



TERCEIRIZAÇÃO: uma Análise a partir da Percepção dos Trabalhadores Terceirizados de uma Universidade Pública na Cidade do Rio de Janeiro.

Lilian Aguiar de Freitas
lafreitasadm@yahoo.com.br
UFRJ

Luciano Rodrigues de Souza Coutinho
lucianorpsc@yahoo.com.br
UFRJ

Resumo: Em 2014 a Confederação Nacional da Indústria realizou a Sondagem Especial Indústria Total: Terceirização. Das indústrias consultadas 70% informaram terceirizar serviços, e dentre estas 84% pretendiam manter ou aumentar nos próximos anos. Em 2015 o congresso aprovou o Projeto de Lei 4330/2004, que regulamenta a terceirização das atividades fim, e o Supremo Tribunal Federal decidiu pela validade de o poder público atuar indiretamente nas atividades fim, em setores como saúde, cultura, educação e pesquisa científica. A revisão dos artigos publicados nos últimos seis anos sobre o tema, no Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia evidenciou que eram análises a partir da perspectiva das empresas contratantes dos serviços terceirizados. Ao abordar o tema por outra perspectiva justifica-se a relevância deste trabalho cujo objetivo principal foi identificar problemas e vantagens percebidos por trabalhadores de empresas prestadoras de serviços terceirizados atuantes em uma universidade pública. O trabalho foi desenvolvido em duas etapas, uma constituída de pesquisa bibliográfica, com o levantamento de dados em livros, artigos e web sites. E outra, na qual foram aplicados questionários a trabalhadores de empresas terceirizadas que atuam para uma universidade pública na cidade do Rio de Janeiro. Foi possível verificar nas literaturas a primazia de abordagens que apontam benefícios tanto para as empresas privadas, ao reduzir custos e conseqüentemente gerar vantagem competitiva, quanto para a administração pública, ao tornar mais ágeis os processos de contratar e demitir. Na fase empírica observou-se que, para

os trabalhadores participantes da pesquisa de campo, esta forma de contratação representa relações de trabalho frágeis, dadas as trocas de empresas e as dificuldades para receber direitos trabalhistas, assim como precarizadas, devido a atrasos e não pagamentos de benefícios e salários.

Palavras Chave: Terceirização - Trabalho - Precarização - -

1. INTRODUÇÃO

A contratação de empresas terceirizadas, com a conseqüente incorporação de mão de obra por parte destas empresas tem se tornado uma característica cada vez mais significativa no mercado de trabalho. Dados de agosto de 2014 apresentados pela Central Brasileira do Setor de Serviços (CEBRASSE), em sua pesquisa setorial: “A Terceirização no Brasil”, apontavam para um total de 14,3 milhões de trabalhadores terceirizados, o que representaria, segundo a pesquisa, 32,5% do total de trabalhadores com carteira assinada no Brasil, de um conjunto de 790.000 empresas de serviços terceirizados. Realidade esta, de contratação de empresas terceirizadas, praticada por 70% das indústrias consultadas pela Confederação Nacional da Indústria (CNI) em sua pesquisa de 2014 “Sondagem especial Indústria Total”¹, e dentre as empresas pesquisadas que tinham experiência com terceirização, 84% pretendiam manter ou aumentar a terceirização nos próximos anos, independente da terceirização estar relacionada a atividade fim ou atividade meio.

A necessidade de melhor compreensão do fenômeno da terceirização tem crescido à medida que se abrem novas possibilidades de terceirização no país, em especial no setor público, a partir da aprovação em 2015 do Projeto de Lei (PL) 4330/2004, o qual ficou conhecido como a Lei da terceirização, PL este que foi fortemente defendido pelas Federações das Indústrias dos Estados de São Paulo e Rio de Janeiro (FIESP e FIRJAN) e pelo conjunto dos empresários, mas duramente criticado pelos sindicatos e pelas centrais sindicais. Este PL se tornou polêmico, em especial por três questões: 1) Regular e permitir a terceirização da atividade fim; 2) Colocar a responsabilidade, apenas subsidiária, da empresa contratante sobre as obrigações trabalhistas; 3) Não garantir a filiação dos empregados das empresas terceirizadas no sindicato da atividade principal da empresa.

Importante ressaltar que no mesmo mês o Supremo Tribunal Federal (STF) ao analisar uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI -1923) decidiu pela possibilidade de atuação indireta do poder público, o que permite a terceirização das atividades fim, em setores como saúde, cultura, educação, pesquisa científica e desenvolvimento de tecnologia, o que permite que o governo contrate Organizações Sociais² não apenas para as atividades meio, mas também para as atividades fim, o que abre a possibilidade de que a forma de contratação através de empresas terceirizadas se torne, caso o governo que ocupe o poder assim entenda, a principal (ou até mesmo a única) forma de contratação no serviço público, em todas as suas atividades (meio ou fim).

Nessa perspectiva, o presente trabalho tem como objetivo principal, identificar os problemas ou vantagens mais relevantes percebidos por trabalhadoras e trabalhadores de empresas prestadoras de serviços terceirizados atuantes em determinado campus de uma universidade pública localizada na cidade do Rio de Janeiro. Além dessa compreensão das características que afetam ao conjunto de trabalhadoras e trabalhadores das empresas terceirizadas, é objetivo secundário deste trabalho analisar, dentre os participantes da pesquisa de campo, se é possível encontrar diferenças significativas no tocante aos aspectos de gênero e raça.

¹ Disponível em: www.portaldaindustria.com.br/relacoesdotrabalho/media/.../SEsp-Jul14_1.pdf. Acessado em: 02/06/2016.

