

V CBEO - Curitiba



V CONGRESSO BRASILEIRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS
Curitiba-PR - Brasil

A TERCEIRIZAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO: UM ESTUDO NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE
CAMPINA GRANDE

Kerilin Laine Andrade Chang (Universidade Federal de Campina Grande) - kerilinchang@gmail.com
Graduanda do Curso de Ciências Sociais

Roseli de Fátima Corteletti (Universidade Federal de Campina Grande) - roselicortel@yahoo.com.br
Docente do Curso de Ciências Sociais

A TERCEIRIZAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO: UM ESTUDO NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE.

Kerilin Laine Andrade Chang¹

Roseli de Fátima Corteletti²

Introdução

O processo de terceirização a nível mundial é uma prática antiga, mas obteve grande destaque em meados dos anos de 1970, quando o modo de produção capitalista após passar por 30 anos em esplêndido sucesso, os quais ficaram conhecidos como “anos dourados”, entra em uma crise estrutural, sendo que uma das soluções encontradas pela lógica que comanda a produção capitalista foi o desenvolvimento da reestruturação produtiva. Com isso, houve o regaste de formas flexíveis de trabalho, tendo como modelo ideal de processo de trabalho, o toyotismo, o qual apresenta como características principais a subcontratação, terceirização, o trabalho em equipe e entre outras.

No Brasil foi a partir dos anos de 1990 que a terceirização se intensificou através do desenvolvimento das políticas neoliberais de mercado, da reestruturação produtiva e globalização econômica, bem como através das privatizações de órgãos públicos.

Nesse contexto, a prática da terceirização é utilizada nas empresas privadas e públicas como estratégia de redução dos custos com a força de trabalho, transferência de responsabilidades trabalhistas e desmonte das organizações coletivas. Além disso, no setor público é utilizado como forma de redução do funcionalismo e concursos públicos. Desta forma, torna-se necessário diagnosticar as consequências destas mudanças provocadas pela terceirização das atividades de trabalho, na vida profissional e social dos/as trabalhadores/as.

Partindo desta problemática, elaboramos este artigo, o qual representa parte dos resultados da pesquisa PIBIC intitulada “O trabalho e suas reconfigurações precárias: Um estudo sobre a Terceirização na Universidade Federal de Campina Grande-UFCG”³. O

¹ Aluna do Curso de Bacharelado em Ciências Sociais, Unidade Acadêmica de Ciências Sociais, UFCG e membro do grupo de pesquisa Trabalho, Desenvolvimento e Políticas Públicas-TDEPP/UFCG/CNPq. Campina Grande, PB, e-mail: kerilinchang@gmail.com

² Doutora, Professora, Unidade Acadêmica de Ciências Sociais, UFCG, Campina Grande, PB e vice-líder do Grupo de Pesquisa Trabalho, Desenvolvimento e Políticas públicas-TDEPP/UFCG/CNPq, e-mail: roselicortel@yahoo.com.br

³ Coordenado pela Profa Roseli de Fátima Corteletti

objetivo principal é fazer uma reflexão sobre as formas flexíveis de trabalho, como é o caso da terceirização, bem como avaliar as consequências da sua expansão no serviço público, tomando como estudo de caso a Universidade Federal de Campina Grande. Nos objetivos específicos, buscamos verificar o perfil e a trajetória ocupacional dos/as trabalhadores/as terceirizados/as, verificar o nível de satisfação, com relação as atividades desempenhadas, bem como as condições e ambiente de trabalho dos trabalhadores/as das quatro empresas terceirizadas da UFCG.

Na metodologia, primeiramente realizamos um estudo teórico sobre a terceirização e demais formas de trabalho flexível, bem como seus reflexos no cotidiano dos trabalhadores/as. Os dados e informações secundárias utilizadas na realização da pesquisa foram levantados no site do Portal da Transparência do Governo Federal e na prefeitura da universidade. Para obtenção dos dados primários, foram realizadas 58 entrevistas diretamente com os/as trabalhadores/as, junto com a aplicação de um questionário com questões qualitativas e quantitativas. As entrevistas foram realizadas nos meses de maio e junho de 2018.

Este artigo encontra-se estruturado da seguinte maneira: na parte inicial apresentamos a discussão teórica sobre as mudanças atuais no mundo do trabalho e o trabalho flexível, sob a ótica da terceirização. Em seguida realizamos uma análise sobre a regulamentação da terceirização, especialmente no serviço público. Por último apresentamos alguns resultados finais da pesquisa de desenvolvida, com os/as trabalhadores/as terceirizados/as da Universidade Federal de Campina Grande-UFCG, do *campus* de Campina Grande.

1. A Terceirização no Brasil

O processo de terceirização é uma pratica muito antiga na sociedade. No século XVI, por exemplo, o uso da subcontratação era utilizado na Inglaterra e na França pelos mercadores-empregadores como sendo uma ferramenta de comando e de subordinação dos trabalhadores (DRUCK *et al*, 2018).

Em meados da década de 70, quando o sistema produtivo capitalista entra em crise, e foi necessário buscar soluções para os problemas decorrentes desta crise como, por exemplo, sanar a ineficiência dos processos produtivos que já não eram tão eficientes, do ponto de vista do capital. Como resposta para a crise foi desenvolvida a reestruturação produtiva, onde foram resgatadas formas flexíveis de trabalho, sendo que o sistema toyotista de produção foi utilizado como o modelo ideal na produção, uma vez que no Japão sua utilização vinha dando

certo. Neste sistema, características como a terceirização, subcontratação, trabalho temporário, trabalho a domicílio e entre outras formas de trabalho precário, já vinham sendo muito utilizadas nas empresas japonesas.

Podemos definir que a terceirização é o processo de transferência da execução de atividades de uma empresa para outra, onde a empresa contratante busca transferir a execução de atividades para uma empresa tomadora/prestadora de serviços, ressaltando que todas as responsabilidades trabalhistas e sociais dos trabalhadores terceirizados ficam sob responsabilidade da empresa que tomadora/prestadora do serviço. De acordo com o DIEESE (2014), o principal objetivo da terceirização nas empresas é a redução de custos da empresa contratante. Uma das consequências mais visíveis da terceirização é a fragilização do movimento sindical dos trabalhadores, a qual ocorre naturalmente com a fragmentação do trabalho.

De acordo com o DIEESE (2014), a terceirização pode ser aplicada em qualquer área de atividade das empresas/instituições, sendo diferenciada nas atividades relacionadas a prestação de serviços, que são as de execução das atividades meios e as atividades fins. A atividade meio é caracterizada por ser uma atividade que pertence ao apoio, na produção e/ou de serviços, por exemplo, atividades de limpeza, segurança, secretária; e a atividade fim é a atividade considerada de grande importância, que requer uma qualificação profissional dos trabalhadores, para ser executada pela empresa, é a atividade que está diretamente relacionada com o processo de produção e/ou na execução, por exemplo, engenharia, administração, gerência.

No Brasil, segundo Druck (2016), a terceirização é um velho fenômeno que teve as suas origens nas zonas rurais, através de contratação temporária de trabalhadores, conhecidos por “gatos”, os quais são trabalhadores subcontratados para trabalharem em determinadas épocas das colheitas agrícolas, principalmente como cortadores de cana.

