

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

Alexandre Francisco Bittencourt Marques

PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO: O IMPACTO DA LEI DA TERCEIRIZAÇÃO

**Porto Alegre
2019**

Alexandre Francisco Bittencourt Marques

PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO: O IMPACTO DA LEI DA TERCEIRIZAÇÃO

Trabalho de conclusão de curso de Especialização apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Gestão Pública.

Orientador: Fábio Bittencourt Meira
Tutor: Paulo Rodrigues Cerqueira

Porto Alegre
2019

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL

Reitor: Prof. Dr. Rui Vicente Oppermann

Vice-reitora: Profa. Dra. Jane Fraga Tutikian

ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO

Diretor: Prof. Dr. Takeyoshi Imasato

Vice-diretor: Prof. Dr. Denis Borenstein

COORDENAÇÃO DO CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA

Coordenador: Prof. Dr. Paulo Ricardo Zilio Abdala

Coordenador substituto: Prof. Dr. Rafael Kruter Flores

DADOS INTERNACIONAIS DE CATALOGAÇÃO NA PUBLICAÇÃO (CIP)

Marques, Alexandre Francisco Bittencourt Marques e
Normas para Apresentação de Trabalho de Conclusão de
Curso da Especialização em Gestão Pública UAB/UFRGS
[manuscrito] / Nome e Sobrenome do (a) Autor (a). – 2019.

15 f.:il.

Orientador: Fábio Bittencourt Meira; Tutor: Paulo Rodrigues
Cerqueira.

Monografia (Especialização) – Universidade Federal do Rio
Grande do Sul. Programa de Pós-Graduação em Administração,
Porto Alegre, BR – RS, 2019.

1.ABNT. 2. Monografia. 3.Gestão Pública. I. Cerqueira, Paulo
Rodrigues.

Elaborado pelo Sistema de Geração Automática de Ficha Catalográfica da UFRGS
com os dados fornecidos pela autora.

Escola de Administração da UFRGS

Rua Washington Luiz, 855, Bairro Centro Histórico

CEP: 90010-460 – Porto Alegre – RS

Telefone: 3308-3801

E-mail: eadadm@ufrgs.br

Alexandre Francisco Bittencourt Marques

PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO: O IMPACTO DA LEI DA TERCEIRIZAÇÃO

Trabalho de conclusão de curso de Especialização apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista em Gestão Pública.

Aprovada em ____ de _____ de 2019.

Banca Examinadora

Examinador(a): Nome e Sobrenome

Examinador(a): Nome e Sobrenome

Orientador(a): Nome e Sobrenome

Coorientador(a): Nome e Sobrenome

AGRADECIMENTOS

Agradeço aos principais alicerces da minha vida: minha esposa e filho pelo apoio, dedicação e paciência mesmo nos momentos mais difíceis. Aos meus sogros e cunhados pelo amparo psicológico e material. Aos colegas de trabalho pela serenidade mesmo nos momentos em que eu estava mais abstraído. Aos condiscípulos da UFRGS (professores, orientadores, tutores e colegas) pelas lições didáticas e humanizadoras.

Agradeço as importantes contribuições da banca e do tutor orientador. Agradeço imensamente a dedicação, apoio e valiosas colaborações do meu professor orientador.

RESUMO

Ao apresentar a relação entre precarização do trabalho e terceirização da mão de obra, este trabalho discute como a nova legislação brasileira autoriza a ampla terceirização ocasionando a precarização do trabalho no setor público. A pesquisa objetivou ponderar sobre a precarização ocasionada principalmente pelas terceirizações da força de trabalho, assim como correlacioná-la com as leis trabalhistas, principalmente a luz da Lei 13.429/2017. Delimitada à precarização da força de trabalho no serviço público, a pesquisa refletirá sobre situações de precarização associadas à terceirização irrestrita, legalmente autorizada com a recente aprovação da Lei Federal 13.429/2017.

Palavras-chave: direitos trabalhistas, serviço público, Lei 13.429/2017, terceirização, precarização do trabalho.