² Segundo Eurico de Andrade Azevedo: “A Organização Social é uma qualificação, um título, que a Administração outorga a uma entidade privada, sem fins lucrativos, para que ela possa receber determinados benefícios do Poder Público (dotações orçamentárias, isenções fiscais etc.), para a realização de seus fins, que devem ser necessariamente de interesse da comunidade”. Disponível em: <http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/revistaspge/revista5/5rev6.htm>. Acessado em 20/06/2016

Ao realizarmos uma revisão dos artigos publicados no Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia (SEGET) entre os anos de 2010 e 2015, quanto a debates que envolvessem a temática da terceirização, identificamos que em 2010 não houve trabalhos sobre o tema e, a partir de 2011 o foco dos trabalhos se concentrou em apresentar dois aspectos centrais: vantagens e problemas relativos ao processo em si; e as consequências para as empresas ou para a área de negócios envolvida (NETO; COSTABILE; MORA; OLIVEIRA; SANTOS, 2011; NETO; COSTABILE; RIBEIRO; AGUIAR, 2011; NETO; SANTOS; OLIVEIRA; SILVA, 2011; NETO; SHIBAO; SANTOS; COSTABILE, 2012; RODRIGUES; FERRETI; ANGELO; RODRIGUES; FORMIGONI, 2013; THOMAZINE; BISPO, 2014; LEITE; COUTINHO; NOVIKOFF, 2015). Ambas as abordagens não priorizaram a busca por entender quais os impactos deste fenômeno na vida de trabalhadoras e trabalhadores. Com vistas a uma melhor compreensão do objeto de estudo, entendemos a relevância de pesquisas que complementem as abordagens predominantes nos artigos apresentados ao SEGET nos já mencionados anos anteriores.

Segundo Druck e Franco (2008):

[...] é interessante observar que nesse quadro de definição – na perspectiva empresarial – fala-se em atividade, em negócios, em produção, etc, mas não se fala jamais em trabalho e em trabalhadores, que são exatamente os sujeitos principais que sustentarão as atividades, os negócios, a produção “transferida”, “externalizada”, isto é, terceirizada (DRUCK E FRANCO, 2008, p. 84).

A fim de alcançar os objetivos, este trabalho foi desenvolvido em duas etapas, sendo a primeira constituída de pesquisa bibliográfica, com o levantamento de dados, em livros, artigos, *websites*, análise de dados disponibilizados em pesquisas realizadas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) e Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). A segunda trata-se de estudo de caso no qual foram aplicados questionários a trabalhadoras e trabalhadores de um campus de uma universidade pública localizada na cidade do Rio de Janeiro.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Seção composta por duas sub-seções.

2.1 UM BREVE HISTÓRICO DA TERCEIRIZAÇÃO

A lógica de contratar outras empresas para realizar determinada tarefa que se faz necessária para a realização da atividade fim, o que em muitos casos começou com a externalização das atividades, não é um fenômeno novo, embora sua incidência tenha aumentado significativamente nas últimas três décadas. Basso (2008) afirma:

As primeiras experiências de criação da “empresa espelho” da própria organização matriz, em outras nações, surgiram na década de 1850, com o fito de produzir insumos para a matriz, como os casos da Colt, na Inglaterra, em 1852; da Bayer, nos EUA, em 1865; da Singer, em Glasgow, em 1867. (BASSO, 2008, p. 90)

Embora estas experiências tenham ocorrido durante o século XIX, não era a lógica implantada pelas organizações daquela época, e nem mesmo pode-se afirmar que seus números fossem realmente representativos. Sobre como se processava esta lógica no século passado Santos (2014) afirma: “Até o começo do século XX, a forma predominante de contratação, devido ao paradigma da produção em massa, era a integração vertical, onde a organização deveria reunir todas as atividades do segmento econômico por ela desenvolvidas”. (SANTOS, 2014, p. 17).

Entendemos a terceirização como um conceito que tem seu sentido construído e consagrado a partir do século XX, e tem seu desenvolvimento intrinsecamente ligado à lógica capitalista e à revolução industrial, o que nos permite caracterizá-lo como um conceito contemporâneo, mas há autores que apontam correlações com fatos mais antigos e constroem analogia com a terceirização, como é o caso de Viana (2015, p. 15) que ao tratar da terceirização a qual ele classifica como interna, afirma:

A primeira forma se tornou conhecida há poucas décadas, entre nós. Mas sua origem é remota: basta lembrar, por exemplo, que na Grécia antiga já se alugavam escravos para o trabalho nas minas. No Brasil, as primeiras fábricas de cerveja, autorizadas por D. Pedro II, também preferiram alugar escravos, ao invés de comprá-los (VIANA, 2015, p. 15).

Faz-se necessário salientar que não foi esta lógica inicial de “empresa espelho” que levou este enorme quantitativo de mulheres e homens a trabalharem para empresas terceirizadas e transformou a terceirização em uma das principais formas de contratação. Uma primeira variável importante a ser compreendida neste processo de explosão da terceirização é o período posterior a segunda guerra mundial (COUTINHO, 2015, p. 87), em que apoiado em combinações e variações do taylorismo/fordismo as indústrias começaram a externalizar parte da sua produção para outras empresas, por ela contratadas. Quanto à influência do taylorismo/fordismo e suas consequências, Coutinho (2015) assevera:

Muitas são as explicações para a inserção da terceirização nas relações de trabalho, na ordem mundial. Repousa ser arcabouço, conceitual e prático, na acumulação flexível guiada pelo espírito da gestão taylorista dos processos de trabalho (COUTINHO, 2015, p. 116)

Outra variável que consideramos importante analisar é decorrente da crise, como parte integrante da lógica constitutiva do sistema capitalista, a qual se manifesta fortemente a partir da década de 1970, para os empresários e para os rentistas em razão de “[...] a taxa de lucro estava corroída pelos ganhos sociais obtidos no período de crescimento do pós guerra.” (BENSAID, 2013, p. 157). Como resposta a redução da taxa de lucratividade das organizações, há uma busca por sua rápida recuperação a qual conjuga aspectos como redução mais acentuada nos custos da produção, dos custos do trabalho e no aumento de produtividade.

Esta lógica de recomposição da taxa de lucro tem sua resposta construída principalmente a partir da década de 1980, com o fundamental apoio e liderança dos “governos de cunho neoliberal” (ABRUCIO, 1997, p. 7) de Margareth Thatcher e Ronald Reagan, os quais visavam “[...] destruir esses ganhos (indexação relativa dos salários aos ganhos de produtividade, sistema de proteção social, taxa de desemprego moderada).” (BENSAID, 2013, p. 157). Durante a década de 1980, a América Latina viveu anos de grande retração econômica, esse período foi chamado de década perdida.