Contudo, a terceirização no Brasil ganhou destaque no início dos anos 90, com as políticas neoliberais do governo Collor, as quais colocaram o país em uma recessão econômica profunda, com altos índices de desemprego, sendo que uma das soluções adotadas foi a flexibilização das relações de trabalho e desregulamentação do mercado de trabalho. O objetivo principal era diminuir os custos de produção, maximizar os lucros e ao mesmo tempo garantir a competitividade de mercado na produção de mercadorias. Porém, todo esse processo, resultou em piores condições de trabalho e precarização das condições de vida da classe trabalhadora, que além de ter o salário reduzido, muitas vezes perde o acesso aos direitos sociais que o trabalho com carteira assinada lhes garantia. (DIEESE, 2003).

De acordo com o DIEESE (2014), do ponto de vista social, a terceirização atinge os/as trabalhadores/as que se encontram mais vulneráveis no mercado de trabalho, ou seja, as mulheres, os jovens, os lgbs, negros, imigrantes que precisam se submeter a qualquer tipo de emprego por necessidades econômicas.

1.1 Dados sobre a Terceirização no Brasil

De acordo com o relatório do DIEESE (2014), no ano de 2013, no Brasil, o número de trabalhadores tipicamente contratados representou 34.748.421 (73,2 %) da força de trabalho brasileira, enquanto que os trabalhadores tipicamente terceirizados representaram um total de 12.700.546 (26,8 %) dos trabalhadores brasileiros, possuindo uma representatividade significativa.

Ainda de acordo com o relatório do DIEESE (2014), na tabela 1, apresentamos as condições de trabalho e terceirização, no ano de 2013, onde constatamos que os trabalhadores de setores tipicamente contratantes recebem um valor de R\$ 2.361,15 reais, sendo um valor bem superior do que os trabalhadores dos setores tipicamente terceirizados (formais), os quais recebem uma média de um total de R\$ 1.776,78 reais.

Ao compararmos o tempo da jornada semanal dos trabalhadores, podemos ver que os terceirizados trabalham uma média de 3 horas a mais do que os tipicamente contratados, já em relação ao tempo de emprego, logo é visível perceber que os tipicamente contratantes possuem uma média de 5 anos e 8 meses, enquanto que os terceirizados possuem uma média de 2 anos e 7 meses, logo podemos concluir que os trabalhadores tipicamente terceirizados recebem menos, trabalham mais e possuem uma taxa bem inferior de tempo na permanência do emprego.

Tabela 1 – Condições de trabalho e terceirização, 2013

Condições de trabalho	Setores tipicamente contratantes	Setores tipicamente terceirizados	Diferença Terceirizados/ Contratante
Remuneração média (R\$)	2361,15	1776,78	-24,7
Jornada semanal contratada (horas)	40	43	7,5
Tempo de emprego (anos)	5,8	2,7	-53,5

Fonte: Rais 2013. Elaboração: DIEESE/CUT Nacional, 2014.

Nota: setores agregados segundo Class/CNAE2.0. Não estão contidos os setores da agricultura. Remuneração média em dezembro.

Outra informação importante a ser apresentada é em relação a questão que muitos empresários justificam as baixas remunerações dos terceirizados, afirmando que isso ocorre pelo fato dos trabalhadores trabalharem em empresas de pequeno porte, porém esse argumento é desmitificado pelo DIEESE (2014), ao afirmarem que 52,6% dos terceirizados trabalham em empresas com mais de 100 empregados. Além disso, justificam também pelo baixo nível educacional dos terceirizados. No entanto, de acordo com o mesmo relatório técnico:

De fato, os terceiros possuem uma escolaridade menor, mas não há um hiato gigante: 58,5% dos trabalhadores em setores tipicamente terceirizados possuem ensino médio ou formação superior, enquanto entre os trabalhadores dos setores tipicamente terceiros esse percentual é de 72,7%. Se observarmos apenas o ensino médio completo, o número de trabalhadores em setores tipicamente terceirizados e tipicamente contratantes é praticamente o mesmo: 46%. (p. 18)

Outro aspecto importante de ser destacado é que conforme (Filgueiras, 2014*apud* DIEESE, 2014, p.28), o trabalho terceirizado está fortemente relacionado com o trabalho análogo a escravidão. Durante o período de 2010 a 2013 foram constatadas que entre os 10 maiores casos de trabalho análogo ao escravo, 90% dos trabalhadores que foram resgatados, eram terceirizados. Conforme relatório,

(...) entre os resgates ocorridos em 2013, nos 8 maiores casos em que a totalidade dos trabalhadores eram formais, todos eles eram terceirizados; já no grupo de resgates com parte dos trabalhadores com vínculo formalizado, das 10 maiores ações, em 9 os trabalhadores resgatados eram terceirizados. (p. 28)

Além desses aspectos citados, verifica-se também, em relação aos trabalhadores tipicamente terceirizados, a existência de infrações que assolam a vida e o cotidiano destes, como o calote que as empresas prestadoras dão as empresas tomadoras, principalmente na época do fim do contrato, o que resulta em dívidas nas quais as empresas tomadoras não se responsabilizam em pagar aos trabalhadores, sendo que estes ficam desamparados e acabam recorrendo à justiça para o recebimento do seu salário.

Em seguida, constata-se condições precárias de trabalho, bem como a falta de material de segurança para fazerem seus serviços e a discriminação no ambiente de trabalho, pois existem casos de distinção no fardamento, nos salários e nos locais para refeições e higiene. Como podemos observar, como por exemplo, conforme Druck (2016), o caso dos trabalhadores terceirizados petroleiros, petroquímicos e bancários:

Quando se trata dos benefícios, para todas as categorias profissionais analisadas, os terceirizados não têm participação nos lucros e resultados (PLR), ou a recebem num valor fixo e quase simbólico, não recebem ajuda deslocação nem auxílio creche e

educação, o vale alimentação é sempre menor do que os dos empregados diretos, e não têm direito ao transporte da empresa. O valor pago para horas extras é menor do que aquele obtido por convenções coletivas (...). (p.50)

Corroborando com a análise de Druck, o autor Alves (2015) informa que, a terceirização ganhou muita força no país, devido a lógica do sistema capitalista com sua ideologia neoliberal, que ao incorporar a competitividade na produção das empresas, estes utilizam em seus discursos que a terceirização melhora a qualidade da produção, pois haveria uma maior especialização do trabalho por parte dos terceirizados, um aumento dos lucros ao substituírem os trabalhadores contratados regularmente, por trabalhadores terceirizados e também que a terceirização deixaria o processo produtivo da empresa melhor preparada para competir no mercado global, enfim, defendem que a terceirização seria um instrumento importante de modernização das empresas. No entanto, todos esses aspectos citados como ponto de vista positivo para os empresários, conseqüentemente causa para os trabalhadores a exploração de sua força de trabalho, pois ao mesmo tempo em que as empresas buscam vincular os modernos processos de produção e de tecnologia, para ampliarem a produção, estas mesmas se utilizam de arcaicas condições de precarização do trabalho, através de salários menores e, em muitos casos, com a ausência de direitos trabalhistas, para promover o aumento de seus lucros.

A relação da terceirização vem sendo estudada e demonstrada empiricamente, por muitos pesquisadores, na atualidade. Desta forma, é preciso definir melhor este conceito.

