRO e PADILHA, 2007). Mundialmente, muitas mudanças têm ocorrido nas relações de trabalho e nas suas formas de organização, com isso, os sentidos atribuídos a ele tem se transformado ao longo dos anos. Vale ressaltar, que a temática trabalho tem sido discutido por estudiosos de diversas áreas de estudo, podendo assim ser observadas semelhanças e divergências em sua definição.

Codo (1997, p.41), define trabalho como “uma relação de dupla transformação entre homem e a natureza, geradora de significado”, nessa acepção, o sujeito (trabalhador) possui a capacidade de transformar o objeto e vice-versa, sendo o trabalho a terceira parte nesse processo, como aquele que atribui significado a ação estabelecida pela relação mútua de troca entre as partes. Assim sendo, o trabalho possui a capacidade de modificar a forma como o sujeito se percebe e compreende o que está a sua volta.

De acordo com o autor, os sentidos atribuídos ao trabalho estão relacionados à construção de significados que acontecem através da percepção das transformações que ocorrem quando a ação realizada transcende ao indivíduo que o realiza, produzindo efeitos. Desse modo, a ação apenas se torna e significa trabalho se não se restringir a quem a realiza, e se relacionada a outros aspectos, tais como: mercado, salário e técnica. Contudo, não se limita a apenas estes.

Dejours (2004) analisando o tema trabalho sobre a ótica da Psicodinâmica - abordagem clínica que relaciona trabalho e saúde mental - aponta que ele pode ser compreendido como aquilo que o indivíduo sabe fazer, ao que ele se esforça para realizar e utiliza suas capacidades interpessoais para vivenciar, lidando com as circunstâncias.

Nessa perspectiva, o trabalho e seus sentidos são construídos de uma forma subjetiva, que se molda como os acontecimentos, mas não se reduz às experiências do trabalhador e as funções prescritas do trabalho desenvolvido por ele. Pois, de acordo com Dejours (2004) existe uma lacuna entre o real e o prescrito que não é possível se prever antecipadamente. Sendo assim, a construção do sentido do trabalho é permeada pelas ações que os sujeitos desempenham por iniciativa própria para atender a finalidade de suas atribuições.

Apesar disso, o trabalho não se limita ao tempo trabalhado e as ações realizadas durante a sua execução, e não se constitui somente pela produção e desempenho. O trabalho influencia a personalidade do sujeito, transformando-o, através da construção de uma relação que pode se estabelecer como prazerosa ou de sofrimento (DEJOURS, 2004).

Para Antunes (2009) o trabalho é um espaço de “sociabilidade”, sendo uma “atividade vital” e um potencial emancipador para os seres humanos. Entretanto, o autor aponta que às transformações ocorridas na sociedade acarretaram em mudanças profundas na relação, homem e natureza, tendo em vista, a lógica do sistema de produção de mercadorias e divisão do trabalho no capitalismo, que tem provocado uma intensa precarização do trabalho, transformando-o em um fator de sofrimento e aprisionamento. Desta forma para o autor existe um dilema na relação estabelecida entre indivíduo, trabalho, capital e a sua significação.

Conforme apontado anteriormente, há uma hesitação quando se pensa em sentido do trabalho, pois o mesmo pode ser construído de forma positiva e satisfatória ou de forma negativa e penosa (DEJOURS, 2004; ANTUNES, 2009). Pois, percebe-se que a construção do sentido do trabalho pode ser fortemente influenciada pela forma como as relações entre sujeito e organizações são estabelecidas. A autora, Morin (2001) aponta que essas podem

estar pautadas em questões como: reconhecimento, identificação com as atividades desenvolvidas, conquista de objetivos, autonomia de decisões, relacionamentos interpessoais satisfatórios, desenvolvimento de atividades socialmente responsáveis, remuneração que garanta segurança e independência, configurarem-se como uma atividade programada, com estabelecimento de sequências permitindo a organização da vida diária, dentre outros aspectos. Sendo, nesse sentido, o trabalho reconhecido como uma necessidade do sujeito para que este encontre sentido através da sua ocupação (MORIN, 2001).

Existem também, diferenças na construção do sentido do trabalho ao considerá-lo do ponto de vista individual ou coletivo, Dejours (2004, p.31) define que “O trabalho não é apenas uma atividade; ele é, também, uma forma de relação social (...)”. Desta maneira, a construção do sentido trabalho perpassa pela maneira como as relações de poder e dominação são estabelecidas e como os sujeitos reagem e resistem a elas.

Portanto, o modo de relacionamento dentro das organizações é um fator de extrema relevância no entendimento do sentido do trabalho, observando-se a construção das relações entre chefes, subordinados, colegas e usuários.

Nota-se, ademais, que para alguns autores a construção do sentido recai sobre a forma como o sujeito entende e realiza seu trabalho, porém essa ideia é contraposta pela visão de que essa construção é determinada pela forma como as organizações estabelecem suas relações com os trabalhadores (CODO, 1997; DEJOURS, 2004; MORIN, 2001). Entretanto, percebe-se, conforme exposto por Dejours (2004), que questões individuais refletem no trabalho de forma coletiva, e da mesma maneira as relações estabelecidas coletivamente tem forte influência, subjetivamente, na percepção individual do sujeito, assim, não sendo possível apontar uma abordagem única para o entendimento da construção de sentido para o trabalho.

Evidenciado por Antunes (2009), constata-se que às formas de organização do trabalho são outro aspecto que influencia a construção do sentido do trabalho, visto que as transformações ocorridas mundialmente com o passar dos séculos modificaram profundamente a maneira como se estabelecem as relações entre empregador e empregado.

Dentre as principais alterações, com disseminação global, a mais recente foi a ocasionada pelo neoliberalismo, que alterou objetivo e forma de estruturação das organizações e do Estado, como, por exemplo, as transformações nas organizações brasileiras, onde o ideário neoliberal foi introduzido de forma abrupta na década de 90, durante o governo de Fernando Henrique Collor e posteriormente com Fernando Henrique Cardoso.