A busca pela recomposição da taxa de lucro criou condições mais favoráveis para a imposição das reestruturações produtivas, que se tornaram marcantes a partir da década de 1990, e nesse cenário a lógica terceirizadora ganhou um espaço considerável e passou a ser uma característica acentuada, representativa e a qual se insere, o que não é coincidência, no contexto neoliberal. Essa construção pode ser materializada a partir da análise do conceito de terceirização externa, conforme já mencionado anteriormente nas palavras de Viana (2015), e a partir das conclusões de Secco (1996) sobre a terceirização:

Aparentemente, é um paradoxo que no máximo do avanço técnico a perspectiva do fim da sociedade do trabalho conviva com o aumento extensivo de jornadas de trabalho e a ressurreição das formas antediluvianas de exploração da força de trabalho, como a terceirização, que revive uma

obviedade ressaltada por Marx em **O Capital**: o salário por peça. A questão sobre tecnologia da informação e a contratação de trabalho fora da empresa precisa ser compensada pelo fato de que este fenômeno é numericamente secundário em relação às demais causas da terceirização, a qual significa regressão nas relações sociais de produção e é parte do processo de intensificação do capital fixo, centralização dos capitais e destruição das forças produtivas nas áreas e empresas perdedoras. (SECCO, 1996, p. 50)

Embora não seja algo recente na realidade brasileira, como apresentado anteriormente sobre a existência de situações análogas a terceirização, é marcante o seu forte crescimento acelerado nos últimos 30 anos, o que permitiu apontar que no ano de 2013 mais de 30% dos trabalhadores com carteira assinada em São Paulo fossem de trabalhadores terceirizados, e de 29% no Rio de Janeiro, conforme estudo realizado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) e pela Central Única dos Trabalhadores (CUT) intitulado “Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha” (DIEESE/CUT 2014).

Como ponto de partida, a acumulação flexível é pressuposto inarredável do capitalismo global, tendo o Brasil aderido a essa ‘forma nova de ser’ do capitalismo histórico, mais enfaticamente a partir dos anos 1990, com a adoção de políticas diversas de precarização e desregulamentação do direito do trabalho. (COUTINHO, 2015, p. 116)

Neto e Brito (2012) correlacionam à entrada da terceirização no Brasil, de forma mais expressiva, a estrutura de negócio das montadoras de automóveis “multinacionais”, e que por terem seu funcionamento organizado a partir da lógica adotada na matriz, e neste caso específico vale ressaltar não serem empresas brasileiras, as quais trazem na sua gestão uma forte busca por externalização de parte da produção e por redução de custos através da terceirização.

Foram às empresas multinacionais, sobretudo as fabricantes de automóveis, as que mais expandiram a terceirização no Brasil, pois na verdade são montadoras, visto que totalmente dependentes da produção de peças entregue a outras inúmeras empresas. (NETO e BRITO, 2012, p. 43)

A década de 1990, em especial nos referimos aqui a situação brasileira, ficou bastante marcada como um período em que o processo de terceirização se transformou em uma realidade para um conjunto cada vez maior de empresas, mas fundamentalmente para as trabalhadoras e trabalhadores que são enredados por essa nova forma de empresa contratante. Sanches (2008) aponta:

A abertura econômica do mercado e o conseqüente acirramento da competitividade internacional, na década de 1990, propiciaram o desencadear dos processos de reestruturação produtiva no Brasil. (SANCHES, 2008, p.1)

2.2 TERCEIRIZAÇÃO

Para entendermos o estado atual do processo de terceirização faz-se necessário compreender que a implantação deste modelo de contratação passa pela análise de algumas características fundantes, bem como a necessidade de aprofundar as reflexões a partir das vantagens e desvantagens para as organizações, em que parte tradicionalmente deste debate é bastante destacada e apontada, outras, no entanto, são silenciosamente lateralizadas ou ainda muito pouco aprofundadas.

O conceito de terceirização pode ser entendido como a cessão, a qual por princípio se entende como temporária, de parte da execução, assim como pela responsabilidade, de determinada atividade para outra empresa, através de contrato entre estas empresas. Empresa

esta terceirizada, a qual fica também com a obrigação de fazer com que as pessoas contratadas por ela assim como os resultados destas atividades sejam satisfatórios para a empresa contratante. E com o intuito de apresentar uma conceituação inicial, espera-se como resultado uma conjugação de fatores que passem pela redução de custo, aumento de qualidade e produtividade. Segundo Martins (2012):

Consiste a terceirização na possibilidade de contratar terceiro para a realização de atividades que geralmente não constituem o objeto principal da empresa. Essa contratação pode compreender tanto a produção de bens como serviços, como ocorre na necessidade de contratação de serviços de limpeza, vigilância ou até de serviços temporários. (MARTINS, 2012, p. 10)

Necessário apontar que a compreensão mais ampla da terceirização, mesmo que através apenas de busca de uma conceituação inicial, não se resume exclusivamente a apontar benefícios que podem ser gerados para a empresa contratante ou ao fato de que a pessoa empregada conseguiu alguma forma de trabalho e remuneração, mas também por uma reflexão crítica do fenômeno e de seus impactos para a sociedade em geral, e também sobre os impactos que sofrem as pessoas mais diretamente envolvidas neste processo, ou seja, as trabalhadoras e trabalhadores contratados pelas empresas terceirizadas. Segundo Coutinho (2015):

A subcontratação empresarial adotada em nome da lucratividade – isto é, a terceirização -, mais do que qualquer outra medida patronal, é a principal razão do enfraquecimento do trabalho, do movimento sindical, da reação dos trabalhadores ao desemprego, à exploração das mulheres, dos baixos salários, à instabilidade permanente obreira e à luta de classes pela transformação da sociedade (COUTINHO, 2015, p. 116).

Viana (2015, p. 14) faz uma separação na tentativa de organizar a discussão. O autor separa a terceirização em dois tipos distintos e bem delimitados. O primeiro, a que o autor chama de interno, seria marcado pela inserção de outra empresa dentro da contratante, e que pode ser exemplificado pela contratação de empresas de limpeza ou vigilância que prestam serviços nas dependências da empresa contratante e, conforme aponta o autor, “Note-se, desde logo, que a empresa contratada nada produz ou comercializa – a não ser os próprios trabalhadores” (VIANA, 2015, p.14).

O outro tipo, o autor chama de externa. Neste, a empresa contratante, ao contrário do modelo anterior, se inseriria dentro de outra empresa, pois a contratante externaliza a produção e os trabalhadores para a dependência da contratada, o que de acordo com Viana (2015): “É o que ocorre, por exemplo, quando uma fábrica descarta para outra a fabricação de parte do produto – ou até do produto inteiro, quando se torna o que alguns chamam de ‘empresa vazia’.” (VIANA, 2015, p. 15).