Portanto, podemos concluir que a terceirização é um processo que visa a transferência das responsabilidades trabalhistas, a redução de gastos com o pagamento da força de trabalho, e a diminuição do quadro de trabalhadores contratados diretamente no caso das empresas, no caso do serviço público, a terceirização é utilizada como meio de conter o crescimento do funcionalismo público, através da não realização de concursos públicos. A seguir apresentaremos alguns dos projetos de lei que foram utilizados no desenvolvimento da regulamentação da terceirização.

2. Regulamentação da terceirização no Brasil

De acordo com o DIEESE (2014), no Brasil, a discussão sobre as leis de regulamentação da terceirização ocorre com grandes debates tanto por parte dos empresários e políticos a favor, quanto por parte de estudiosos da área do trabalho, os sindicalistas e os movimentos sociais que sempre foram contra a regulamentação da terceirização,

argumentando que esta forma de contratação só traz malefícios e precarização das condições de trabalho e de vida dos trabalhadores.

De acordo com Vêras de Oliveira (2015), o movimento sindical brasileiro, nos anos 90 possuía grande força na luta por negociações dos direitos trabalhistas, fazendo com que grandes empresas entrassem em acordo com as pautas sindicais, mas paralelamente a intensificação da terceirização também se desenvolvia. Com isso, muitos sindicatos tiveram uma fragilização em sua organização, devido à expansão desta forma de contratação. Segundo o autor, ocorreu “(...) *revezes no campo da negociação coletiva (perda de poder de barganha efetiva) e no campo da ação política (perda de capacidade de pautar a agenda política do país - protagonismo político)*”. (p. 551)

Em relação a regulamentação da terceirização no Brasil, segundo Vêras de Oliveira (2015), no ano de 1974, foi autorizada a Lei nº 6.019, cujo objetivo era que as empresas pudessem contratar serviços de trabalho temporário, no prazo de até 90 dias. Já no ano de 1983, foi sancionada a Lei nº 7.102, cujas empresas de segurança e de transporte de valores iriam atuar na prestação de serviços terceirizados. Em 1986, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), sancionou a súmula 256, que possuía a função de restringir a terceirização, exceto nos casos permitidos pelas leis de nº 6.019 e nº 7.102. dessa forma intensificando os riscos das fraudes, das sonegações de impostos e da redução da qualidade da prestação dos serviços.

No ano de 1993, diante da longa discussão sobre a liberalização sem controle da terceirização, o TST aprovou a Súmula 331, que até o momento era o único meio que regulamentava as atividades terceirizadas.

Conforme Vêras de Oliveira (2015), no ano de 1994, foi sancionado a Lei nº 8.863 que permitiu a terceirização das empresas de serviços, para todas as empresas/instituições públicas e privadas, em relação a conservação das áreas de vigilância patrimonial. Porém, no ano de 1998, foi institucionalizada a Lei nº 9.601, que validava o contrato do trabalho, por tempo determinado de serviço.

Segundo Coelho (2016), em 1998 o Poder Executivo Federal apresentou o projeto de Lei 4302, durante o governo de Fernando Henrique Cardoso (1995-2002), o qual buscava regulamentar a terceirização para todas as atividades “meio” e “fim”, e sem prazo determinado para o exercício das funções, não havendo nenhuma restrição para a terceirização sem limites. Porém, no ano de 2003, o projeto foi retirado da pauta e engavetado pelo governo de Lula (2003-2011), por considerar indevida a proposta, por afetar diretamente os direitos e as conquistas da classe trabalhadora.

Contudo, no ano de 2004 foi apresentado outro projeto de lei da terceirização a 4330/2004, sob a autoria do ex-deputado Sandro Mabel (PMDB-GO), o qual possuía alguns pontos semelhantes em relação ao projeto anterior de 1998 como, por exemplo, o fato de que a terceirização iria valer tanto para atividades meios quanto para atividades fins.

Além disso, vale salientar que, de acordo com Vêras de Oliveira (2015), em 2007 o deputado federal Vicentinho (PT-SP), propôs o Projeto de Lei 1621, na Câmara de Deputados, sugerindo direitos equivalentes para trabalhadores contratados diretos e terceirizados, assim como também a proibição da terceirização das atividades fins. Contudo, essa PL 1621 foi anexada ao projeto da PL 4330 de Sandro Mabel (PMDB-GO). Mediante vários protestos, mobilizações sociais, fóruns e comissões organizadas pelo país para debater sobre o projeto de lei 4330 e suas consequências, esse projeto de lei foi aprovado pela Câmara de Deputados e encaminhado para a discussão e aprovação no Senado Federal, como Projeto de Lei Complementar nº 30/2015, denominada de PLC 30.

No entanto, quando Michel Temer assumiu como presidente, no ano de 2016, após o afastamento da Presidenta Dilma Rousseff, a qual foi retirada do cargo através de um golpe político. Assim, no dia 31 de março de 2017, o Senado Federal aprovou o projeto de lei da terceirização 4302/1998 que havia sido criado há 20 anos atrás e engavetado pelo presidente Lula. Vale salientar que o projeto de lei sancionado por Temer, foi transformado na lei nº 13.429/2017. Desta forma a terceirização foi regulamentada para atividades meios e para atividades fins, expandindo as atividades que podem ser terceirizadas.

De acordo com o relatório do DIEESE (2017), como consequências da regulamentação terceirização, temos, por exemplo, o fato de que a lei não deixa claro se as regras são aplicáveis ou não ao setor público, existindo assim uma brecha na lei, o que consequentemente causa uma insegurança jurídica para as empresas e, principalmente, para os trabalhadores, a lei permite a subcontratação das empresas contratadas, ou seja, haverá a possibilidade da quarteirização, que é o processo em que a empresa terceirizada subcontrata outra empresa para a realização de seus serviços ou de produção de bens, dessa forma intensificando os riscos das fraudes, das sonegações de impostos e da redução da qualidade da prestação dos serviços.

Conforme as informações apresentadas neste mesmo relatório, para as empresas prestadoras de serviços não se pede garantias da comprovação da prestação de contas em relação às obrigações dos direitos dos trabalhadores. Além disso, é facultativo a prestação de serviços ambulatoriais e alimentícios aos terceirizados, ficando a cargo da empresa contratante decidir essa questão. Por fim, essa lei da regulamentação da terceirização é

considerada frágil em relação aos direitos dos trabalhadores terceirizados, pois coloca em risco a saúde dos trabalhadores, aumentando acidentes e óbitos no ambiente de trabalho.

Sendo assim, no tópico seguinte apresentaremos dados consistentes que desmistificam todo o discurso neoliberal capitalista de que a terceirização é uma ferramenta chave para modernização das empresas, bem como apresentaremos algumas das infrações impostas pelas empresas contratantes.

3. Terceirização no Serviço Público

De acordo com Druck *et al* (2018), a terceirização no setor público no Brasil, surge em meados dos anos de 1967, durante a ditadura militar, cujo principal objetivo da terceirização era reduzir a máquina pública. Por meio da reforma administrativa, foi apresentado o decreto de lei nº 200/1967, que permitia a contratação e a concessão para a realização de atividades de forma indireta no setor público. Através desse decreto era viável o uso das atividades meios.