Nesta nova configuração, com a reestruturação produtiva e novos padrões de acumulação através de processos flexíveis, houve uma intensificação da exploração da força de trabalho, a desestruturação dos mecanismos coletivos de reivindicações trabalhistas, como, por exemplo, e principalmente, os sindicatos e uma grave crise de empregos (ANTUNES, 2009). Tais mudanças impactaram sobre os sentidos do trabalho, pois, com a desregulamentação, flexibilização e terceirização, foi atribuído ao trabalho uma lógica de competitividade extrema. Com isso, o desempenho individual e coletivo como forma exclusiva de avaliação tem acarretado em postos de trabalho cada vez mais precarizados, além de excluir uma grande parcela de trabalhadores do mercado de trabalho (ANTUNES, 2009).

2.2 Terceirização

Como exposto no tópico anterior, o processo de reestruturação produtiva e de acumulação flexível associado ao neoliberalismo mundial alterou as formas de contratação e o estabelecimento de relações de trabalho das organizações, tanto no setor público quanto

no setor privado (ANTUNES, 2009).

Visando à diminuição de gastos e pelo aumento da produtividade e competitividade, buscaram-se alternativas que possibilitasse que as organizações se concentrassem apenas em sua atividade principal, e promovesse uma descentralização de suas atividades para o alcance de melhores resultados, assim, a terceirização tornou-se uma das formas de contratação mais utilizada mundialmente, estando disseminada em diversas atividades e funções, sendo adotada em diferentes modalidades (DRUCK et al., 2018; LIMA, 2010; AMATO NETO, 1995).

Brasil (1993, p.7) define terceirização como “um processo de transferência, dentro da firma (empresa-origem), de funções que podem ser executadas por outras empresas (empresa- destino)”, contudo, o autor aponta que existem vantagens e desvantagens na implementação da terceirização, relacionadas a questões econômicas e organizacionais.

Segundo Viana (2009), para os trabalhadores a terceirização traz grandes prejuízos, pois esses não são vistos por seus empregadores como produtores de bens e serviços e tornam-se um “valor de troca”, de forma que as empresas terceirizadas “comercializam” os empregados, tal como, outras empresas comercializam seus produtos.

Sendo possível constatar a partir da observação das circunstâncias a qual os trabalhadores e empresas subcontratadas são sujeitos, que na busca incessante de redução de custos, há um aumento significativo da carga de trabalho, sobrecarga de atribuições e precarização da condição de trabalho para os terceirizados (MARCELINO, 2006).

Nessa perspectiva, após uma profunda exploração das definições de terceirização e observação sob a ótica do trabalho, Marcelino e Cavalcante (2012, p.332) definem terceirização como “todo processo de contratação de trabalhadores por empresa interposta, cujo objetivo último é a redução de custos com a força de trabalho e/ou a externalização dos conflitos trabalhistas”, o que reflete demasiadamente nas relações de trabalhistas.

Antunes (2015) aponta que a forma como a terceirização está disseminada provoca uma divisão no relacionamento entre os trabalhadores, dividindo-os em duas classes “primeira e segunda categoria”, evidenciando a diferença entre os contratados de forma direta e os que são terceirizados (ANTUNES, 2015).

Verifica-se também uma distinção ao que tange o exercício das funções, pois os terceirizados mesmo exercendo funções semelhantes às desenvolvidas dos outros trabalhadores, são submetidos a diferentes condições de trabalho, como, por exemplo, jornadas de trabalho mais extensas, salários menores, menos incentivo a qualificação e treinamentos, maior rotatividade nos cargos, dentre outros aspectos que deixavam evidente a forma de tratamento diferenciada entre os trabalhadores em um mesmo ambiente de trabalho (ANTUNES; DRUCK, 2014).

Viana (2009) salienta que a terceirização se revela como uma forma de exercício de poder, não se limitando como ferramenta de gestão, pois, a sua adoção provoca a divisão da classe trabalhadora através da intimidação do trabalhador diante da insegurança provocada pelo modelo, fazendo com que estes vivenciem de forma individualizada os sofrimentos no ambiente de trabalho.

Nesse sentido, torna-se evidente que a terceirização se popularizou pelo mundo e difundiu-se nos diversos setores, contudo, a sua adoção provoca efeitos não apenas no ambiente de trabalho, mas também na vida do trabalhador, sendo explícito a precarização em boa parte de casos de terceirização (LIMA, 2010).

Sendo a terceirização um fenômeno mundial, suas implicações refletem nas formas de organização do trabalho acentuadamente, como resultado de um contexto amplo. Desta forma, compreende-se que sua implementação pode ocorrer de forma distinta nos países e organizações, levando-se em consideração a possibilidade de influência de questões políticas, culturais, estruturais e econômicas, dentre outros aspectos.

No Brasil, a terceirização tornou-se uma importante ferramenta administrativa. Tendo seu fortalecimento no setor público e posteriormente se popularizando no setor privado, ganhando visibilidade em um período de recessão econômica onde se fazia necessária a racionalização de recursos, mudanças das formas de operação, implementação de processos com custos menores e maior flexibilidade, de modo, a manter as empresas no mercado e garantir a competitividade, sendo possível verificar atualmente a utilização da terceirização em todos os setores (COSTA, 1994).

Costa (2017) salienta que no Brasil, diferente do prometido, a terceirização não foi capaz de gerar postos de trabalho suficiente para atender a demanda do desemprego, resultado do processo de reestruturação produtiva, mas sim, derivou em uma situação contrária, pois, a ampliação da subcontratação provocou mudanças nas formas de contratação, e fez com que muitos postos de trabalho que antes eram tidos como estáveis fossem transformados em subempregos, acarretando também no desemprego propriamente dito. Desta forma, segundo a autora as mudanças provocadas pela transformação das formas de organização do trabalho auxiliaram no processo de precarização do mercado de trabalho no Brasil, que factualmente já se configurava como frágil.

A forma com a terceirização é praticada no país produz muitos questionamentos em relação a sua regulação e implementação, pois na maior parte das organizações brasileiras o objetivo exclusivo ao se terceirizar é a diminuição dos custos fixos através da redução do quadro de funcionários (COSTA, 1994). Tais considerações recaem sobre questões de precarização do trabalho, relações de emprego e a garantia de direitos trabalhistas, pois, fatores como crescimento econômico, abertura comercial e entrada de capital estrangeiro, fez com que as organizações buscassem de todas as formas a redução de custos e maior participação na economia (AQUINO et al., 2016; LIMA, 2010).