Três elementos centrais (o que por ser uma espécie de tipologia weberiana é passível de debate) ajudam a sistematizar as principais motivações apresentadas na hora de justificar ou defender a necessidade das empresas de adotar o processo de terceirização: possibilidade de manter o foco fundamentalmente na atividade principal; redução de custos de produção; e ganho de vantagem competitiva, embora seja necessário lembrar que em vários aspectos estes elementos se interligam diretamente.

Faremos uma rápida análise das principais questões elencadas, o que auxiliará na compreensão do fenômeno e, para isto, trabalharemos com uma síntese elaborada por Ferruzi et al. (2011) sobre os fatores mais destacados nas explicações da terceirização, e que entendemos que estão diretamente ligadas a sistematização elaborada acima:

[...]os fatores apresentados com maior destaque são: especialização do prestador de serviços; aumento do foco na atividade principal; aumento da produtividade; aquisição e atualização de novas tecnologias; ausência de recursos internos; melhoria da qualidade dos serviços; aumento da flexibilidade na gestão dos negócios; redução e controle dos custos operacionais; redução do ativo patrimonial da empresa e aumento da competitividade. (FERRUZI et al., 2011, p. 47)

Alguns aspectos são mais gerais e servem como pano de fundo para todas as mudanças que se projetam com a perspectiva da terceirização, como, por exemplo, a melhoria na qualidade dos serviços, embora não necessariamente a terceirização trará este resultado.

Dentre os fatores tradicionalmente apontados como centrais para explicar a terceirização, podemos observar a orientação (embora algumas empresas não trabalhem com este modelo) segundo a qual as empresas devem se especializar contínua e progressivamente e concentrar esforços em suas atividades fins, naquilo que se considera deter maior conhecimento, experiência ou interesse em desenvolver. O que pode ser exemplificado em um livro bastante sugestivo do Al Ries: “Foco: Uma questão de vida ou morte para sua empresa”.

A busca por justificativas ao processo de terceirização sob a perspectiva das organizações passa também pela necessidade de busca constante de vantagens competitivas. Como exemplo podemos citar os serviços ou processos nos quais os gestores entendem que a empresa não possui grande capacidade, experiência ou conhecimento, e que a busca pelas características não existentes poderiam tomar enormes recursos (pessoais, financeiros e de tempo) para serem desenvolvidos, e a partir dessa análise contratam outras empresas terceirizada, que julguem ter capacidade, para realizar este serviço. Outro elemento importante elencado é a possibilidade de “flexibilização da contratação” ou, principalmente a dispensa, de empregados, o que permitiria um processo mais ágil, em particular nos serviços públicos, e sem grandes amarras em especial àquelas relativas aos direitos trabalhistas.

O aumento de produtividade também se aproxima da vantagem competitiva e parte da literatura aponta resultados significativos, como os apresentados por Pochmann (2008):

Esse diferencial de quase 8 vezes na produtividade do trabalho estava diretamente relacionado ao processo de terceirização (sistema de subcontratação de atividades especializadas), que permitia a Toyota produzir mais automóveis com menos empregados diretamente contratados, embora dispusesse de uma rede com mais de 150 empreendimentos associados a trabalhadores indiretamente contratados. (POCHMANN, 2008, p. 11)

O aumento da produtividade passa ainda pela questão de busca incessante pela redução de custos, a qual foi apontada em pesquisa realizada pela FIESP em 2014 como importante ou muito importante por 85,6% das respostas relativas aos motivos que levavam as indústrias a terceirizarem. Esta é uma reflexão necessária e importante, em especial a partir do momento que já tratamos do aumento de produtividade que pode levar a uma redução nos custos.

Parece bastante contraditório que a simples contratação por parte de uma empresa pública, ou mesmo privada, de uma empresa terceirizada de limpeza ou vigilância, por exemplo, e que envolverá novos custos, em especial que remunere a atividade a ser desenvolvida por esta empresa contratada e as trabalhadoras e trabalhadores, os quais desenvolverão as atividades necessárias, gerará um custo menor através desta contratação. E, se assim o consegue, ficam duas questões essenciais a serem respondidas: como é possível conseguir que o mesmo trabalho realizado com um custo maior, inclusive de mão de obra direta e indireta associada à realização deste trabalho, possa servir para reduzir os custos de produção da empresa contratante? E dado que desta maneira reduzem os custos de produção,

quais os seus impactos e consequências para as pessoas envolvidas, em especial as trabalhadoras e trabalhadores?

Não nos parece menor analisar esta questão, em especial, a partir da pesquisa desenvolvida pelo DIEESE “A Terceirização na Petrobras - Alguns Pontos Para Reflexão” em que dentre os motivos justificados pela Petrobrás para buscar a terceirização da mão de obra há uma predominância, 98% para ser mais preciso, de contratos que objetivam o menor preço, enquanto apenas 2% levaram em conta a melhor técnica e preço.

3. DISCUSSÃO DA TERCEIRIZAÇÃO A PARTIR DE ALGUNS DADOS EMPÍRICOS

As condições a que estão submetidos àqueles que trabalham em empresas terceirizadas não são as mesmas ao compararmos com os trabalhadores das empresas contratantes em uma série de aspectos, e entendemos ser necessário apontar e analisar algumas dessas diferenças.

Alguns setores tem tido uma significativa mudança no perfil da contratação de trabalhadores. O Setor elétrico é um exemplo, o que pode ser observado no estudo realizado pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) e apresentado no Seminário realizado em 2014 pela Agência Nacional de Energia Elétrica (ANEEL) e intitulado: “Segurança do trabalho e da população no setor de distribuição de energia elétrica”³. O número de trabalhadores próprios no setor elétrico aumentou 10,89% de 2003 para 2011 (97.399 em 2003 e 108.005 em 2011), enquanto no mesmo período o aumento do percentual dos trabalhadores terceirizados foi de 246,86% (39.649 em 2003 e 137.525 em 2011). Este quadro representou uma mudança significativa na divisão entre trabalhadores próprios e terceirizados, em que a participação dos terceirizados passa de 28,93% em 2003 para 56,01% em 2011.