Ainda segundo a autora citada acima, no dia 10 de dezembro de 1970, sancionaram a Lei nº 5.645 que regulamentava os serviços que poderiam se enquadrar na contratação indireta para a prestação de serviços, na esfera pública no país, ou seja, quais serviços deveriam ser preferencialmente realizados por trabalhadores terceirizados.

Silva (2012), salienta que para a contratação de empresas prestadoras de serviços em órgãos públicos, é necessário na maioria dos casos, que seja realizado um processo de licitação, onde a Lei 8.666/93 regulamenta esse processo, possuindo como finalidade a economia e eficiência para a contratação da empresa prestadora de serviços, mas só ganha o processo de licitação pública, a empresa que oferecer o menor preço para a execução da atividade no serviço público.

Além disso, segundo Druck *et al* (2018) tiveram mais duas leis que incentivaram o avanço e a legalização da terceirização no setor público brasileiro, essas leis foram a Lei nº 9.637/1998 que o Poder Executivo pode subcontratar Organizações Sociais (OS), e a Lei da Responsabilidade Fiscal, na primeira se caracteriza por OS, uma entidade de pessoa jurídica com direito privado, sem fins lucrativos, podendo atuar em diversas áreas como, por exemplo, na educação, saúde e cultura. Já a LRF, permite ter um eficiente controle das contas públicas para a redução das despesas por parte do estado com relação aos funcionários públicos, havendo uma redução dos concursos públicos e um aumento da contratação de terceirizados.

De acordo com Carvalho (2014), a terceirização no setor público teve sua maior expansão nos anos 90, durante o Plano Diretor de Reforma do Estado para a Administração Pública, neste período o país esteve sob uma grande influência da economia neoliberal principalmente por parte do governo federal, que na época era comandado pelo presidente Fernando Henrique Cardoso, e como ocupante da vaga o ministro Bresser Pereira no Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado (MARE/ 1995-1998), o qual teve a ideia de propor um sistema de administração dos recursos humanos com foco no enxugamento do estado brasileiro, transferindo as responsabilidades de algumas funções que eram controladas pelos órgãos públicos para entidades de fins privados, para a realização de atividades auxiliares e de apoio.

Segundo o autor citado acima, o governo privatizou várias empresas estatais, com o discurso de que a administração pública era ineficiente, ineficaz e que gerava muito custos para o estado. Além disso, o outro discurso utilizado era que devido à crise fiscal que o país se encontrava era necessário reduzir os gastos com os órgãos públicos, passando a ter um maior índice de privatizações.

O MARE teve como responsabilidade verificar quais as atividades que ficariam sob a responsabilidade do Estado e quais atividades deveriam ser terceirizadas, em síntese foram definidas três áreas de atuação. De acordo com Druck (2016),

(...) três áreas de atuação: a) as atividades exclusivas do Estado, constituídas pelo núcleo estratégico; b) os serviços não exclusivos do Estado (escolas, universidades, centros de pesquisa científica e tecnológica, creches, ambulatórios, hospitais, entidades de assistência aos carentes, museus, orquestras sinfônicas, dentre outros) (...) e c) a produção de bens e serviços para o mercado (com a retirada do Estado mediante adoção de programas de privatização e desestatização). Fora das atividades principais, estão as 'atividades ou serviços auxiliares' (limpeza, vigilância, transporte, serviços técnicos de informática e processamento de dados, entre outros), que deveriam ser terceirizados e submetidos à licitação pública. (p. 19)

Logo, atividades que não se enquadravam como as principais a serem desenvolvidas no setor público, deveriam ser terceirizadas. Após essa definição do governo, houve uma expansão significativa da terceirização.

A terceirização no serviço público, segundo Druck (2016), serve como base para a privatização de órgãos estatais e para o desmonte do funcionalismo público, o que coloca em risco a segurança e a estabilidade dos trabalhadores concursados. O aumento da terceirização nos serviços públicos como, por exemplo, no caso da saúde e da educação ocasiona uma diminuição de funcionários e o aumento da desvalorização e desqualificação do ambiente de

trabalho, visto que os terceirizados possuem um índice menor de treinamento e qualificação. Contudo, o discurso do governo é de que a terceirização no serviço público torna as atividades públicas mais eficientes. Mas no cotidiano se observa a falta de investimentos, de infraestrutura e de fiscalização por parte do governo no serviço público, resultando em uma significativa ampliação da terceirização.

De acordo com Druck (2016), o caso da terceirização nas instituições de ensino público é grave, pois com o avanço da terceirização nas universidades, houve um quadro de grande precarização dos trabalhadores terceirizados, visto que as empresas contratadas não respeitam os direitos trabalhistas dos seus funcionários. Além disso, com os ajustes fiscais no setor educacional público houve uma drástica redução financeira nas instituições, que resultou na demissão de vários trabalhadores terceirizados.

Druck, salienta ainda que no ano de 2011 foi criada a lei nº 12.550, que teve como finalidade a terceirização da administração dos hospitais universitários federais. A Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares (EBSERH) é *“uma empresa pública com personalidade jurídica de direito privado e patrimônio próprio, vinculada ao Ministério da Educação e responsável pela gestão do Programa Nacional de Reestruturação dos Hospitais Universitários Federais”* (p. 32-3).

Em suma essa empresa foi criada para sanar com o sucateamento dos hospitais, além de resolver os problemas relacionados com a falta da demanda de profissionais. Sob a pressão da crise financeira e da falta de profissionais, houve uma drástica expansão da terceirização nos hospitais, sendo que dos 50 hospitais universitários federais, 37 desses são administrados pela mesma.

Podemos concluir que a partir da década de 90, com a intensificação da terceirização no Brasil, e com essa ampliação no setor privado, a terceirização ganha maiores proporções. Sabemos que as empresas privadas ao defenderem a lógica capitalista, buscam cada vez mais montantes de lucros e de competitividade no mercado, tudo isso às custas da exploração da força de trabalho dos terceirizados, que são os trabalhadores mais afetados em relação à perda dos direitos trabalhistas. Esses aspectos fazem com que as atividades exercidas pelos terceirizados sejam marcadas pela precarização do trabalho. Com a regulamentação da lei da terceirização, esse quadro tende a se agravar e se ampliar, cada vez mais.

3.1 A Terceirização na UFCG

Neste item, apresentaremos um mapeamento da terceirização na UFCG, apresentando os tipos de atividades fornecidas pelas três empresas prestadoras de serviços, bem como o número total de trabalhadores/as contratados/as. Além disso, apresentaremos características de quem são estes/as trabalhadores/as, suas trajetórias ocupacionais e das condições de trabalho terceirizado.

De acordo com os dados que constam no portal da Transparência do Governo Federal, podemos verificar que a terceirização vem aumentando significativamente nos últimos 10 anos, tendo uma leve queda a partir do ano de 2016.

Entretanto, para analisar de modo mais aprofundado, realizamos nossa pesquisa empírica com trabalhadores /as terceirizados/as do *campus* da UFCG de Campina Grande, onde verificamos através dos dados fornecidos pelo Prefeito da UFCG, que atualmente existe na instituição um total de 353 trabalhadores/as com contratos terceirizados através de empresas de prestação de serviços. Deste total, entrevistamos 58, ou seja, nossa pesquisa possui uma representação de 16,43% em relação ao tamanho total da população.