Nesse sentido, Druck et al. (2018) ressalta que estudos realizados nos últimos 25 anos, demonstram que é indissociável o fenômeno da terceirização e a precarização do trabalho. Pois, as ações desempenhadas sob a ótica da terceirização, faz com que as relações de trabalho se estabeleçam de forma que os direitos não sejam respeitados, sendo firmados contratos sem garantias para os trabalhadores, com salários baixos, condições de trabalho precárias, provocando a deterioração das condições de saúde dos trabalhadores e o aumento de casos de acidentes, ademais, observa-se que as relações de trabalho são estabelecidas sem respaldo de ferramentas de reivindicações, como, por exemplo, os sindicatos (AQUINO et al., 2016; DRUCK et al., 2018).

Santos (2017, p.57) aponta que a forma com a terceirização está estabelecida no Brasil é profundamente danoso ao trabalhador e evidência à forma como este é visto no ambiente de trabalho, “O retrato do terceirizado atual no Brasil, objeto de toda esta discussão é o de: um trabalhador invisível, abstrato, sem identidade própria em seu ambiente laboral (...)”.

Ao que tange a legislação de terceirização no país, vigorou até o ano de 2017 a Lei nº 6.019/1974, que permitia no país apenas a terceirização de atividade-meio, isto é, apenas poderia ser realizada a subcontratação de empresas para a realização de atividades essenciais para as organizações, mas que não estavam diretamente relacionadas a sua atividade principal, tais como: limpeza, manutenção, segurança, dentre outros. No entanto, a partir da aprovação da Lei nº 13.429/2017, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros, passou a ser admitida a terceirização de atividade-fim, conforme previsto no Art. 9º, § 3º “*O contrato de trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços*” (BRASIL, 2017).

Nesse contexto, observa-se, que cada vez mais, o Setor Público tem se tornado um

dos principais contratantes de mão-de-obra terceirizada, sob a justificativa de redução de gastos e focalizam em suas atividades principais. Neste contexto, questiona-se como a recente mudança na Lei será incorporada no setor.

A terceirização de serviços no setor público se constitui como uma forma de parceria entre o ente público e o privado para descentralização da execução de serviços que são responsabilidades do Estado, ou seja, contratam-se empresas para a realização de atividades que são de incumbência do setor público e que são transferidas ao setor privado, sob a justificativa que desta forma a administração pública se dedicará apenas a suas atividades principais (SILVA, 2011).

Todavia, Souto Maior (2005) destaca que o princípio da terceirização de redução de custos e focalização em atividades principais de produção, não se estabelece ao setor público, tendo em vista que o Estado não é um “produtor de riquezas”, assim, quando este realiza a subcontratação não tem como objetivo a melhoria de sua produção, mas sim a redução de custos de mão-de-obra, o que acarreta na exploração desta. Ainda de acordo com o autor, o que se estabeleceu no Brasil em relação à terceirização foi meramente a uma “intermediação de mão-de-obra”.

Sendo que, conforme aponta Druck et al. (2018) a adoção da terceirização no setor público faz parte de um processo de enfraquecimento da imagem do papel do servidor para as instituições, com objetivo de modificar as formas de contratação do setor.

2.3 Precarização do Trabalho

A transformação mundial do capitalismo, e a sua nova perspectiva de acumulação flexível e ilimitada do capital acarretou em uma série de modificações e mutações em diversos segmentos da sociedade não se restringindo apenas a questões econômicas, assim surgindo um novo padrão de vida e trabalho, pautado na flexibilização e precarização como requisito para a manutenção da economia (DRUCK, 2011).

Essa nova visão exigiu que, cada vez mais, o modelo de produção e as relações de trabalho acontecessem de forma volátil, rápida e barata, sendo neste processo os trabalhadores considerados como descartáveis, de forma que esse novo padrão, assolado por uma forte crise de empregos, faz com que os trabalhadores se sujeitem a quaisquer condições de trabalho, de modo a escapar do desemprego (DRUCK, 2011). “Afinal, ter qualquer emprego é melhor do que não ter nenhum” (DRUCK, 2011, p.43).

Druck (2011) ressalta que neste novo modelo de produção, cada vez mais rápido, produtos e trabalhadores são considerados ultrapassados, assim devendo ser substituídos por novos. E no caso dos trabalhadores, que sejam mais flexíveis e aceitem as precárias condições de trabalho e emprego. Assim, a precarização do trabalho e social, surge como consequência de distintas formas de fragilização e exclusão imposta à sociedade.

Observa-se que a reestruturação produtiva resultou em uma forte divisão no mundo do trabalho, subdividindo os trabalhadores em efetivos, terceirizados, temporários, informais e outros, alteração que está diretamente atrelada ao desmantelamento de direitos trabalhistas, tendo em vista, que algumas destas categorias são contratadas sem garantias mínimas, no entanto, apesar disso, os trabalhadores passaram a acreditar que essa era uma forma aceitável de contratação e, assim, foi concebida uma visão de normalidade perante a sociedade (ASSUNÇÃO, 2013; MACHADO; GIONGO; MENDES, 2016).

Além disso, a subdivisão do trabalho possibilitou que dentro de uma mesma organização existam trabalhadores de diferentes categorias, mas que desempenham as mesmas funções, entretanto, com salários e garantias diferentes, o que faz com que os trabalhadores não se percebam como parte de uma classe única (ASSUNÇÃO, 2013). Assim, o distanciamento desses trabalhadores dos mecanismos de participação e

reivindicações coletivas, tais como: associações e sindicatos, têm feito com que o trabalho se torne cada mais individualizado, o que acarreta em um sofrimento vivenciado de forma solitária (ASSUNÇÃO, 2013; MACHADO; GIONGO; MENDES, 2016).

Nesse sentido, Machado, Giongo e Machado (2016) ressaltam que entre os terceirizados os efeitos de precarização de trabalho são sentidos de uma forma mais intensa, tendo em vista, que estes estão em uma situação de maior vulnerabilidade, provocada pela desproteção em termo de assistência jurídica ligada a sua situação econômica.