A Petrobrás é outra empresa que tem um histórico de utilização de trabalhadores terceirizados. Enquanto o aumento do número de trabalhadores próprios⁴ foi de 113,16% de 2002 para 2013 (40.395 em 2002 e 86.108 em 2013), o aumento do percentual dos trabalhadores terceirizados foi de 197,12% no mesmo período (121.225 em 2002 e 360.180 em 2013). Este quadro teve uma mudança na divisão entre trabalhadores próprios e terceirizados, em que a participação dos terceirizados passa de 75,00% em 2002 para 80,71% em 2013.

Trabalhador este, o de empresa terceirizada, que através da sua forma precarizada de contratação se torna ainda o primeiro a sentir os efeitos das crises, tanto a econômica quanto as políticas. A Petrobrás demitiu entre dezembro de 2013 e junho de 2015 128.744 trabalhadores terceirizados⁵, tendo saído dos 360.180 em 2013 para 291.074 em 2014 e 231.436 até junho de 2015.

Quanto à questão salarial, é possível observar que as diferenças já aparecem no momento de se definir a contratação e o salário, posto que o salário médio dos trabalhadores terceirizados (R\$ 1.776,78) é 25% menor do que os salários dos que são contratados diretamente (R\$ 2.361,15), conforme estudo realizado pelo DIEESE e pela CUT e intitulado “Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha” (DIEESE/CUT 2014). Ao

³ Disponível em: www.aneel.gov.br/.../seminario_seguranca_do_trabalho_apresentacao_DIEESE.pdf. Acessado em: 10 de junho de 2016.

⁴ Disponível em: <http://www.petrobras.com.br/fatos-e-dados/contratacao-de-terceirizados-respostas-ao-globo.htm>. Acessado em: 11 de junho de 2016.

⁵ Disponível em: <http://oglobo.globo.com/economia/endividada-petrobras-corta-128-mil-terceirizados-em-um-ano-meio-18283445>. Acessado em: 11 de junho de 2016;

analisarmos estas diferenças a partir da observação dos resultados de algumas faixas salariais, conforme definido na referida pesquisa, percebemos que nas faixas de trabalhadores que recebem até três salários mínimos estão inseridos 67,4% dos trabalhadores de empresas contratantes, já nas terceirizadas este percentual chega a 78,5%.

No tocante as faixas salarias apontadas pela pesquisa em que os trabalhadores recebem salários maiores, a ordem, como se poderia esperar, é inversa, pois enquanto apenas 5,3% dos trabalhadores de empresas tipicamente terceirizadas estão inseridos nas faixas superiores a 7 salários mínimos, para o mesmo recorte de renda dos trabalhadores de empresas contratantes o percentual é de 10,6%, o que representaria o dobro do percentual anterior.

Pochmann (2008) ao analisar os dados do Guia de Contribuição Sindical do Estado de São Paulo, aponta uma diferença mais significativa de recebimentos, pois enquanto os trabalhadores terceirizados receberam em 2005 em média 2,3 salários os não terceirizados receberam 4,6 salários no mesmo período. Diferença esta que também se mostra significativa na rotatividade do trabalhador, pois enquanto a do não terceirizado é de 49,1% a do terceirizado é de 83,5%.

Diferenças estas que, como apontamos acima, não se limitam apenas a questão de diferença salarial entre trabalhadores de empresas terceirizadas e contratantes, pois da mesma forma que pode ser observada na entrada, também pode se observar na saída destes trabalhadores. Enquanto o tempo médio de permanência de trabalhadores em empresas tipicamente contratantes era de 5,8 anos, o de empresas tipicamente terceirizadas o tempo médio era de 2,7 anos, o que implica no fato de o trabalhador da empresa terceirizada ficar menos da metade do tempo médio do trabalhador da empresa tipicamente contratante. Índices estes que podem ser mais bem compreendidos através da análise da taxa de rotatividade, as quais seguem uma proporção bem parecida, posto que entre os empregados das empresas dos setores tipicamente contratantes o percentual de rotatividade é de 33%, nos setores tipicamente terceirizados este índice praticamente dobra, e chega a 64,4%.

Trabalhadoras e trabalhadores que são vítimas de índices ainda mais alarmantes de acidentes de trabalho do que os índices dos empregados de empresas contratantes, o que pode ser aferido a partir do levantamento realizado em 2015, pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) e pela Central Única dos Trabalhadores (CUT), segundo a qual a cada 10 acidentes de trabalho no Brasil, 8 envolvem trabalhadores de empresas terceirizadas⁶.

Vale ressaltar que este trabalhador terceirizado tem muitas vezes um recorte étnico-racial específico. Em pesquisa realizada na UFBA, com trabalhadores terceirizados da área de limpeza no ano de 2012, Souza (2013) identificou um percentual de 93,1% de trabalhadores que se identificavam como pretos (52,87%) ou pardos (40,23%), o que demonstra uma participação significativamente alta deste recorte étnico-racial, mesmo em uma cidade como Salvador, na qual o percentual de pretos e pardos, segundo o Censo de 2012 do IBGE é de 79%.

Outra informação bastante relevante dos trabalhadores terceirizados na pesquisa realizada por Souza (2013) trata do atraso no pagamento de salários dos empregados. Dentre os entrevistados 54,02% declararam terem recebido salário com atraso em todos os meses (34,48%) e a maioria dos meses (19,54%). Se considerarmos os 16,09% que declararam receber salário atrasado por alguns meses, teremos um percentual de mais de 70% de

⁶ Disponível em: <http://www.ebc.com.br/noticias/2015/04/cut-e-dieese-sustentam-que-80-dos-acidentes-de-trabalho-atingem-terceirizados> . Acessado em: 12 de maio de 2016.

entrevistados que declararam problemas recorrentes no recebimento de salários da empresa anterior, dentre os empregados de limpeza da UFBA.

4. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Conforme conceituam Barros e Lehfel (2003) a pesquisa científica “É a exploração, é a inquirição e é o procedimento sistemático e intensivo que têm por objetivo descobrir, explicar e compreender os fatos que estão inseridos ou que compõem uma determinada realidade”. Neste sentido buscamos uma compreensão mais ampla da terceirização, que nos possibilite conhecer a percepção de trabalhadores de empresas terceirizadas sobre a forma de relação trabalhista a que estão inseridos. Na etapa empírica deste trabalho foi realizada uma pesquisa de campo segundo a qual, de acordo com Severino (2013) “o objeto/fonte é abordado em seu meio ambiente próprio”.