Sendo assim, constatamos que, no *campus* da UFCG de Campina Grande existe na atualidade contrato firmado com 3 empresas terceirizadas, porém com 4 tipos de contratos, pois uma das empresas presta dois tipos de serviços. São elas: **Alerta - Serviços Gerais**, as atividades desempenhadas pelos trabalhadores/as desta empresa estão relacionadas à limpeza externa e interna do *campus*, **Alerta – Vigilância**, verificamos que os trabalhadores contratados por esta empresa ocupam a função de vigilantes. A **CriArt**, responsável pelos contratos relacionados a função de vigilantes e a **Suprema**, a qual é responsável pelas contratações de diversas ocupações como, por exemplo, recepcionista, supervisor de gás, cozinheira/o, copeira/o, telefonista e técnico em informática.

No quadro 1, podemos observar o número total de trabalhadores/as por empresa e por sexo, bem como o total de trabalhadores/as entrevistados/as.

Quadro 1 – Total de entrevistados, por empresa e sexo.

Empresas Terceirizadas/UFCG	Número total de trabalhadores/as		Trabalhadores/as entrevistados/as	
	Feminino	Masculino	Feminino	Masculino
Suprema	106	83	14	7
CriArt	0	49	0	18
Alerta	69	46	11	8
Total	175	178	25	33

Fonte: Elaboração própria – PIBIC 2017/18.

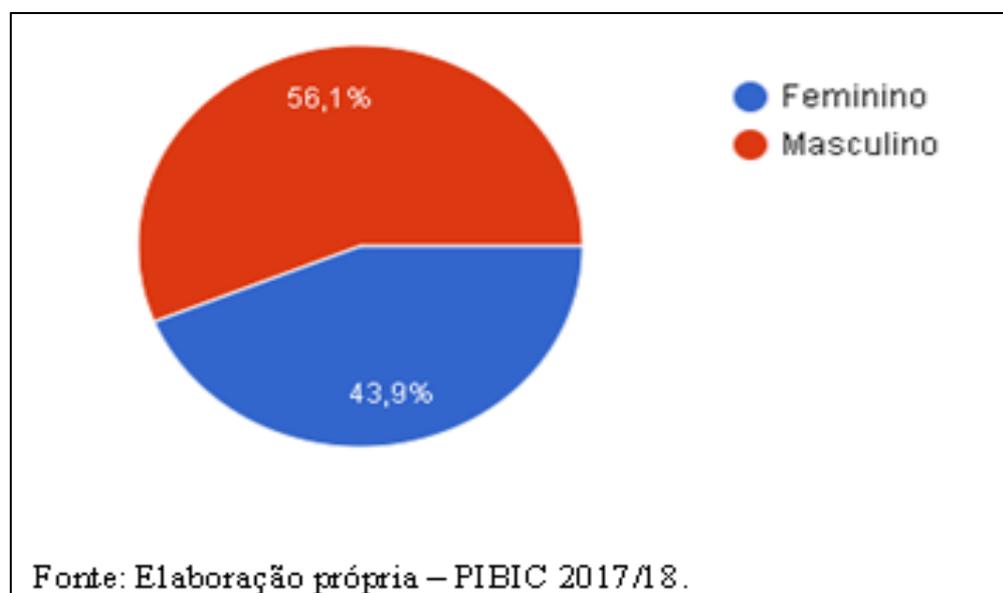
A seguir apresentaremos os resultados da pesquisa empírica, contudo, cabe salientar que, para este artigo faremos um recorte e analisaremos apenas algumas variáveis estabelecidas nos objetivos, ou seja, analisar como se apresenta a terceirização na UFCG, quem são os trabalhadores/as, suas trajetórias ocupacionais, como são as condições e ambiente de trabalho, e a importância e o significado do trabalho para estes/as.

3.2. Trabalhadores/as e suas trajetórias ocupacionais

Ao realizarmos as entrevistas, com aplicação de questionários verificamos que a categoria pesquisada possui idade bem diversificada, ou seja, a idade variou de 20 a 71 anos. Contudo, verificamos uma maior concentração de frequências na faixa dos 40 anos e observamos que a idade é um critério flexível na contratação.

No gráfico 1 apresentamos o sexo dos/as entrevistados/as, onde 32 (56,1 %) são do sexo masculino e 25 (43,9 %) são do sexo feminino.

Gráfico 1 – Sexo dos trabalhadores/as entrevistados/as



Em relação ao município e ao estado onde nasceram, constatamos que a maioria deles/as são oriundos do estado da Paraíba, havendo uma predominância do nascimento na cidade de Campina Grande-PB. Os demais são oriundos de outras cidades paraibanas, tais como, Areal, Aroeiras, Cajazeiras, Esperança, Gurjão, Ingá, Lagoa Seca, Patos, Piancó, Queimadas, São Mamede, São Sebastião de Lagoa de Roça, Sousa e Sumé. E apenas dois trabalhadores/as são oriundos de Assaré-CE e de Vitória da Conquista-BA.

Verificamos que a maioria (44,8%) é casado/a. Em segundo lugar estão os/as solteiros/as, totalizando (43,1%), seguidos pela união estável, vivendo junto e separado. Entre os que possuem filhos, a maioria possui um filho e somente dois trabalhadores possuem cinco filhos cada.

Na tabela 2 apresentamos o grau de instrução de (34,5%), é ensino fundamental incompleto, seguido por (32,7%) com ensino médio completo. Os demais ficaram distribuídos entre ensino fundamental completo e ensino médio incompleto.

Tabela 2 – Grau de instrução dos/as terceirizados/as

Grau de instrução	Número de trabalhadores (as)	Porcentagem
Nunca frequentou a escola	0	0
Fundamental Incompleto	20	34,5%
Fundamental Completo	5	8,6%
Médio Incompleto	5	8,6%
Médio Completo	19	32,7%
Superior Incompleto	5	8,6%
Superior Completo	4	6,9%
Total	58	100,0 %

Fonte: Pesquisa própria/2018.

Buscamos compreender os motivos que muitos entrevistados interromperam os seus estudos, onde verificamos que muitos deles, por serem de famílias de classes sociais baixas e vulneráveis, tiveram que abandonar os estudos desde muito cedo, para ajudar na manutenção econômica da família. Outras se casaram cedo e/ou tiveram filhos/as, passando assim a se dedicarem totalmente ao trabalho reprodutivo, abandonando os estudos. Em outros casos, relataram que não tiveram interesse em continuar estudando. Por outro lado, alguns disseram que se pudessem gostariam de voltar a estudar. Seria uma excelente iniciativa, uma vez que estão dentro de uma instituição de ensino.

Percebemos que a maioria dos/as trabalhadores/as já ficou desempregado/a, tanto por curtos períodos de tempo como por 15 dias, 3 meses, e outros passaram mais tempo desempregados como, por exemplo, 1 ano, 3 anos, 5 anos e até 10 anos, sem conseguir um

emprego formal. Nesses casos, em que os trabalhadores estavam desempregados, muitos sobreviviam com a ajuda da família ou do próprio/a companheiro/a que trabalhava e conseguia manter o lar, mas outros se submetiam a qualquer tipo de serviço para poder garantir o pão do dia a dia dentro de casa, sendo estes expostos constantemente ao trabalho precário, sobrevivendo de bicos e pequenos serviços.