PRECARIOUSNESS AT WORK: THE IMPACT OF THE OUTSOURCING LAW

ABSTRACT

The relationship between the precariousness and outsourcing at work is discussed: how the new Brazilian legislation authorizes extensive labor force outsourcing, causing the precariousness at work in the public sector. The research aimed to consider the precariousness caused mainly by the outsourcing of the labor force, as well as to correlate it with labor rights, in light of Law 13.429/2017. Delimited to the precariousness at the workforce in the public service, the present research will lean on situations associated to outsourcing and the precariousness at work caused by the recent approval of the Brazilian Federal Law 13.429/2017.

Keywords: labor rights, public service, Law 13.429/2017, outsourcing, precariousness of labor.

Sumário

1. INTRODUÇÃO.....	9
1.1. PROBLEMA DE PESQUISA.....	11
1.2. OBJETIVOS.....	11
1.2.1. OBJETIVO GERAL.....	11
1.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	11
1.3. JUSTIFICATIVA.....	11
2. A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO.....	13
2.1. DEFINIÇÃO.....	13
2.2. A TERCEIRIZAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO.....	14
2.3. A SITUAÇÃO DE PRECARIZAÇÃO.....	19
2.4. TERCEIRIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO: DUAS FACES DE UMA MESMA MOEDA.....	23
3. A LEI FEDERAL 13.429/2017.....	26
3.1. ANÁLISE DO TEXTO DA LEI.....	26
3.2. A LEI COMO INSTRUMENTO DE PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO.....	31
3.3. ELEMENTOS DO PRECARIADO PRESENTES NA LEI.....	34
3.4. ENTREVISTA COM TRABALHADORES TERCEIRIZADOS.....	36
4. CONCLUSÕES.....	39
REFERÊNCIAS.....	42

1. INTRODUÇÃO

Santos (2009) menciona que o Estado de Bem-Estar tem sua origem com a crise do liberalismo. O Estado de Bem-Estar Social corresponde a um empenho em prover as necessidades sociais e econômicas como distribuição de renda e prestação de serviços básicos, combatendo, portanto, as desigualdades sociais. O Estado patrocina e regula nacionalmente saúde, educação, habitação, previdência e assistência social. Em tal contexto, o trabalhador fica desobrigado de custear estas necessidades básicas com seu salário, o que valoriza a força de trabalho. As sociedades ocidentais modernas, com viés socialdemocrata, adotaram este sistema. Já na década de 1990, o Estado de Bem-Estar Social foi considerado responsável pelo déficit público e pelo enfraquecimento do crescimento econômico. Aos poucos, o que era responsabilidade do Estado foi sendo transferido para o mercado e sob a forma de serviços fornecidos por instituições privadas.

De acordo com Santos e Paludo (2017), a produção em série para consumo em massa, entre as décadas de 1930 e 1970, resultou num volume grande de admissões, com crescimento do mercado de trabalho. O conjunto destes elementos impulsionaram a produção capitalista e o avanço tecnológico. Após a década de 1970, o sistema flexível (toyotismo) passa a ser dominante, teve uma expansão na produção como motor do acúmulo de capital, o que em parte foi devido à otimização da força de trabalho e, conseqüente, redução da necessidade de trabalhadores. Santos (2009) destaca que o toyotismo motiva a fiscalização mínima das relações de trabalho com contratos personalizados entre empresa e empregador. Estas práticas tendem a promover a extinção das leis que protegem o trabalhador.

Teixeira e Souza (1985) apontam a intensificação da submissão do trabalho ao capital, como tendência do sistema capitalista. As relações de trabalho ficam cada vez mais impessoais, formais e hierarquizadas em função disso. Destacam que o processo de trabalho depende cada vez mais de grupos de trabalhadores, transformando-os individualmente. As tecnologias que estão no cerne das empresas para facilitar as produções, vem a exercer um controle técnico mais intenso no processo de trabalho.

Para Santana (2013), o capitalismo gera uma situação contraditória e conflituosa. O desenvolvimento científico-tecnológico racionaliza as tarefas tornando-as mais simples e abstratas, por outro lado modifica o processo de produção exigindo mão de obra mais qualificada. A tecnologia aumenta a produtividade e reduz custos, porém, a capacidade dos trabalhadores está aquém do crescimento tecnológico, a absorção da tecnologia na produção aumenta a intensidade do trabalho, sobrecarregando os trabalhadores. Os trabalhadores precisam esforçar-se incessantemente para aprender as atividades, mas as oportunidades não estão disponíveis igualmente para todos. Neste ambiente, o esforço de adaptação e as exigências de treinamento acabam ficando sob a responsabilidade dos trabalhadores, marginalizando-os muitas vezes do convívio em sociedade. O alto desemprego tecnológico é uma evidência desse processo social mais geral.