O método para coleta de dados escolhido foi o questionário. Gil (2008) define o questionário como: “A técnica de investigação composta por um conjunto de questões que são submetidas a pessoas com o propósito de obter informações sobre conhecimentos, crenças, sentimentos, valores, interesses, expectativas, aspirações, temores, comportamento presente ou passado”. (GIL, 2008. p. 121). No presente trabalho foram elaboradas dezesseis perguntas condensadas em um modelo de questionário estruturado, fechado e autoadministrado (GIL, 1999; SAMPIERI, COLLADO & LUCIO, 2006).

A amostra foi selecionada por critérios de representatividade não probabilísticos (REMENYI et al., 1998): por acessibilidade que, “longe de qualquer procedimento estatístico, seleciona elementos pela facilidade de acesso a eles”; e por tipicidade, “[...] constituída pela seleção de elementos que o pesquisador considere representativos da população-alvo.”. (VERGARA, 2013, p. 47). Por conseguinte, durante o mês de maio de 2016, cinquenta e um trabalhadores/as terceirizados/as de oito unidades acadêmicas lotados no campus da Praia Vermelha da Universidade Federal do Rio de Janeiro foram abordados e responderam ao questionário independentemente do tipo de função e de forma anônima, tendo sido identificada apenas a unidade administrativa ao qual o respondente estava vinculado.

Dentre as unidades administrativas que serviram de campo para este trabalho, há cerca de 65 trabalhadores atuando profissionalmente por meio de empresas terceirizadas, e destes 51 responderam ao questionário. Contudo, o tratamento dos dados confiou em estatísticas descritivas (SINCICH, 1995) e objetivou identificar o perfil dos respondentes e os principais problemas e/ou vantagens das relações de trabalho em empresas terceirizadas percebidos por eles, cabe ressaltar a delimitação da pesquisa a oito unidades administrativas de somente um campus da universidade em questão.

Pela análise dos questionários observou-se que dentre os respondentes 57% eram do sexo feminino, enquanto 43% eram do sexo masculino. Quanto à idade, 47% tinham entre 18 e 33 anos, 32% entre 34 e 50 anos e 22% tinham 51 ou mais anos de idade. Para as características de cor/raça e estado civil foi empregado o padrão adotado pelo Instituto Brasileiro de Pesquisas Geográficas e Estatísticas – IBGE -. Isto posto, dentre os respondentes 51% se autodeclararam pretos, 39% pardo ou amarelo, e 10% branco. Relativamente ao estado civil, 73% se declararam solteiros, 24% casados, e apenas 4% separado, desquitado ou divorciado.

No entanto, são necessárias observações relevantes no tocante a essas duas últimas características citadas, cor/raça e estado civil. No aspecto cor/raça o IBGE determina como amarelo os indivíduos de origem ou descendência oriental, porém dentre os respondentes desta pesquisa aqueles que se autodeclararam amarelo, assim o fizeram não por terem descendência ou origem oriental, mas por considerarem estritamente a cor de sua pele. Bem como, no

aspecto estado civil, vários respondentes afirmaram viverem matrimonialmente, mas se autodeclararam solteiros por não serem oficialmente casados. Por tanto observou-se que a ampla maioria dos respondentes se autodeclararam com o seguinte perfil: sexo feminino, entre 18 e 33 anos de idade, cor/raça pretas e solteiras.

A respeito do questionário, além das primeiras questões relativas ao perfil dos respondentes, já devidamente mencionadas e explicadas, mais doze questões foram elaboradas, sendo elas: Há quanto tempo trabalha por empresa terceirizada na universidade?; Já trabalhou de carteira assinada sem ser por uma empresa que preste serviço terceirizado?; Se já trabalhou de carteira assinada sem ser por uma empresa que preste serviço terceirizado, considera melhor trabalhar de carteira assinada em uma empresa comum ou em uma que preste serviço terceirizado? Enquanto trabalha na universidade já trocou de empresa contratada? Enquanto trabalha na universidade já passou por: descontos indevidos no salário?; Atraso de salário?; Não pagamento de salário?; Atraso de pagamento de vale refeição?; Atraso de pagamento de vale transporte?; Ou se já perdeu férias devido a troca de empresa?; Já precisou entrar com ação na Justiça do Trabalho para reivindicar direitos trabalhistas contra a empresa contratada e/ou a própria universidade?; Se sim, quando passou por essa situação o sindicato ajudou?

5. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Com vistas a uma melhor compreensão dos dados obtidos na etapa empírica algumas questões do questionário foram analisadas conjuntamente como veremos a seguir.

Ao analisar a questão relativa ao tempo em que os respondentes atuam na universidade como trabalhador de empresa terceirizada, observou-se que 35% está há um ano ou menos e dentre estes o percentual daqueles que trocaram de empresa contratada é de 17%. Enquanto 27% dos entrevistados trabalham de quatro a sete anos na universidade, 16% de um a três anos e 22% trabalham há oito anos ou mais. Ao considerarmos a maior concentração de respostas por tempo de trabalho, observamos que 43% dos entrevistados trabalham na universidade entre um e sete anos e dentre estes 95% já trocaram de empresa terceirizada. Dentre os respondentes que trabalham há pelo menos um ano na universidade apenas uma nunca trocou de empresa contratada.

Ao compararmos qual forma de trabalho preferida pelos respondentes, 31% responderam que nunca trabalharam de carteira assinada sem ser por uma empresa de prestação de serviço terceirizado. Considerando os 69% que já trabalharam de carteira assinada sem ser em empresas terceirizadas, 60% preferem trabalhar de carteira assinada em empresa não prestadora de serviço terceirizado, enquanto 29% disseram que ambas são iguais e apenas 3% disseram que preferem trabalhar em terceirizadas, os outros 8% não souberam responder.

Outro aspecto analisado na pesquisa foi com relação a descontos indevidos e/ou atrasos de pagamento de salário e/ou benefícios. Identificou-se que apenas 29% dos respondentes nunca tiveram algum desconto indevido e/ou atraso para receber o salário e/ou algum benefício. E ainda foi possível observar que 94 % daqueles que trabalham há mais de um ano como terceirizados na universidade, tiveram desconto indevido e/ou atraso no pagamento. Mesmo dentre os respondentes que estão há um ano ou menos trabalhando, 37% já tiveram algum tipo de desconto indevido e/ou atraso.