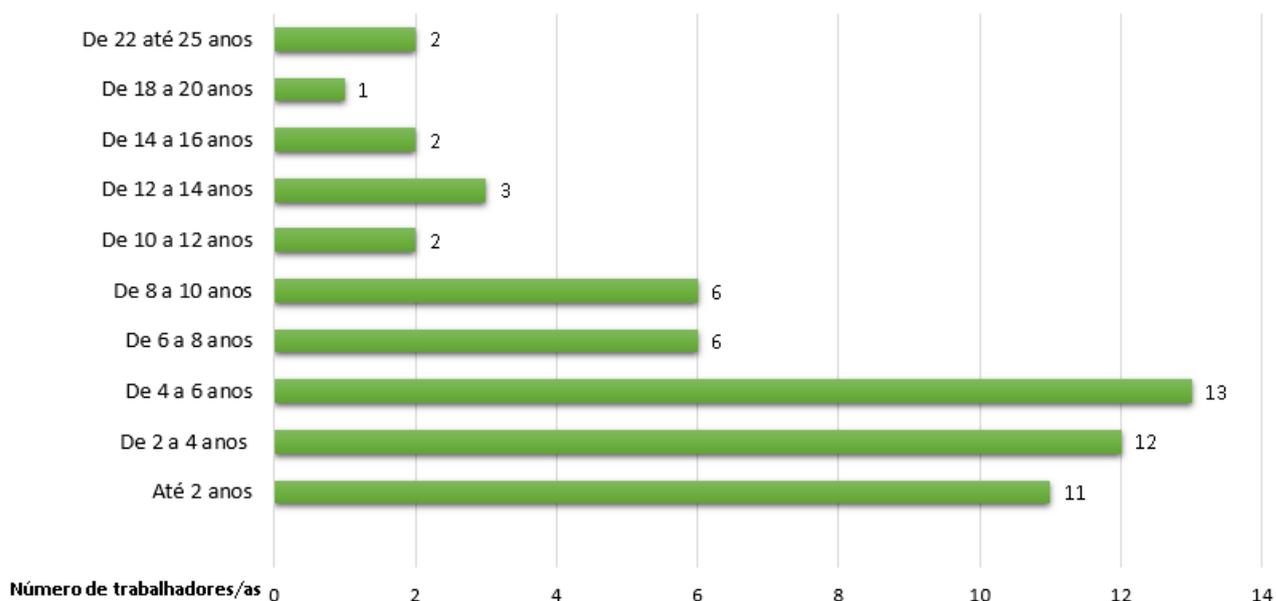
Aos perguntarmos como conseguiram se inserir no mercado de trabalho, a maioria respondeu que foi emprego por indicação de amigos/as, primos/as, colegas, da mãe, do pai e de outros parentes e até de professores da própria instituição, onde essas pessoas conheciam os/as proprietários/as das empresas que prestam/prestavam serviços na UFCG ou ainda de alguns parentes e/ou amigos que já trabalhavam na instituição como terceirizados/as e os indicaram para o trabalho quando surgia alguma vaga. Vale salientar que foram poucos os casos onde os/as terceirizados/as entrevistados/as conseguiram o emprego por meio da distribuição de currículos.

Podemos concluir que, ao analisarmos as suas trajetórias ocupacionais marcadas pelo trabalho precário, pela informalidade, e pelo desemprego, muitos trabalhadores/as preferem estar empregados mesmo como trabalhadores/as terceirizados/as, ganhando um salário menor que o trabalho regular, mesmo com assédio e toda a pressão sofrida, com toda a exploração no trabalho, ainda assim reconhecem que é bem melhor estarem com esse tipo de emprego do que trabalharem na informalidade e ou mesmo estarem desempregos/as. Logo, o trabalho se caracteriza como sendo uns dos elementos fundamentais de suas vidas, pois é através dele que conseguem realizar suas sobrevivências e de suas famílias.

3.3 Condições de Trabalho

Em relação ao tempo total de trabalho, na UFCG, verificamos que os/as terceirizados/as possuem uma diversidade muito grande. Existem casos que os/as trabalhadores são absorvidos de uma empresa terceirizada para outra, sem mudar a instituição. Existem casos em que os trabalhadores/as estão exercendo suas atividades há 8 dias até houve caso de quem está com 25 anos de trabalho na instituição, ou seja, desde os anos 90 quando a terceirização começou de expandir no serviço público. No entanto, constatamos que a maior concentração está entre 2 a 6 anos de trabalho na UFCG, com um total de 36 (62 %) trabalhadores/as. Conforme pode se observar no gráfico abaixo, onde verifica-se que nos últimos 6 anos cresceu significativamente o número de contratações.

Gráfico 2 – Tempo de trabalho dos/as terceirizados/as, na UFCG



Fonte: Elaboração própria/2018.

Sobre a carga horária de trabalho, constatou-se que, os/as trabalhadores/as possuem uma jornada de 44 horas semanais sendo que nos casos dos trabalhadores do setor de vigilância e de portaria, estes possuem uma jornada de 48 horas semanais. Em relação ao turno de trabalho, a maioria exerce suas atividades no turno diurno, outros nos turnos da tarde e noite, ou somente no turno noturno. Contudo, existem casos em que os/as trabalhadores/as realizam os seus serviços nos três turnos, ou seja, manhã, tarde e uma parte da noite.

O tempo para intervalo/descanso no trabalho é variado, mas a partir do que nos foi relatado pelos/as próprios/as entrevistados/as, alguns tem diariamente 2 horas de descanso, para o almoço, mas a maioria tem o direito a somente uma hora de descanso e outros não possuem descanso e trabalham direto, uma vez que a empresa paga a intrajornada, para o trabalhador não sair do seu posto de trabalho. Em outros casos, os/as trabalhadores/as afirmaram que tinham entre 15 a 30 minutos de descanso no setor.

Para os trabalhadores que possuem meios de transportes próprios ou que moram perto da instituição, estes podem ir para suas casas fazerem suas refeições, mas para aqueles que moram em uma localidade mais distante, estes almoçam na instituição. Alguns setores possuem copa e lugares para estes realizarem as suas refeições, outros almoçam em lugares

improvisados nos setores em que trabalham, e alguns saem a procura de um lugar para almoçar e descansar.

Outra característica marcante do trabalho terceirizado é a baixa remuneração salarial que a maioria dos/as trabalhadores/as recebe. A instituição que contrata os serviços repassa uma verba X para cada categoria correspondente ao salário, mas a empresa prestadora de serviços repassa para os/as trabalhadores/as o equivalente a um salário. Verificamos ainda que a maioria deles (64,2%) já era terceirizado antes da contratação atual, na UFCG, 15 (25,9%) dos/as entrevistados/as era trabalhadores/as contratados regularmente e apenas 4 (6,9%) trabalhadores/as estão no seu primeiro emprego formal.

Ao questionarmos como é o ambiente e as condições de trabalho, a maioria dos/as entrevistados/as afirmou que tanto o ambiente como as condições de trabalho são boas e/ou ótimas, entretanto temos que levar em consideração que muitos desses/as trabalhadores/as tiveram em suas trajetórias ocupacionais a marca do trabalho infantil, do trabalho informal, da precariedade e do desemprego, fazendo com que, ao comparar as grandes dificuldades que vivenciaram no passado, a ocupação atual torna-se uma grande conquista. Sendo assim, mesmo trabalhando como terceirizados/as e ganhando o salário mínimo, o fato de estarem dentro de um espaço voltado para a educação, os faz terem mais motivação e uma avaliação mais positiva da atividade profissional.