Os fatos relacionados até aqui mostram que os métodos são aperfeiçoados para aumentar a produtividade, sem necessariamente amparar os trabalhadores. O capital investido não emprega mais trabalhadores para aumentar a produção. Os trabalhadores são peças de uma grande máquina ou sistema de acumulação.

Antunes (2005) destaca tendências mundiais antecedentes da atual situação vivida pela classe trabalhadora. Entre estas aponta que o progresso científico-tecnológico provoca o perecimento e desaparecimento da classe trabalhadora. Para definir esta última, o autor considera aqueles que vendem sua força em troca de trabalho e são desprovidos dos meios de produção. Aponta um crescente desemprego estrutural, inclusive nos países mais ricos, sendo que o terceiro setor cresce aceleradamente porque admite trabalhadores preteridos pelos outros setores. Em decorrência destes fatores, e pela necessidade de sobrevivência, os trabalhadores são forçados a se conformarem, desenvolvendo múltiplas competências e modelando uma nova classe, para não serem levados ao subemprego. De acordo com a Grande Enciclopédia Larousse Cultural (1999, p. 5.500), subemprego é definido como “emprego não qualificado e que mal satisfaz as necessidades de sobrevivência[...]. Situação em que a mão de obra só encontra trabalho periodicamente ou em que o número de oportunidades não alcança o de pessoal habilitado”.

1.1. PROBLEMA DE PESQUISA

Defensores da terceirização acreditam que é possível diminuir custos de operação e aumentar a qualidade do atendimento terceirizando. Porém, constatamos que a busca por maiores lucros e a redução de custos gera uma precarização das condições de trabalho diminuindo direitos e garantias dos trabalhadores.

Definiu-se como problema de pesquisa, a relação entre precarização do trabalho e terceirização da mão de obra. E mais especificamente, a questão sobre a nova legislação brasileira que autoriza a ampla terceirização e funciona como instrumento de precarização do trabalho no setor público.

1.2. OBJETIVOS

1.2.1. OBJETIVO GERAL

Refletir sobre a precarização resultante das terceirizações da força de trabalho no serviço público e sua correlação com as reformas recentes das leis trabalhistas, principalmente a Lei Federal 13.429/2017.

1.2.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS

- Definir precarização da força de trabalho no Serviço Público.
- Relacionar a terceirização com a precarização.
- Problematizar a Lei Federal 13.429/2017.

1.3. JUSTIFICATIVA

O subemprego tem uma forma contemporânea que, no presente trabalho, chamamos de precarização. Enquanto trabalhador terceirizado vivencio a experiência de prestar um serviço com as mesmas atribuições dos efetivos da empresa, porém sem plano de saúde, sem isonomia salarial, sem participação nos

festejos da empresa, sem os mesmos direitos dos funcionários não terceirizados, realizei uma tarefa específica com a proposta de contratação efetiva promocional, contudo, um colega já contratado ficou com a promoção e a tarefa prestada ficou de benefício da empresa, que inclusive tentou protelar minha saída, após a aprovação em um processo seletivo para outro emprego.

Hoje enquanto servidor público, com colegas na mesma situação de trabalho terceirizado, presencio cotidianamente o problema ocasionado com a rotatividade, atraso no pagamento e consequente paralisação do serviço, desgaste das relações internas no local de trabalho pela discrepância salarial entre outras diferenciações entre trabalhadores já exemplificadas no parágrafo anterior. Também convivo com o problema do uso de terceirizados como forma de contratação de indicações políticas, que nem sempre tem compromisso com o serviço prestado e com a isenção profissional do servidor público concursado.

Os direitos do trabalhador foram conquistados com árduas lutas e agora estão sendo perdidos. Apresento, por conseguinte, um estudo sobre a precarização da força de trabalho no contexto das terceirizações de mão de obra.

Este texto está organizado da seguinte maneira: definição de precarização, como ela ocorre no setor público, como reconhecê-la, as novas condições de trabalho e como a terceirização e a precarização da força de trabalho são indissociáveis. Posteriormente refletiremos acerca da Lei 13.429 de 2017 que trata do trabalho temporário e terceirização, a relação entre estes e a precarização do trabalho. Antes de concluir, traremos, a título de exemplo, uma breve entrevista realizada com trabalhadores terceirizados que ilustra bem sua condição. Por fim, a conclusão.