Antunes (2009) salienta que no setor público, diversos serviços sofreram transformações com o processo de reestruturação produtiva que se instaurou mundialmente, e se subordinaram a Mercantilização do Trabalho, com isso, houve uma profunda precarização, marcada pela intensificação do uso da força de trabalho, aumento das terceirizações e mudanças na forma como os serviços são prestados, sendo assim, um quadro caracterizado por um processo de precarização estrutural do trabalho.

3. METODOLOGIA

O presente artigo possui como objetivo compreender como as relações de trabalho se constroem em uma empresa terceirizada que presta serviços para uma Instituição Pública de Ensino Superior, de forma a refletir acerca de como o fenômeno da terceirização se manifesta no ambiente público.

Desta forma, esta pesquisa configura-se com um estudo de caso e classifica-se como qualitativa e de natureza descritiva. Pois, conforme salientam Lakatos e Marconi (2010), a abordagem qualitativa permite analisar a complexidade do comportamento humano, através de seus hábitos e atitudes. Sendo uma pesquisa descritiva, pois objetiva analisar a percepção dos trabalhadores terceirizados em relação às funções por eles desempenhadas.

O estudo foi realizado com trabalhadores terceirizados de uma instituição pública de ensino superior que ocupam cargos de Recepcionista, e prestam serviço de apoio as atividades administrativas.

A IES, loco da pesquisa, possui cerca de 620 trabalhadores terceirizados, sendo estes contratados por três empresas distintas, cujos objetos dos contratos com a instituição se dividem pelo segmento da atividade desenvolvida, que são: limpeza, obra, assistência administrativa, vigilância, paisagismo e afins. O grupo de entrevistados da pesquisa pertencem a uma mesma empresa, a qual presta serviços de assistência administrativa para a instituição.

Para definição dos trabalhadores a serem entrevistados, foi constituída uma amostragem do tipo “bola de neve”, que de acordo com Vinuto (2014), é um método utilizado quando não se sabe ao certo a quantidade de possíveis entrevistados e como encontrá-los, configurando-se como uma amostra não probabilística, definida por acessibilidade. A amostra foi constituída por oito participantes do sexo feminino, alocadas no cargo de Recepcionista e atuam no segmento de assistência administrativa, sendo estas identificadas neste estudo com nomes fictícios. A construção da amostra se deu por acessibilidade, não sendo gênero uma variável do estudo. Contudo, observa-se que na instituição de ensino pesquisada aproximadamente 88% dos cargos de Recepcionista são ocupados por mulheres, de acordo com dados disponibilizados pelo site da organização pública pesquisada em cumprimento as exigências da Lei da Transparência.

Tabela 1 - Identificação dos entrevistados

Ordem de realização das entrevistas	Tempo de experiência como trabalhador terceirizado	Identificação no texto
-------------------------------------	--	------------------------

1. ^a	20 anos	Lara
2. ^a	10 anos e meio	Márcia
3. ^a	4 anos	Lena
4. ^a	10 anos	Soraia
5. ^a	17 anos	Sheila
6. ^a	18 anos	Andreisa
7. ^a	Aproximadamente 20 anos, entre demissões e recontrações	Nely
8. ^a	1 anos e 3 meses	Maria Lúcia

Fonte: elaborado pela autora (2020)

A coleta de dados foi realizada através de entrevistas individuais, semiestruturadas, norteadas por roteiro previamente elaborado, construído a partir dos tópicos explorados no Referencial Teórico. As entrevistas foram realizadas em março de 2020, no local de trabalho das terceirizadas durante o horário de expediente, de acordo com a disponibilidade de cada participante. As entrevistas foram gravadas com devida autorização e posteriormente transcritas integralmente.

Após a coleta de dados, foi realizada a Análise de Conteúdo. Para análise, o conteúdo foi agrupado em categorias estabelecidas previamente com base na Fundamentação Teórica.

A análise foi realizada tendo como base as seguintes categorias:

Quadro 1 - Categorias de Análise

Categorias	Descrição
Construção de sentido do trabalho	<ul style="list-style-type: none"> - Atribuição de significado - Construção de vínculos - Relacionamentos Interpessoal - Identificação com as atividades desenvolvidas - Identificação com o ambiente de trabalho
Impactos da Terceirização na vivência profissional	<ul style="list-style-type: none"> - Percepção do comprometimento da empresa contratante - Desvalorização do trabalhador - Diferenciação entre os servidores
Precarização do Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> - Insegurança contratual - Percepção em comparação com servidores efetivos - Análise das garantias trabalhistas, incentivos e assistência.

Fonte: elaborado pela autora com base no Referencial Teórico (2020).

4. ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Os resultados apresentados nas sessões de discussão seguem a organização do quadro apresentado no tópico anterior.

A princípio é importante ressaltar que a empresa que presta serviços de assistência administrativa, possui contrato há cerca de 10 anos com a organização pública pesquisada, com isso, as trabalhadoras entrevistadas possuem um vínculo duradouro com a empresa contratante, o que não se configura como situação comum entre os postos de trabalho terceirizados.

4.1 Construção de Sentido do trabalho

Navarro e Padilha (2007) apontam que o trabalho possui um espaço de centralidade na vida das pessoas, configurando-se como fator de identificação social. Assim, ao que tange os sentidos atribuídos ao trabalho pelas participantes, através das entrevistas, evidenciou-se que para elas o trabalho possui um aspecto central em suas vidas como forma de subsistência e de realização pessoal. Desta forma, corroborando como a afirmação de Navarro e Padilha (2007).

“Ai, eu acho que ele é tudo para mim (...)Eu considero o local, o meu trabalho com as pessoas é tudo uma família, uma outra família.” [LARA]

“Primeiro é a questão que eu tenho que [me] manter né?! Sobrevivência mesmo. E sinceramente eu gosto de trabalhar (...) Eu gosto de trabalhar, sinceramente é uma coisa que eu faço assim além da obrigação. Lógico, tem a obrigação, né? Tenho que manter [o emprego], mas eu gosto de trabalhar, é uma coisa que eu preciso e gosto.” [MÁRCIA]

“Eu gosto muito de trabalhar aqui, principalmente no setor que eu trabalho. Então, é eu tenho até um certo orgulho de estar aqui né, eu gosto muito.” [NELY]

Ao comparar os colegas de trabalho à família (Lara) e o orgulho em relação ao pertencimento ao local de trabalho (Nely) demonstra que o trabalho vai muito além da prestação de serviços para elas. Embora haja a necessidade de sobrevivência, como afirma Márcia, isso não parece ser maior do que a relação afetiva que ela construiu com o seu posto de trabalho.