Quanto a atrasos e descontos o que teve maior percentual de respostas positivas foi sobre atraso para receber o salário, para o qual 63% dos respondentes afirmaram já ter vivenciado este fato enquanto trabalham como terceirizados na universidade; e 57% afirmaram já ter ficado sem receber pagamento. Dentre os entrevistados 55% receberam com atraso o vale-refeição e 53% o vale-transporte. No que concerne a descontos indevidos no salário, 45%

já passaram por esta situação. E quando perguntados se já perderam férias trabalhistas devido à troca de empresas, 47% também responderam positivamente a questão.

Em suma, dos respondentes 71% já tiveram algum desconto indevido e/ou atraso para recebimento, seja de salário, seja de benefícios; e desses que tiveram descontos e/ou atrasos 69% abriram processo judicial. Quando questionados se já precisaram entrar com ação na Justiça do Trabalho para reivindicar direitos trabalhistas contra a empresa terceirizada e/ou a universidade, 49% responderam positivamente e destes nenhum processou a universidade, todos os processos abertos foram contra a empresa contratada. No grupo dos que abriram processo apenas 12% afirmaram ter recebido algum tipo de ajuda do sindicato.

A análise das informações coletadas na pesquisa bibliográfica revelou que, para as empresas o processo de terceirização possibilita ganho de competitividade, através da redução de custos e possibilidade de se concentrar exclusivamente na realização de sua atividade principal. Para a universidade pública, alvo da pesquisa de campo, permite em especial a redução de custos com folha de pagamentos e o atendimento à Lei de Responsabilidade Fiscal. Ao passo que a pesquisa de campo com análise dos questionários mostrou que na percepção dos trabalhadores e das trabalhadoras das empresas terceirizadas participantes deste artigo, trabalhar de carteira assinada em empresa prestadora de serviço terceirizado é pior, tem mais desvantagens para o trabalhador comparativamente ao trabalho de carteira assinada em empresa não terceirizada. Ficou evidente que na percepção deles há mais irregularidades relativas a direitos trabalhistas básicos e essenciais, como atraso e não recebimento de salário e benefícios.

Cabe ressaltar que no serviço público especificamente, embora o trabalhador terceirizado atue profissionalmente para o desenvolvimento das atividades sob a responsabilidade do Estado, as diferenças relativas a esses trabalhadores e os servidores públicos são ainda mais evidentes. Pois além das diferenças já presentes, como menores salários, maior rotatividade, pressões para continuarem a trabalhar mesmo quando não recebem seu salário entre outras, ainda há de se considerar as diferenças futuras relativas aos direitos previdenciários, por exemplo.

No tocante as características de gênero e raça, como se pretendia observar neste trabalho, identificou-se maior presença de grupos já tradicionalmente reconhecidos por serem excluídos do acesso a postos de trabalho de maior relevância e melhor remuneração dentro das organizações (FREITAS E COUTINHO, 2015; COUTINHO, COSTA E CARVALHO, 2009; COUTINHO E CARVALHO, 2007). Tiveram destaque a alta concentração de pessoas do gênero feminino (57%) e a predominância de indivíduos que se autodeclararam pretos (51%). No entanto ficou evidente a necessidade de estudos mais específicos e profundos para que tais questões pudessem ser mais bem analisadas.

A pesquisa bibliográfica, realizada neste trabalho, mostrou que é comum encontrar nas literaturas sobre a contratação de serviços terceirizados o apontamento a redução de custos e o consequente ganho de vantagem competitiva para aquelas empresas que optam por terceirizar serviços, e quanto à administração pública, em particular, indicam a redução de custos diretos com a folha de pagamento. Em contra partida a pesquisa de campo realizada através de questionários respondidos por trabalhadores terceirizados de uma universidade pública localizada na cidade do Rio de Janeiro, mostrou que para estes trabalhadores participantes da pesquisa de campo essa forma de contratação, por empresa prestadora de serviço terceirizado, representa relações de trabalho bastante frágeis, dadas as trocas de empresas e diversas dificuldades para receber direitos trabalhistas no processo de troca de contratos, assim como precarizadas, devido a atrasos e inclusive não pagamentos de benefícios e até mesmo de salários. No entanto, é necessário mais estudos a cerca do perfil dos

trabalhadores de empresas terceirizadas, bem como, de suas análises e compreensões quanto às peculiaridades desse tipo de contratação.

6. REFERÊNCIAS

ABRUCIO, F. L. O impacto do modelo gerencial na administração pública. Um breve estudo sobre a experiência internacional recente. Brasília: Cadernos ENAP, n.10, 1997.

AZEVEDO, E. A. Organizações sociais. Disponível em: www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/revistaspge/revista5/5rev6.htm. Acessado em: 20/06/2016

BARROS, A. J. P.; LEHFELD, N. A. S. Projeto de pesquisa: propostas metodológicas. Petrópolis: Vozes, 2003.

BASSO, G. M. Terceirização e o mundo globalizado: o encadeamento produtivo e a complementaridade de serviços como potencializadores da formalização de contratos. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, v. 74, n. 4, p. 89-116, out./ dez. 2008.

BENSAID, D. Marx, manual de instruções. São Paulo: Boitempo, 2013.

CENTRAL BRASILEIRA DO SETOR DE SERVIÇOS (CEBRASSE). A Terceirização no Brasil. Pesquisa Setorial – Agosto de 2014. Disponível em: <http://www.cebrasse.org.br/3397>. Acessado em 10 de abril de 2016.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA (CNI). Sondagem especial indústria total: Terceirização. Ano 4 Número 2 Julho de 2014. Disponível em: www.portaldaindustria.com.br/relacoesdotrabalho/media/.../SEsp-Jul14_1.pdf. Acessado em: 02 de junho de 2016.

COUTINHO, G. F. Terceirização: máquina de moer gente trabalhadora. São Paulo: LTr, 2015.

COUTINHO, L R. S.; CARVALHO, J. L. F. Diversidade e ações afirmativas nas organizações brasileiras. In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 4, 2007, Anais... Resende, SEGeT/AEDB, 2007.