2. A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

2.1. DEFINIÇÃO

De acordo com Pires (2009), precarização é uma palavra usada na conjuntura capitalista atual de expansão das ideias liberais de estado mínimo para definir perdas de direitos trabalhistas:

Este termo tem sido utilizado para designar perdas nos direitos trabalhistas ocorridas no contexto das transformações do mundo do trabalho e de retorno às ideias liberais de defesa do estado mínimo, que vêm surgindo, especialmente, nos países capitalistas desenvolvidos a partir da terceira década do século passado. (PIRES, 2009, p. 317)

Tal definição está diretamente relacionada a precariedade do trabalho que consiste não apenas na perda de direitos trabalhistas, mas também na perda de direitos sociais os quais indiretamente geram uma banalização do trabalhador assalariado e assim diminui a qualidade e eficiência de seu trabalho. Tais perdas vêm trazendo inúmeros problemas aos profissionais atuais.

De acordo com Galvão (2015, p. 3), mais valia e geração de lucro são as regras estruturais do sistema capitalista, o que e está diretamente relacionado à competitividade das empresas e ao custo do produto vendido, o qual depende da força de trabalho. Diante das crises econômicas atuais que vêm gerando uma crescente diminuição da margem de contribuição das operações, as empresas efetuam reformulações estruturais visando baixar seu custo e manter a competitividade. Com isso, surgem o desenvolvimento do trabalho informal e terceirização de serviços outrora exercidos por profissionais qualificados e assalariados. Uma vez que parte da força de trabalho é designada com o intuito de reduzir custos e muitas vezes não possui uma ligação direta com a atividade-fim da empresa, ela inevitavelmente enfrenta a precarização do trabalho.

2.2. A TERCEIRIZAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO

Pensando a terceirização especificamente no setor público, vemos a necessidade de primeiro, defini-lo. Di Pietro (2009, p.99), menciona o conceito de José Cretella Júnior, determinando o serviço público como “toda atividade que o Estado exerce, direta ou indiretamente, para a satisfação das necessidades públicas mediante procedimento típico do direito público”. Meirelles (2010, p. 297) especifica: “serviço público é todo aquele prestado pela Administração ou por seus delegados, sob normas e controles estatais, para satisfazer necessidades essenciais ou secundárias da coletividade ou simples conveniência do Estado”.

De acordo com Estefam (2018), a terceirização é um processo de gestão que transfere a atividade-meio da empresa para terceiros. Os serviços são realizados por empresas sem vínculos trabalhistas com os empregados das empresas. A ideia de afastamento da terceirização da atividade-fim é imprecisa. Podemos citar três tipos de terceirização: da mão de obra, dos contratos de prestação de serviços e terceirização na prestação de serviços públicos.

Segundo Estefam (2018) refletindo sobre a terceirização no setor público, podemos afirmar que não condiz com a Constituição de 88, pois a mesma definia que cargos públicos necessitavam de admissão por concurso público. O Decreto Federal 2271 de 7 de julho de 1997 elucida, porém que podem ser objeto de execução indireta atividades de apoio, complementares, não podendo atividades que tenham abrangência nos planos de cargos do órgão, salvo cargo extinto.

A portaria 409, de 21 de dezembro de 2016, proíbe a terceirização de atividades de tomada de decisão ou posicionamento institucional, atividades estratégicas para o órgão, funções relacionadas a poder de polícia e atividades abrangidas no plano de cargos do órgão.

Art. 3º Não serão objeto de execução indireta na administração pública federal direta, autárquica e fundacional, os serviços:

I - que envolvam a tomada de decisão ou posicionamento institucional nas áreas de planejamento, coordenação, supervisão e controle;

II - que sejam considerados estratégicos para o órgão ou a entidade, cuja terceirização possa colocar em risco o controle de processos e de conhecimentos e tecnologias;

III - que estejam relacionados ao poder de polícia, de regulação, de outorga de serviços públicos e de aplicação de sanção; e

IV - que sejam inerentes às categorias funcionais abrangidas pelo plano de cargos do órgão ou da entidade, exceto disposição legal em contrário ou quando se tratar de cargo extinto, total ou parcialmente, no âmbito do quadro geral de pessoal.