Desta forma, observa-se que a atribuição de sentido do trabalho pelas entrevistadas perpassa por questões intimamente relacionadas à construção dos relacionamentos interpessoais. Ao considerar a equipe de trabalho como uma **família**, Lara demonstra que no ambiente de trabalho a relação com os colegas é construída de forma afetuosa. O **orgulho** sentido por Nely evidencia que o local de trabalho é para ela um fator de reconhecimento.

Nos postos de trabalho terceirizados os trabalhadores contratados possuem vínculo contratual com uma organização e prestam serviços para outra. Tal fato faz com que haja interferência na construção do sentido do trabalho para as trabalhadoras. Além disso, a diferença de tempo de trabalho na instituição também é um fator que interfere nesse processo. A partir dos dados coletados, percebeu-se que as trabalhadoras entrevistadas se identificam com o local de trabalho, contudo, essa identificação corresponde à relação estabelecida com a IES e com os servidores efetivos, e não com a organização contratante.

Observou-se, que não há a construção de vínculo entre as partes (empresa contratante e empregados), de modo que as trabalhadoras que passaram pelo processo de mudança de empresa não se recordam com clareza dos nomes dos empregadores pelos quais foram contratadas no passado. Para elas a mudança não provocou alterações em seus cargos, funções e salários, sendo assim, compreendida apenas como uma modificação de nome da empresa contratante. Os relatos abaixo demonstram como as trabalhadoras percebem o processo de mudança de empresa, quando questionadas sobre as alterações e possíveis prejuízos.

“Não, porque eu continuei com o mesmo serviço, no mesmo local.” [LARA]

“(...)Não, foi tranquilo eles mudaram assim e a gente continuou o contrato, só mudou o nome da empresa.” [NELY]

Portanto, percebe-se que as entrevistadas, subjetivamente se identificam como trabalhadoras da instituição de ensino superior, ao afirmar que mesmo com a mudança da

empresa que as contratou, elas não sentiram nenhuma mudança, uma vez que o vínculo com o trabalho continuou o mesmo, inclusive no mesmo local, para elas, nada mudou, a não ser o “nome da empresa”, essa foi a única diferença apontada por elas.

Além disso, o bom relacionamento construído com os colegas de trabalho e com a comunidade acadêmica, faz com que exista o sentimento de pertencimento. No entanto, por outro lado, não há a demonstração de traços de identificação com a empresa terceirizada contratante.

Ao que tange o relacionamento interpessoal, na percepção das entrevistadas os relacionamentos no ambiente de trabalho acontecem de forma positiva, saudável e sem distinções. Contudo, percebeu-se que em alguns casos a forma como as participantes se referiram ao relacionamento dentro do ambiente, demonstra que subjetivamente há a percepção de que o trabalhador terceirizado é diferente do trabalhador efetivo.

“Aqui no departamento que eu trabalho é tudo muito igual, assim não tem distinção... é como se eu fosse uma pessoa como eles também, né (...)” [LENA]

A fala de Lena é muito forte, uma vez que, por não ser concursada, ela acredita que é uma vantagem os servidores efetivos a tratarem como uma pessoa. Assim, tal apontamento evidencia a divisão existente entre os trabalhadores dentro de uma mesma organização, de maneira que o próprio trabalhador terceirizado se percebe com inferioridade em relação ao trabalhador efetivo.

Nesse sentido, Dejours (2004) aponta que o trabalho é uma forma de relação social, sendo seu sentido influenciado pela forma como são estabelecidas as relações entre as partes, como, por exemplo, chefes, subordinados, colegas e usuários. Assim observa-se que a existência da percepção de distinção, mesmo que de forma subjetiva, recai sobre a forma como o trabalhador constrói a significação do trabalho e do seu papel dentro da organização.

Quanto à influência do local no processo de significação do trabalho, foi revelador perceber que para as participantes o fato de estarem inseridas em uma Instituição Pública de Ensino Superior proporciona a elas um significado diferente do significado atribuído ao trabalho em outras organizações, tendo em vista que a IES pesquisada possui um papel de centralidade na localidade onde está inserida.

4.2 Efeitos da terceirização na vivência profissional

A terceirização é um fenômeno mundial e seus efeitos refletem nas formas e organização do trabalho em todo o mundo, afetando diretamente a maneira como os trabalhadores se organizam no âmbito profissional e pessoal (LIMA, 2010).

Através dos dados coletados, foi possível perceber, conforme exposto no tópico Construção de Sentido do trabalho, a existência do sentimento de pertencimento das trabalhadoras entrevistadas em relação à organização na qual prestam serviços. Entretanto, observou-se que mesmo existindo a sensação de pertencimento, as entrevistadas têm consciência de que existe distinção dentro da instituição entre trabalhadores terceirizados e servidores efetivos. Como pode ser observado abaixo:

“Ah tem essa diferenciação talvez por a pessoa ser servidor ela é tida como melhor funcionário [do] que você que é terceirizado, sabe?” [MÁRCIA]

“Dependendo da pessoa, depende de pessoa porque tem os que tratam diferente e tem os que tratam com igualdade. (...) Tipo, falando (perguntando se) eu sou do quadro (sobre situação onde foi confrontada sobre ser terceirizada).” [ANDREISA]

“Às vezes tem né, acontece alguma diferenciação quando chega, tem gente que pergunta “A você é do quadro[efetivo] ou você é terceirizada?” [MARIA LÚCIA]

Ao apontar a existência do questionamento quanto à forma de contratação, as entrevistadas evidenciam que por serem terceirizadas, por vezes, essas são consideradas menos aptas a realizar as atividades em comparação aos servidores efetivos, admitidos através de concurso “por a pessoa ser servidor ela é tida como melhor funcionário”. Pois, como mencionado, a contratação através de contrato de terceirização é considerada por muitos como uma forma facilitada de acesso ao setor público, tendo em vista a concorrência existente nos concursos públicos.