COUTINHO, L R. S.; COSTA, A. M. ; CARVALHO, J. L. F. Debatendo Diversidade de Gênero e Raça no Contexto Organizacional Brasileiro: Lei do Mercado ou Cotas por Lei?. In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 6, 2009, Anais... Resende, SEGeT/AEDB, 2009.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). A Saúde e a Segurança dos Trabalhadores (e da População) e o Setor Elétrico Brasileiro. Apresentado no seminário segurança do trabalho e da população no setor de distribuição de energia elétrica (ANEEL), Brasília, 7 de agosto de 2014. Disponível em: www.aneel.gov.br/.../seminario_seguranca_do_trabalho_apresentacao_DIEESE.pdf. Acessado em: 10 de junho de 2016.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE)/CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES (CUT). Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha: / dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos / Secretaria Nacional de Relações de Trabalho e Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. - São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014.

DRUCK, G.; FRANCO, T. M. A. A terceirização no Brasil: velho e novo fenômeno. Laboreal, Portugal, v. IV, n. 02, 2008.

EBC. CUT e Dieese sustentam que 80% dos acidentes de trabalho atingem terceirizados. Disponível em: <<http://www.ebc.com.br/noticias/2015/04/cut-e-dieese-sustentam-que-80-dos-acidentes-de-trabalho-atingem-terceirizados>>. Acessado em 15 de Maio de 2016.

FERRUZZI, M. A.; NETO, M. S.; SPERS, E. E.; PONCHIO, M. C. Razões da Terceirização de serviços em empresas de médio e grande porte. Brazilian Business Review, Vitória, v.8, n.4, p. 46-69, Out./Dez. 2011. Disponível em:<http://www.bbronline.com.br/artigos.asp?sessao=ready&cod_artigo=47>. Acessado em 15 de maio de 2016.

FREITAS, L. A.; COUTINHO, L. R. S. A percepção de trabalhadoras da Área de Saúde Quanto às Relações de Poder e Gênero no Ambiente Laboral: um Estudo de Caso de Duas Turmas de MBA da UFRJ. In: CONGRESSO NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO E CONTABILIDADE, 6, 2015, Anais... Rio de Janeiro, ADCONT, 2015.

GIL, A. Métodos e técnicas de pesquisa social. 5 ed. São Paulo: Atlas, 1999.

_____. Métodos e técnicas de pesquisa social. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

LEITE, R. G. F.; COUTINHO, R. E. T.; NOVIKOFF, C. Gestão de terceiros: uma decisão estratégica para controle e análise da terceirização. In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 12, 2015, Anais... Resende, SEGeT/AEDB, 2015.

MARTINS, S. P. A terceirização e o Direito do Trabalho. 7 ed., São Paulo: Atlas, 2012.

NETO, G. C. O; COSTABILE, L. T.; MORA, R.; OLIVEIRA, C. R.; SANTOS, J. C. B. A Importância na Mensuração do Desempenho Logístico: Insucesso na Terceirização de Serviços Logísticos em Duas Empresas de Cosméticos de Movimentação de Carga Líquida Fracionada. In: simpósio de excelência em gestão e tecnologia, 8, 2011, Anais... Resende, SEGeT/AEDB, 2011.

NETO, G. C. O; COSTABILE, L. T.; RIBEIRO, A. C.; AGUIAR, J. O. B. Insucesso na Terceirização do Transporte de Carga Biológica para Operador Logístico: um Estudo de Caso no Laboratório de Análise Biológica. In: simpósio de excelência em gestão e tecnologia, 8, 2011, Anais... Resende, SEGeT/AEDB, 2011.

NETO, G. C. O; SANTOS, J. P. S; OLIVEIRA, I; SILVA, M. E. Insucesso na terceirização do transporte para o operador logístico: um estudo de casa em uma empresa de fabricação de carga líquida a granel. In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA, 8, 2011, Anais... Resende, SEGeT/AEDB, 2011.

NETO, G. C. O; SHIBAO, F. Y; SANTOS, J. P.; COSTABILE, L. T. Fatores de decisão na terceirização de serviços logísticos: um estudo de caso sob a ótica do operador logístico. In: simpósio de excelência em gestão e tecnologia, 9, 2012, Anais... Resende, SEGeT/AEDB, 2012.

NETO, I, G; BRITO, R. N. A terceirização no Brasil. Curitiba: Íthala, 2012.

POCHMANN, M. A transnacionalização da terceirização na contratação do trabalho. In: I Seminário Internacional SINDEEPRES - Terceirização Global, São Paulo. 2008.

REMENYI, Dn; et al. Doing Research in Business and Management: An Introduction to Process and Method. London: Sage, 1998.

RODRIGUES, E. F.; FERRETI, F.; ANGELO, D.; RODRIGUES, F. S.; FORMIGONI, A. Análise qualitativa na terceirização de operações logísticas. In: simpósio de excelência em gestão e tecnologia, 10, 2013, Anais... Resende, SEGeT/AEDB, 2013.

SAMPIERI, R.; COLLADO, C.; LUCIO, P. Metodologia de pesquisa. 3. ed. São Paulo: McGraw-Hill, 2006.

SANCHES, A. T. Terceirização e Terceirizados no setor bancário. In: VI Semana do Trabalho, 2008, Marília. Anais do VI Seminário do Trabalho. Marília: UNESP- RET, 2008.

SANTOS, D. P. F. Terceirização de serviços pela Administração Pública: estudo da responsabilidade subsidiária. São Paulo: Saraiva, 2014.

SEVERINO, A. J. Metodologia do trabalho científico. 23. ed. São Paulo: Cortez, 2013.

SECCO, Lincoln. Contradições e crise da sociedade do trabalho. In: Debate Sindical. São Paulo. Ano 10 – nº 22 julho-agosto-setembro, 1996.

SINCICH, T. Business statistics by example. 5. ed. New Jersey: Prentice Hall, 1995.

THOMAZINE, J; BISPO, F. C. S. Dependência de Recursos e Custos de Transação: uma Análise sobre os Motivos da Terceirização, 10, 2013, Anais... Resende, SEGeT/AEDB, 2013.

VERGARA, S. Projetos e relatórios de pesquisa em Administração. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

_____. Métodos de coleta de dados no campo. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

VIANA, M. T. Para entender a terceirização. São Paulo: LTr, 2015.