§ 1º Os serviços auxiliares, instrumentais ou acessórios de que tratam os incisos do caput poderão ser executados de forma indireta, vedada a transferência de responsabilidade para a realização de atos administrativos ou a tomada de decisão para o contratado.

§ 2º Os serviços auxiliares, instrumentais ou acessórios de fiscalização e consentimento relacionados ao exercício do poder de polícia não serão objeto de execução indireta.

O artigo 175 da Constituição de 1988 admite terceirização sob regime de permissão ou concessão, e a Lei federal 8987 de 1995 permitia contratação de terceiros para prestação de serviço. Apenas com a Lei 13.429 de 2017, a contratação de terceiros e temporários para atividades meio e fim torna-se irrestrita, o que representa um movimento na direção da precarização e desvalorização do servidor público.

A precarização no setor público não fica limitada à variação dos vínculos, mas também às condições de trabalho subjetivas e objetivas a que está exposta a força de trabalho. O Estado buscando assemelhar-se ao modo de gestão empresarial, ao diminuir custos, se alinha à tendência de flexibilização das relações de trabalho. Desta forma, tal qual na gestão empresarial, o serviço público vem restringindo e fragmentando os serviços, ficando com as ações de baixo custo, deixando as atividades potencialmente lucrativas ao capital privado. Por conseguinte, o trabalho no setor público enfrenta não somente uma intervenção nas condições de trabalho e nas relações, mas também uma desordem da atividade que envolve o trabalhador servidor público e os usuários do serviço.

[...]as mudanças no mundo do trabalho nem sempre se baseiam em evoluções na organização, que o tornariam mais eficiente. A redução dos custos se dá por vezes num contexto de enfraquecimento político e social dos trabalhadores, atacando as condições de trabalho, a remuneração e até os benefícios previdenciários. (KRUGER, 2016, p. 33)

É notório o uso da terceirização em oposição a uma política de emprego estável, objetivando a ampliação dos lucros e diminuição da combatividade sindical. Uma fragilização da organização dos trabalhadores para um fortalecimento do capital e busca de lucros, mesmo que advindo do setor público que hoje vive um aumento das “parcerias público privadas”. “Assim, a terceirização impacta negativamente na construção dos laços de solidariedade e pertencimento, necessários para a formação das identidades coletivas, necessária para a aquisição e efetivação de direitos. ” (KRUGER, 2016, p. 50)

De acordo com Druck *et al.* (2018) a falta de recursos no setor público repercute diretamente no salário dos empregados terceirizados. Ao atrasar o pagamento da prestadora de serviços a mesma sente-se no direito de atrasar os salários dos empregados, supõe-se que a prestadora de serviços não tenha como pagar, o que parece ser uma falácia, pois a contratação de prestação de serviço busca preço mais atraente, sendo assim, o que é negociado é a remuneração do trabalhador terceirizado. No poder público, especialmente, onde deve ocorrer uma licitação que demanda o menor preço oferecido.

Em instituições públicas é rara a realização de qualificação profissional do trabalhador terceirizado, além de o mesmo ter características instáveis quanto a permanência, não ser funcionário concursado e estar ali como mão de obra não especializada. “O resultado será um trabalhador desqualificado, sem formação, sem perspectiva, sem futuro” (PAIXÃO, 2014, p. 65).

Druck *et al.* (2018) argumentam que as empresas terceirizadas realizam uma prática popularmente chamada como “troca de crachás”, rompendo contrato ou

declarando falência, deixando os trabalhadores sem pagamento e direitos, que acabam contratados por outra empresa terceirizada, que a substitui. Outra prática frequente tanto no setor público quanto privado é de os empregados terceirizados estarem subordinados à contratante, através de um funcionário não terceirizado, o que produz uma combinação perversa de autoridade hierárquica e diferença de status.

A relação entre trabalhadores contratados diretamente e terceirizados fragiliza o grupo como classe. Existe uma hierarquia entre os colegas, visto que o direito trabalhista assegurado de um corresponde à falta deste direito pelo outro. Fortalece-se o ambiente competitivo onde o terceirizado sonha ser contratado diretamente, enquanto que provoca no empregado a insegurança pela ameaça de substituição.