O relato de Andreisa denuncia uma situação de assédio moral sofrida por ela no local de trabalho, onde a trabalhadora foi confrontada de forma constrangedora durante o exercício de sua função. Maria Lúcia também revela que por diversas vezes foi questionada, e alega que apesar de realizar a mesma atividade que a servidora efetiva do setor onde está alocada, já ocorreram situações onde o usuário optou por ser atendido pela servidora efetiva em detrimento a ela, que é terceirizada.

Desta forma, como salientado por Antunes (2015) a existência de formas de diferenciação dentro da instituição, faz com que os trabalhadores sejam divididos em duas classes, sendo uma classe considerada superior a outra. Sendo assim, constata-se esse efeito da terceirização para as trabalhadoras entrevistadas, pois, estas no exercício de suas funções têm suas capacidades questionadas por causa da forma de contratação a qual estão sujeitas.

Quanto a percepção de comprometimento com a empresa contratante, percebeu-se que para as entrevistadas a forma de relacionamento com a empresa é incipiente, entretanto, estas relataram que a empresa cumpre com os deveres trabalhistas básicos, como, por exemplo, pagamento de salário na data correta, pagamento de vale-alimentação, vale-transporte e férias, o que configura-se para as trabalhadoras como uma forma de comprometimento da empresa com os trabalhadores.

Como apontado por Antunes e Druck (2014) os trabalhadores terceirizados exercem funções semelhantes às desenvolvidas dos outros trabalhadores, entretanto, são submetidos a diferentes condições de trabalho, como, por exemplo, jornadas de trabalho mais extensas, salários menores, menos incentivo a qualificação e treinamentos, maior rotatividade nos cargos. Através das entrevistas identificou-se como tais aspectos estão presentes na organização pesquisada.

Os trabalhadores terceirizados da instituição de ensino pesquisada cumprem uma jornada de trabalho de 44 horas semanais, diferente da jornada de trabalho dos servidores efetivos que cumprem 40 horas semanais. A diferença salarial em comparação com os servidores efetivos da instituição também é evidente, chegando a ser, conforme relato, mais que o dobro do salário recebido pelos terceirizados, levando em consideração que muitas vezes os terceirizados exercem funções semelhantes às desenvolvidas pelos servidores efetivos.

“Primeiro vem a questão salarial né que todo mundo sabe. Às vezes a pessoa assim o terceirizado e um servidor fazem o mesmo trabalho, às vezes o terceirizado pode até fazer mais, e o salário do servidor é o que, mais que o dobro, questão salarial é fato.”
[MÁRCIA]

“Então os concursados eles têm mais privilégios né, em relação a algumas coisas, por exemplo, flexibilidade de horário, questão de feriados e recessos, eles têm um pouco mais de privilégio nessa questão, por esse ponto.” [MARIA LÚCIA]

Assim, ao que tange a diferença salarial, é importante destacar que a definição dos salários dos terceirizados é feita pela empresa que vence a licitação. Não tendo a organização pública nenhum tipo de interferência em tal definição. Assim considerando o alto custo dos

contratos de terceirização firmados entre as organizações públicas e as empresas terceirizadas, pode-se afirmar que os contratos de terceirização são muito vantajosos para as empresas que vencem os processos licitatórios, mas em termos financeiros, não são vantajosos nem para a organização pública e nem para os trabalhadores, que recebem salários abaixo daqueles praticados para atribuições semelhantes no serviço público.

A visão de que os servidores efetivos possuem “privilégios” em detrimento aos outros trabalhadores configura-se como uma visão distorcida do que na verdade são direitos. Essa compreensão ocorre, pois, a terceirização provoca uma desvalorização do trabalhador e a precarização das relações trabalhistas, uma vez que muitos direitos não são respaldados.

Nota-se, que essa diferenciação provoca a desmotivação do trabalhador no exercício de suas funções e acarreta na divisão da classe trabalhadora. Considerando-se que os trabalhadores estão inseridos dentro de uma mesma organização, os terceirizados tendem a vivenciar de forma mais onerosa à atividade laboral por estarem expostos a diversas situações de insegurança, exploração da força de trabalho e desvalorização. Sendo influenciados a compactuar com a concepção de que a contratação através a terceirização é mais vantajosa para a organização, pois a estabilidade dos servidores efetivos pode fazer com que estes não desempenhem suas atividades com a assiduidade necessária e acarretar na sobrecarga do terceirizado.

Desta forma, observam-se os impactos da terceirização na vivência profissional dos terceirizados inseridos na organização pública, pois, mesmo exercendo funções semelhantes à dos servidores efetivos estes possuem condições de trabalho diferentes, assim, evidenciando como a terceirização afeta o trabalhador. Além disso, tais aspectos acarretam no enfraquecimento do relacionamento dentro da organização de trabalho, pois não possibilita a construção do sentimento de pertencimento a uma classe única, o que consequentemente gera uma divisão entre os trabalhadores.

4.3 Precarização do trabalho

Druck et al. (2018) aponta que estudos demonstram que é indissociável o fenômeno da terceirização e precarização do trabalho, pois diversas características dos contratos de trabalho terceirizados evidenciam a desproteção do trabalhador. Através das entrevistas, percebeu-se que na organização pesquisada as formas de precarização são menos evidentes, mas, ainda assim, existentes. Foi possível perceber que entre as entrevistadas existe a aflição de serem demitidas a qualquer momento, pois, para elas quando existe a necessidade de diminuição de gastos, a demissão de terceirizados é primeira opção para o gestor. Existindo também o receio em relação a realização de novos concursos.

“Não tem estabilidade, por exemplo, se tem concurso a gente corre risco de ser substituído e se tem um corte de verba a gente também está ameaçado, entende?!”[SORAIA]

“Não, eu sinto, sinto medo sim [de perder meu emprego]. Ainda mais com essas crises, então não tem estabilidade nenhuma.” [MARIA LÚCIA]

Tais considerações evidenciam a instabilidade contratual dos postos de trabalho terceirizados, que estão sujeitos a diversas variáveis que independem da forma com o trabalhador desempenha suas atividades. Percebeu-se, que apesar da empresa contratante prestar serviço para a Instituição Pública de Ensino Superior acerca de 10 anos, sempre quando ocorre o vencimento do contrato gera uma situação de insegurança e preocupação para os trabalhadores, pois a depender do resultado do processo licitatório estas podem vir a serem demitidas. Evidenciando, mais uma vez, como os trabalhadores são considerados apenas como números.