No entanto, assim como ouvimos respostas positivas em relação as condições e ao ambiente de trabalho, alguns dos/as trabalhadores ao nos contarem sobre suas vidas se lamentaram das situações em que exercem as suas atividades. Com o objetivo de mostrar a visão que estes trabalhadores possuíam sobre seus cotidianos de trabalho iremos separar o que nos foi relatado, por setor de atividade.

Alguns dos/as trabalhadores/as relataram que sofrem assédio moral tanto por parte dos supervisores das empresas terceirizadas quanto por parte dos servidores da instituição como, por exemplo, de ficarem insinuando que os/as terceirizados roubaram alguns materiais do setor de trabalho, ao ponto de ficarem revistando as suas mochilas e/ou bolsas. Além disso, foi relatado o fato de alguns servidores não permitirem que estes bebam a água mineral do setor.

Outros relataram que sofrem humilhações constantemente, e que só estão nesse trabalho porque realmente precisam. Além disso, salientaram também que as atividades que estes/as exercem são pesadas, que exigem muita força física, pois muitos ficam responsáveis por 2 a 3 prédios/blocos junto com algum/a colega para limparem, e que não há respeito e valorização pelo seu trabalho.

Relataram também que os produtos e materiais que a empresa disponibiliza para o trabalho, são de baixa qualidade e ainda são orientados a diluir na água para render mais, além de terem que usar produtos vencidos. Além disso, salientaram também que as vezes falta material para realizarem seu trabalho. No entanto, houve relatos também de que a empresa fornece equipamentos de proteção individual, tais como, luvas e botas para cada trabalhador/a.

Houve também quem disse no que o trabalho é bem agitado e muito estressante. Constatamos que em alguns casos existem desvios de funções. Também houve reclamações devido à falta de material para poderem realizar as suas atividades com eficiência, ao ritmo intenso do trabalho. Outros trabalhadores relataram que o seu trabalho não era valorizado, o que os deixava um pouco chateados.

Contudo, houve quem relatasse que o trabalho era muito tranquilo, assim como o ambiente de trabalho também.

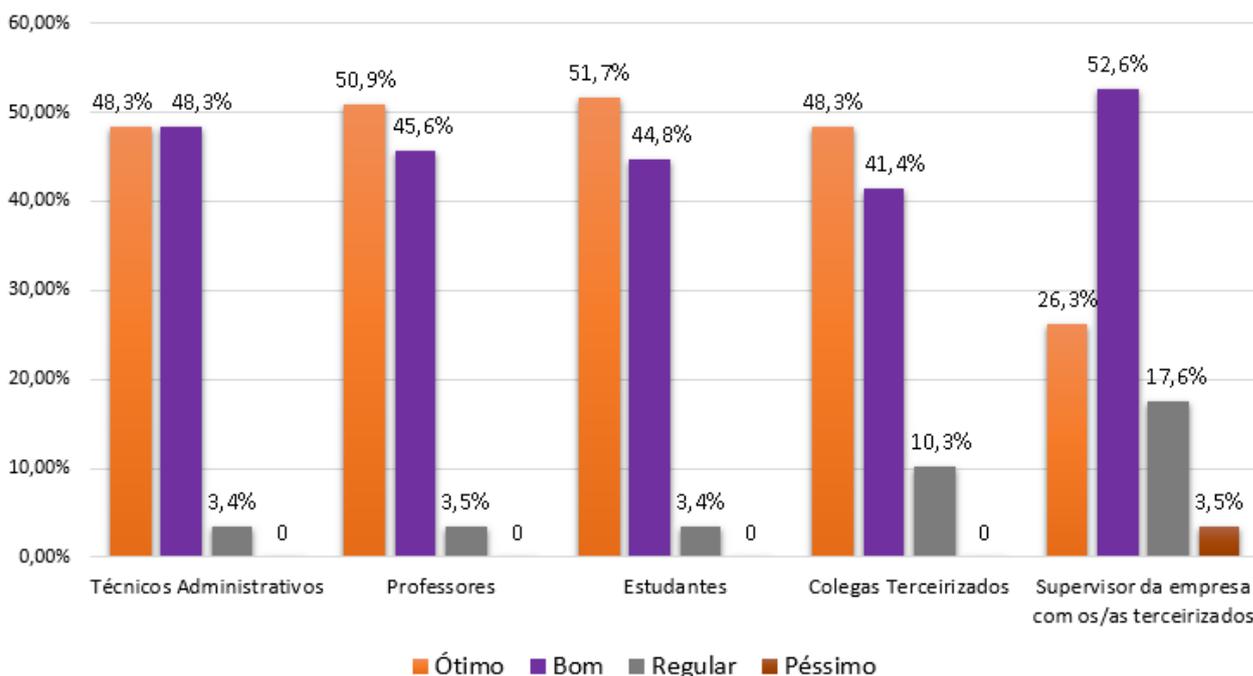
No gráfico 3 apresentaremos o nível de satisfação com o relacionamento dos/as trabalhadores/as terceirizados diante dos técnicos administrativos, professores/as, estudantes, dos demais colegas terceirizados e do relacionamento dos/as supervisores/as das empresas com os/as terceirizados/as. Em relação ao relacionamento com os técnicos administrativos, nota-se que 28 (48,3%) dos/as entrevistados/as afirmaram que o relacionamento é ótimo, e na mesma proporção é bom, e apenas 2 (3,4%) informaram que ser regular. Já no caso dos professores, temos que 29(50,9%) afirmaram que eram ótimos, 26 (45,6%) bom e para regular obtivemos apenas 2 (3,5%). Na variável relacionamento com os estudantes 30(51,7%) dos/as entrevistados afirmaram que é ótimo, 26 (44,8%) informaram que o relacionamento é bom e apenas 2(3,4%) responderam que é regular.

No entanto, ao perguntarmos a satisfação com os demais colegas terceirizados/as, obtivemos que 28(48,3%) responderam que era ótimo, 24 (41,4%) regular e 6(10,3%) bom, percebe-se que o nível de satisfação no indicador regular aumentou. De acordo com as nossas análises, muitos dos/as terceirizados/as possuem um bom relacionamento no ambiente de trabalho, mas por outro lado, outros/as possuem mais dificuldades de socialização com os/as demais, pois relataram que havia muitas fofocas e intrigas, que são aspectos que criam conflitos e dificultam a socialização entre os/as trabalhadores/as.

Em relação ao relacionamento dos/as terceirizados/as com os/as supervisores/as, tivemos um total de 15 (26,3%) informaram que era ótimo, 30(52,6%) informaram que era bom, 10(17,5%) disseram que era regular e 2(3,5%) disseram que era péssimo. Alguns dos/as entrevistados/as nos informaram que sofriam muita perseguição e humilhação por parte dos

supervisores/as, e que os/as trabalhadores/as terceirizados/as morrem de medo dos/as supervisores, uma vez que estes supervisores/as possuem um certo tipo de “poder” em relação aos demais trabalhadores/as. Os supervisores podem aplicar advertências, suspensão, cujas penalizações são transformadas em uma espécie de multa e descontadas do salário do/a trabalhador/a. Sendo assim, os supervisores são temidos pelos trabalhadores/as.