Acrescenta-se ainda nessa correlação de forças, o contexto político da alternância de poder no setor público, que leva os gestores a construir alianças com alguns funcionários com vínculos empregatícios mais frágeis e inseguros (da manutenção do emprego) em detrimento de outros muitas vezes organizados e reivindicadores de seus direitos. “Ambos disputam pelo apertado “pódio” do emprego com melhores condições de trabalho e maior status social. Mais do que nunca, conseguiram as empresas transmitir para a classe operária a própria lógica da concorrência.” (KRUGER, 2016, pg.52).

De acordo com Gomes (2019) os gestores adeptos da terceirização acreditam que com ela é possível diminuir custos de operação do poder público e aumentar a qualidade do atendimento. Acreditam na melhora da estrutura de prestação dos serviços públicos, com mais atendimentos e a mesma eficiência comparativamente ao que seria feito quando realizado por servidores. Segundo Gomes (2019): “[...] isso é possível porque a iniciativa privada conseguiria comprar insumos mais baratos e também porque o nível de remuneração [...] é menor nas terceirizadas.”

Porto Alegre exemplifica esta crença com a adição de terceirização, no caso de contratação, via iniciativa privada, de médicos com menores salários que o dos médicos concursados públicos. Segundo Miranda citado por Gomes (2019), não se pode confirmar o ganho do ponto de vista público com a terceirização, a vantagem para o setor público poderia ser somente a longo prazo, mas de fato, a curto prazo, os gastos tendem a aumentar. Miranda compara o exemplo da terceirização brasileira com o exterior, relatando que os contratos brasileiros têm critérios de metas e remunerações baseadas na produtividade, não na melhoria dos índices de adoecimento da população. Como se acaba buscando produção e não prevenção de saúde no Brasil, o lucro acaba superando a intenção da prestação de serviços públicos de qualidade:

[...] a economia que estados e municípios obtêm ocorre apenas no longo prazo, do ponto de vista previdenciário, mas os repasses às organizações sociais tendem a crescer rapidamente e superar os gastos que o ente público tinha para a prestação do mesmo serviço. [...]. Na maior parte do capitalismo central, nos países da Europa, principalmente, os contratos estabelecidos entre governos e prestadores agenciados exigem, além da prestação do serviço, atingir metas e indicadores que tenham a ver com o estado de saúde da população e a garantia de que os princípios das constituições desses países sejam cumpridos. Aqui no Brasil, eu revisei nos últimos 10 anos 300 contratos de gestão de governos municipais e estaduais e em nenhum contrato constava a exigência de princípios constitucionais e de diretrizes organizativas do SUS, só constava a necessidade de produção de procedimentos clínicos” (MIRANDA, *apud* GOMES, 2019, on-line)

Segundo a coordenadora do Conselho Municipal de Saúde de Porto Alegre Maria Letícia de Oliveira Garcia citado por Gomes (2019), a terceirização na saúde demonstra ser uma experiência desastrosa que ocorreu na cidade. Neste processo, as empresas contratadas para higienização, nutrição e limpeza no Hospital Pronto Socorro de Porto Alegre, seguidamente descumpriram os direitos trabalhistas de seus funcionários, atrasaram salários, levando a paralisações e falta do atendimento para população. Informa que uma Organização Social que ficou responsável pelo Programa de Saúde da Família entre 2007 e 2009 teve que devolver dinheiro aos cofres públicos por desvio de recursos públicos. O Conselho Municipal deste ano de

2019, deliberou que a terceirização na cidade de Porto Alegre se restrinja à complementariedade e que não poderá fazer gestão integral dos serviços. Para Garcia (2019), coordenadora do Conselho: “A terceirização termina com a qualidade do atendimento, porque o serviço fica como uma mercadoria a ser entregue. ”

Miranda (*apud* GOMES, 2019, on-line) indica que a terceirização não vem dando os resultados geralmente propagados pelos gestores, alerta para um equívoco nos resultados de pesquisas já apontadas e toma por exemplo o caso da Prefeitura de Porto Alegre:

[...] ao transformar as terceirizações em modelo a ser ampliado para toda a rede, está buscando “se livrar” do ônus da gestão pública e das responsabilidades com os profissionais da saúde. Ele adota um discurso gerencialista de que o empresariamento da gestão pública tem melhores resultados. Acontece que as evidências apontam o contrário [...]. Adota um discurso de que a gestão sanitária deve ser baseada em evidências ao mesmo tempo que ignora as pesquisas realizadas a respeito das terceirizações. – As evidências demonstram claramente que esse tipo de agenciamento não produz os resultados que eles estão anunciando.