A instabilidade evidenciada interfere na forma como as trabalhadoras lidam com as circunstâncias cotidianas do trabalho, fazendo com muitas vezes essas assumam maiores responsabilidades que os servidores efetivos, mesmo recebendo salários menores que estes. Tal atitude contribui para a exploração da força de trabalho, pois, os trabalhadores se sujeitam a essas condições por não possuírem garantias de permanência no emprego. Impactando também na forma como eles se organizam no âmbito pessoal, posto que, a condição de incerteza impossibilita planejamentos a longo prazo. Tais aspectos se associam a questões de sofrimento e adoecimento no trabalho, visto que, tendem a gerar impactos como ansiedade e tensão.

“A gente fica com medo, mas os dirigentes, eles correm atrás e conseguem estabilizar novamente o nosso trabalho. (...) Fica meio tenso, fica tenso sim, porque pode haver cortes e a gente não sabe por onde que vão começar, entendeu?” [ANDREISA]

Ao que tange às garantias e incentivos desfrutados pelos trabalhadores terceirizados, observa-se que esses possuem apenas as garantias básicas e não recebem nenhuma forma de incentivo. Ao apontar as diferenças existentes relacionadas aos direitos desfrutados pelos trabalhadores efetivos, as entrevistadas exprimem o desejo que seus direitos fossem semelhantes aos deles, haja vista que estão inseridas na mesma organização e desempenham funções semelhantes. Entretanto, a forma como são estabelecidas as relações de trabalho dos terceirizados que prestam serviços na organização pública pesquisada refletem aspectos da precarização do trabalho, sendo por consequência os trabalhadores afetados pela ausência de garantias e incentivos trabalhistas.

Desta forma, constata-se, que mesmo a precarização não se evidenciando de forma clara nos cargos ocupados pelas trabalhadoras entrevistadas, as suas características são intrínsecas a forma como são estabelecidas as relações de trabalho, sendo seus danos camuflados pela idealização que a terceirização é forma mais facilitada de acesso ao trabalho em organizações públicas.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo objetivou compreender como as relações de trabalho se constroem em uma empresa terceirizada que presta serviços para uma Instituição Pública de Ensino Superior, a partir da visão dos trabalhadores terceirizados. Com base nos resultados desta pesquisa, foi possível observar que nos cargos ocupados pelas trabalhadoras terceirizadas entrevistadas à percepção dos efeitos da terceirização, tal como distinção, é menos evidente. Nesse caso, as trabalhadoras, por exercerem funções semelhantes às dos servidores efetivos e estarem alocados dentro dos setores, por vezes, são identificadas como servidoras da universidade, assim estabelecendo o sentimento de pertencimento a organização pública e não a empresa contratante.

Ademais, o fato da organização pública para a qual as trabalhadoras prestam serviços possuir um notório papel para a cidade e região onde está localizada, faz com que o local de trabalho seja objeto de orgulho para elas. Assim, evidenciando que muitas vezes os indivíduos se submetem a condições precárias de trabalho e se alienam em relação a elas, pela relação estabelecida com o local de trabalho e não com o empregador.

Neste contexto, observou-se a ausência de autonomia para a reflexão acerca do fenômeno da terceirização e, em relação à forma como são estabelecidas as relações de trabalho com a empresa contratante, refletidas pelas manifestações receosas e contidas sobre o assunto e, por vezes, a exposição de posicionamentos que remetem a alienação.

Percebeu-se, que apesar da diferença salarial existente entre os trabalhadores efetivos e terceirizados, os custos dos contratos de terceirização são muito altos para as organizações públicas. Assim, tendo em vista, que a definição dos salários é realizada pela empresa terceirizada sem a interferência da organização pública, fica evidente que o contrato de terceirização, em termos financeiros, não é vantajoso nem para a organização pública e tão pouco para os trabalhadores terceirizados, pois estes recebem salários abaixo daqueles praticados para atribuições semelhantes no serviço público.

Portanto, a partir da presente abordagem, conclui-se que mesmo de forma mais velada os efeitos da terceirização estão presentes na organização e cargo investigados e afeta os trabalhadores em diferentes proporções. Desta forma, almeja-se contribuir para o campo de estudo, ao que tange a reflexão dos impactos da terceirização para os trabalhadores no âmbito pessoal e profissional. E problematizar sobre a viabilidade de se terceirizar determinadas funções em organizações públicas.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMATO NETO, J. Reestruturação industrial, terceirização e redes de subcontratação. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 35, n. 2, p. 33-42, 1995. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rae/v35n2/a06v35n2.pdf>. Acesso em: 30 set. 2019.

ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. 2ª ed. São Paulo: Boitempo Editorial, 2009.

_____. O trabalho, sua nova morfologia e a era da precarização estrutural. **Theomai**, Buenos Aires, n. 19, p. 47-57, 2009. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/124/12415104007.pdf>. Acesso em: 16 de Out. de 2019.

_____. A sociedade da terceirização total. **Revista da ABET**, v. 14, n. 1, p. 6-12, 2015. Disponível em: <https://pdfs.semanticscholar.org/1453/21f95e2ba0f5b91497b0bf8caa13949b20ca.pdf>. Acesso em: 21 de Mar. de 2020.

ANTUNES, R; DRUCK, G. A epidemia da terceirização. *In*: ANTUNES, R. (org), **Riqueza e Miséria do Trabalho**, vol III. São Paulo: Ed. Boitempo, 2014.

ASSUNÇÃO, D. A precarização tem rosto de mulher. São Paulo: Iskra. Augusto Júnior, F. et al.(2009). **Terceirização no setor público brasileiro**. São Paulo: Boitempo, 2013.

AQUINO, C. A. B. et al. Terceirização e saúde do trabalhador: Uma revisão da literatura nacional. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**. Brasília-DF, v. 16, n. 2, p. 130-142, abr-jun 2016. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v16n2/v16n2a03.pdf>. Acesso em: 11 de Out. de 2019.

BRASIL, H. G. 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: 15 de Out. de 2019.

BRASIL. Lei Nº 13.429, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Brasília, DF, Presidência da República, [2017]. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm. Acesso em: 10 de out. de 2019.