Gráfico 3 – Relacionamento dos/as entrevistados com os demais trabalhadores/as da instituição



Fonte: Elaboração própria/2018.

Ao questionarmos sobre como estes avaliavam as diferenças entre o trabalho terceirizado e o trabalho contratado regularmente, verificamos que muitos não enxergavam as diferenças na forma de contratação devido ao baixo grau de escolarização e a falta de acesso sobre o assunto, outros/as possuem um pouco de posicionamento mais crítico, reconhecendo assim, que a situação da contratação atual é mais vulnerável. Algumas das diferenças citadas: a diferença salarial, jornada de trabalho mais elevada, maior insegurança no trabalho, conflitos de hierarquia, desvio de função, formas de tratamento diferenciado em relação aos outros trabalhadores efetivos da instituição. Abaixo podemos conferir alguns dos depoimentos desses/as trabalhadores/as, onde percebe-se que a autoestima deste trabalhador, em geral, é muito baixa.

"Como foi em várias situações que já passei, faz a gente de escravo, já passei por tanta coisa aqui que só Deus sabe".

"O problema do terceirizado é porque ganha muito pouco (...) Uma hora tá aqui e amanhã não pode tá mais".

"A gente não tem direito a nada".

Podemos concluir que do ponto de vista de alguns dos entrevistados, as condições e o ambiente de trabalho são boas, mas do ponto de vista de outros existe uma grande precarização nas condições de trabalho e também um desconforto no ambiente de trabalho, devido ao relacionamento com os demais colegas. Verificamos também que a maioria deles é contra a reforma trabalhista, bem como da regulamentação da terceirização.

4. Considerações finais

Podemos concluir que a partir da década de 90, com a intensificação da terceirização no Brasil, e com a ampliação da transferência de responsabilidades por parte do estado para as empresas privadas, através das políticas neoliberais, percebemos que a população sofre por não possuir uma assistência adequada por parte do estado, que vai aos poucos sucateando os órgãos públicos, através da falta de investimentos, infraestrutura, qualificação e remuneração adequada aos trabalhadores do serviço público. Além disso, observa-se que o estado usa mecanismos legais através das leis, como é o caso da aprovação da lei da regulamentação da terceirização, para diminuir/enxugar o funcionalismo público.

Com a ampliação do setor privado, a terceirização se expande cada vez mais e de forma absurda. Sabemos que as empresas privadas ao defenderem a ideologia da lógica do modo de produção capitalista, buscam cada vez mais montantes de lucros e de competitividade no mercado, sendo que os trabalhadores são afetados de forma geral, tanto pela baixa remuneração quanto através de intensas jornadas de trabalho, maiores índices de rotatividade, preconceito no trabalho, falta de possibilidade para obter uma qualificação adequada, além dos riscos e incertezas. Todos esses aspectos fazem com que as atividades exercidas pelos terceirizados sejam marcadas pela precariedade e/ou precarização do trabalho. Com a regulamentação da lei da terceirização e aprovação da Reforma Trabalhista, no ano de 2017, esse quadro tende a se agravar muito mais.

Verificamos que, a situação dos/as trabalhadores/as terceirizados/as estudados/as está totalmente relacionada aos problemas inerentes da constituição do mercado de trabalho de região periférica, como é o caso de Campina Grande e região, marcado pela baixa

qualificação profissional da força de trabalho e baixo grau de instrução de uma parcela bastante elevada da população. Uma região marcada pela pobreza, pelas desigualdades sociais e agravadas pelas secas. Observamos ainda que toda precariedade presente no mercado de trabalho se torna ainda mais agravante com a incorporação da ideologia dominante, nas formas de pensar, sentir e agir, ou seja, uma ideologia que os coloca contra os interesses da própria classe trabalhadora. Por fim, cabe salientar, que este trabalho é resultado de uma primeira análise, de uma pesquisa mais ampla e continua em pleno desenvolvimento.

5. Referências Bibliográficas

ALVES, Giovanni. A lógica da terceirização e o capitalismo no Brasil: Precarização do trabalho na era do neodesenvolvimentismo. **Revista O público e o privado**, nº 25, Janeiro/Junho, 2015.

CARVALHO, Lucas Vinicius. A terceirização e os terceirizados no setor público: um estudo de caso. 61. **Trabalho de Conclusão de Curso** (Graduação em Ciências Sociais) - Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2014.

COELHO, Elaine D'ávila. O projeto de lei complementar nº 30/2015 sobre a terceirização e as consequências para os trabalhadores brasileiros. In: Teixeira, Marilane Oliveira; Andrade, Helio Rodrigues de; Coelho, Elaine D'Ávila. (Orgs.). **Precarização e Terceirização: Faces da mesma realidade**. São Paulo : Sindicato dos Químicos-SP, 2016.

CORTELETTI, Roseli; SILVA, Daniele. Terceirização e trabalho precário: Um estudo no setor calçadista de Campina Grande/PB. Artigo apresentado na Associação Latinoamericana de Estudos do Trabalho (ALAST). Buenos Aires, Argentina, 2016.

CORTELETTI, Roseli. O trabalho e suas reconfigurações precárias: Um estudo em pequenos empreendimentos do setor calçadista de Campina Grande-PB. Disponível em: <<https://drive.google.com/file/d/0BzewPTIXjDnnTGpxQ1FWRU10dDg/view>>. Acesso em: 18 mai 2018.

DIEESE/CUT. Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha. Dossiê sobre o impacto da terceirização sobre os trabalhadores e proposta para garantir a igualdade de direitos. São Paulo : Central Única dos Trabalhadores, 2014.

DIEESE. **Relatório Técnico** - O Processo de Terceirização e seus Efeitos sobre os Trabalhadores no Brasil. 2003.

_____. Relatório Técnico – Impactos da Lei 13.429/2017 (antigo PL 4330) para os trabalhadores: Contrato de trabalho temporário e terceirização. 2017.

DRUCK, Graça. A indissociabilidade entre precarização social do trabalho e terceirização. In: TEIXEIRA, Marilane Oliveira; ANDRADE, Helio Rodrigues de; COELHO, Elaine D'Ávila.

(Orgs.). **Precarização e Terceirização**: Faces da mesma realidade. São Paulo : Sindicato dos Químicos-SP, 2016.

_____. A terceirização na saúde pública: formas diversas de precarização do trabalho. **Revista Trab. Educ. Saúde, Rio de Janeiro**, v. 14, supl. 1, p. 15-43, 2016.

DRUCK, Graça; SENA, Jeovana; PINTO, Mariana Morena; ARAÚJO, Sâmia. A terceirização no serviço público: Particularidades e implicações. In: **Terceirização do trabalho no Brasil**: novas e distintas perspectivas para o debate. André Gambier Campos (Org.). Brasília : Ipea, 2018.

SILVA, Ricardo Margonari. Terceirização no setor público: Contexto da terceirização no setor público brasileiro. Disponível em:<<http://www.historia.uff.br/estadoepoder/7snep/docs/039.pdf>>. Acesso em 22 de janeiro de 2018.

VÉRAS DE OLIVEIRA, Roberto. Sindicalismo e terceirização no Brasil: pontos para reflexão. **Caderno CRH**, Salvador, v. 28, n. 75, p. 545-567, Set./Dez. 2015.