O decreto 9.507/2018 publicado no DOU de 21 de setembro de 2018 ampliou a terceirização para as empresas públicas e de economia mista controladas pela União – como Banco do Brasil, Caixa Econômica Federal, Correios, Petrobrás, entre outras – eufemisticamente denominada de “execução indireta de serviços”. Tal decisão “ameaça a profissionalização e a qualidade dos serviços públicos, arruína o patrimônio jurídico conquistado por seus servidores e compromete a própria impessoalidade administrativa que deve reger a gestão da coisa pública” conforme declara a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, levando diretamente à precarização e à redução da qualidade do serviço público exercido por profissionais não especializados.

2.3. A SITUAÇÃO DE PRECARIZAÇÃO

De acordo com Nalon (2016), a França aumentou a carga semanal dos seus trabalhadores de 35 para 60 horas e até 12 horas diárias de trabalho. A justificativa desta modificação é a perda na competitividade da indústria francesa em relação aos outros países europeus. Em decorrência destes fatores e pela necessidade de sobrevivência, mesmo os trabalhadores dos países centrais acabam conformando-se com os subempregos, desenvolvendo múltiplas competências e modelando uma nova classe.

Alencar (2017, on-line) define precarização como: “reduzir, diminuir, tornar escasso e quando associado a expressão trabalho, quer dizer diminuir direitos e garantias dos trabalhadores”. A precarização do trabalho está relacionada à redução de custos de produção para que a indústria mantenha competitividade – eufemismo para maiores os seus lucros. O autor afirmar que a motivação (em vez da imposição) traz melhores resultados para as empresas que empregarem e valorizarem seus funcionários. Lembra que o trabalhador precarizado prejudica o consumo de produtos em função da baixa renda, o que interfere na economia e na sociedade em geral. Aponta também que existe a lei da oferta e procura inclusive nas relações entre empregado e empregador, visto que, quanto maior a quantidade de desempregados menor a oferta de vantagens para manter cada empregado. O autor conclui que é obrigação dos governantes e autoridades implementar ações que visem o equilíbrio destas duas forças.

Santana (2013, p. 28) define o valor da força de trabalho:

Como valor de uso, ela tem qualidades específicas para executar um certo tipo de trabalho. Já como valor de troca, ela tem um preço, que fica à mercê das oscilações do mercado e das características da acumulação de capital no ramo de produção em que atua.

Outra forma de definir a precarização é pensar a mesma no tocante ao crescimento do capitalismo, não restrita à questão econômica, mas ligada ao amplo processo de fragilização social:

Desse modo, entende-se precarização do trabalho, como resultado das novas exigências impostas pela expansão do capitalismo (Castel, 1998), não está relacionada apenas à esfera econômica, mas também a deteriorização de todo o tecido social, levando a um processo perverso de desfiliação, de despertencimento e de vulnerabilidade. (MACHADO, GIONGO, MENDES, 2016, pg. 231)

O Brasil segue as tendências internacionais e as imposições realizadas por entidades multinacionais que extrapolam as fronteiras dos países através da globalização, lembrando que parte do lucro gerado dentro do nosso território, com os nossos insumos e com a nossa força de trabalho vai para o país de origem. O que as circunstâncias indicam é que a exploração da força de trabalho era uma questão interna, entre classes de um mesmo país (burguesia e proletários), e atualmente grandes conglomerados exploram nichos de mão de obra barata, situados em países com baixa qualidade de vida. A Revolução Industrial tardou para chegar aqui e entre outros fatores que atrasaram o desenvolvimento econômico fizeram o Brasil ficar na base desta hierarquia servindo de mão de obra para o exterior.