BRASIL. Decreto n.º 9.507, de 21 de Setembro de 2018. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 24 de set. 2018. Seção 1, p. 3-4.

CODO, W. Um diagnóstico do trabalho (em busca do prazer). **Trabalho, organizações e cultura**, cap. 3, p. 21-40, 1997. Disponível em: <http://www.anpepp.org.br/acervo/Colets/v01n11a05.pdf>. Acesso em: 20 de set. de 2019.

COSTA, M.S. Terceirização/parceria e suas implicações no âmbito jurídico-sindical. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 34, n. 1, p. 6-11, 1994. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rae/v34n1/a02v34n1.pdf>. Acesso em: 20 out. 2019.

_____. O sistema de relações de trabalho no Brasil: alguns traços históricos e sua precarização atual. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**. São Paulo, v. 20, n. 59, p. 111-131, out 2005. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0102-69092005000300008&script=sci_arttext. Acesso em: 20 fev. 2020.

_____. Terceirização no Brasil: velhos dilemas e a necessidade de uma ordem mais incluyente. **Cadernos Ebape. Br**. Rio de Janeiro, v. 15, n. 1, p. 115-131, 2017. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1679-39512017000100008&script=sci_arttext&tlng=pt. Acesso em: 30 jan. 2020.

DEJOURS, C., ABDOUCHELI, E., JAYET, C., BETIOL, M. I. S. **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994.

DEJOURS, C. Subjetividade, trabalho e ação. **Revista produção**. São Paulo, v. 14, n. 3, p. 27-34, 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/%0D/prod/v14n3/PROD%20v14%20n3.pdf#page=27>. Acesso em: 15 set. 2019.

DRUCK, G., BORGES, A. Terceirização: balanço de uma década. **Caderno CRH**. Salvador, v. 15, n. 37, 2002. Disponível em: <https://portalseer.ufba.br/index.php/crh/article/view/18604>. Acesso em: 10 de out. de 2019.

DRUCK, G. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios?. **Caderno CRH**. Salvador, v. 24, n. 1, p. 37-57, 2011. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/ccrh/v24nspe1/a04v24nspe1>. Acesso em: 13 de out. de 2019.

DRUCK, G. et al. A terceirização no serviço público: particularidades e implicações. In: CAMPOS, A. Terceirização do trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate. Brasília. IPEA, 2018. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8709/1/A%20Terceiriza%C3%A7%C3%A3o.pdf>. Acesso em: 05 out. 2019.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. A. **Metodologia científica**. 3. reimpr. São Paulo: Atlas, 2010.

LIMA, J. C. A terceirização e os trabalhadores: revisitando algumas questões. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**. São Paulo, v. 13, n. 1, p. 17-26, 2010. Disponível em: <http://psic.bvsalud.org/pdf/cpst/v13n1/v13n1a03.pdf>. Acesso em: 15 de out. de 2019.

MACHADO, F. K. S.; GIONGO, C. R.; MENDES, J. M. R. Terceirização e Precarização do Trabalho: uma questão de sofrimento social. **Revista Psicologia Política**. v. 16, n. 36, p. 227-240, 2016. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpp/v16n36/v16n36a07.pdf>. Acesso em: 02 out. 2019.

MARCELINO, P. R. P. Terceirização do trabalho no Brasil e na França. **Anais do II Simpósio Estadual Lutas Sociais na América Latina**. 2006. Disponível em: <http://www.uel.br/grupopesquisa/gepal/segundosimposio/paulareginapereiramarcelino.pdf>. Acesso em: 10 out. 2019.

MARCELINO, P.; CAVALCANTE, S. Por uma definição de terceirização. **Caderno CRH**. Salvador, v. 25, n. 65, p. 331-346, Maio/Agosto 2012. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/3476/347632188010.pdf>. Acesso em: 15 out. 2019.

MORIN, E.; TONELLI, M. J.; PLIOPAS, Ana Luisa Vieira. O trabalho e seus sentidos. **Psicologia & Sociedade**, Minas Gerais, v. 19, n. 1, p. 47-56, 2007. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/3093/309326396008.pdf>. Acesso em: 20 set. 2019.

MORIN, E. M. Os sentidos do trabalho. **Revista de administração de empresas**. São Paulo, v. 41, n. 3, p. 08-19, 2001. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rae/v41n3/v41n3a02.pdf>. Acesso em: 15 set. 2019.

NAVARRO, V. L.; PADILHA, V. Dilemas do trabalho no capitalismo contemporâneo. **Psicologia & Sociedade**. Minas Gerais, v. 19, n. 1, p. 14-20, 2007. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/3093/309326396004.pdf>. Acesso em: 19 out. 2019.
SANTOS, E. R. A nova lei da terceirização: Lei n. 13.429/2017: um cheque em branco ao empresariado. **Revista eletrônica: acórdãos, sentenças, ementas, artigos e informações**. Porto Alegre, v. 13, n. 204, p. 51-59, jun. 2017. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/108554/2017santosenoqueno vale i.pdf>. Acesso em: 17 out. 2019.

SOUTO MAIOR, J. L. Terceirização na Administração Pública: uma prática inconstitucional. **Boletim Científico ESMPU**. Brasília, n. 17, p. 87-117, 2005. Disponível em: http://bibliotecadigital.mpf.mp.br/bdmpf/bitstream/handle/11549/7777/BC_017_Art04.pdf?sequence=3&isAllowed=y. Acesso em: 20 out. 2019.

SILVA, P. P. Terceirização nos serviços públicos. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. São Paulo, v. 77, n. 1 p. 95-130, jan./mar. 2011. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/22336>. Acesso em: 18 out. 2019.

VIANA, M. T. As várias faces da terceirização. **Revista Faculdade Direito Universidade Federal Minas Gerais**. Belo Horizonte, v. 54, p. 141-156, 2009. Disponível em: <https://heinonline.org/HOL/LandingPage?handle=hein.journals/rvufmg54&div=10&id=&page>. Acesso em: 05 out. 2019.

VINUTO, J. A amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. **Temáticas**. Campinas, v. 44, n. 22, p. 203-220, 2016. Disponível em: <https://pdfs.semanticscholar.org/cd8e/3ecb215bf9ea6468624149a343f8a1fa8456.pdf>. Acesso em: 29 de nov. 2019