Há alguns anos, vivia-se uma expectativa de aperfeiçoar os direitos trabalhistas adquiridos ao longo dos tempos, mas a realidade hoje é justamente contrária. Infelizmente, as conquistas dos sindicatos e dos movimentos operários estão desaparecendo. Os governantes e o Estado estão se eximindo das obrigações e responsabilidades de manter as condições de saúde, segurança, educação da população. O mundo vive cada vez mais sob as condições desumanizadas impostas pelo avanço do capitalismo, que ignora as necessidades do trabalhador de sustentar-se e à sua família, de usufruir dos momentos de lazer e de viver em sociedade. Ao negligenciar a evidência de que o trabalhador é também o consumidor indispensável ao sistema, a contradição se torna mais viva, produzindo crises cada vez mais frequentes. O Estado de Bem-Estar Social, em que os

governantes desempenhavam um papel na sociedade, para “ampará-la” das empresas, agora perde o sentido. O trabalhador está perdendo espaço, dando seu lugar para novas tecnologias e eficientes linhas de produção.

De acordo com Druck *et al.* (2018), a flexibilização e precarização do trabalho virou estratégia central do atual contexto do neoliberalismo com a nova definição do papel do Estado de desregular o mercado de trabalho. Se a precarização do trabalho é estrutural no capitalismo desde sua origem, na atualidade se tornou institucionalizada, não mais restrita. Conforme o mesmo autor (2018, p. 125): “... essa modalidade de contratação gera, nas empresas, um alto grau de rotatividade, o que contribui para a não garantia de direitos trabalhistas aos terceirizados.”

Segundo Kruger (2016, p. 49):

O trabalhador terceirizado não tem perspectivas para o seu futuro profissional, uma vez que a empregadora basicamente atua na interposição de trabalho. Tais questões existenciais ultrapassam a problematização da falta de isonomia salarial ou a segurança do trabalho, atingindo de sobremaneira a dignidade humana do trabalhador:

Segundo Guy Standing (2013), já não se trata mais de precarização, pois estamos vivendo a sombra do “preariado”. Trata-se de uma condição de pessoas despojadas de garantias trabalhistas e submetidas a rendimentos incertos, que não possuem qualquer identidade apoiada sobre o trabalho. O autor explica que a globalização econômica ampliou o tamanho desta população através da flexibilização do trabalho, e entende que estes trabalhadores podem constituir-se como uma “nova classe em transformação”, daí a denominação *preariado*. Classe formada por pessoas basicamente destituídas das garantias sociais relativas (1) ao vínculo empregatício, (2) à segurança no emprego, (3) à segurança no trabalho, (4) às formas de reprodução das qualificações, (5) à segurança da renda e à falta de representação política. Estas cinco dimensões da supressão de direitos e garantias definem esta nova condição do trabalhador, que Standing denomina *preariado*.

O sociólogo brasileiro Ruy Braga, citado por Pupo e Pompeu (2015, on-line), discorda da “nova classe social”; de acordo com ele:

É uma parte precarizada da classe trabalhadora, aquela que está mais distante do acesso aos regimes de *welfare*, de segurança. E ele é composto pela parcela da classe trabalhadora que está sempre oscilando entre o aumento da exploração econômica, pela diminuição de salários, eliminação de benefícios, precarização do ponto de vista dos contratos, e a ameaça da exclusão social via desemprego. Esta é a parte fundamentalmente importante para entender o que é precariado num país como o Brasil. A massa da população que está entrando no mercado de trabalho não tem condições de dar um salto. Os que conseguem são minoria branca, bem qualificada, que vem de universidade pública ou das melhores universidades privadas do país, a classe média tradicional. E os que não conseguem emprego precisam sobreviver, então aumenta o subemprego, o emprego precário, aumentam as formas degradantes de trabalho, onde o precariado se acantona. E as reformas apontam para uma enorme ampliação desta massa precarizada de trabalho.

2.4. TERCEIRIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO: DUAS FACES DE UMA MESMA MOEDA

De acordo com Bello (2018), no âmbito da Administração, terceirização é um método para organizar a produção. Terceirização é quando uma empresa atribui atividades secundárias para outras a fim de que aquela concentre-se na sua atividade principal.

Conforme Bello (2018) a terceirização começou no Brasil, por volta de 1950, entre as montadoras automotivas. As empresas contratadas desempenhavam atividades auxiliares enquanto as fabricantes dedicavam-se à atividade fim. O emprego da terceirização passou a ser cada vez mais frequente com o avanço da globalização. A terceirização torna-se cada vez mais presente nas empresas que percebem oportunidade na redução dos custos de produção. As empresas veem na terceirização uma ferramenta importante para melhorar o posicionamento no mercado cada vez mais competitivo. O primeiro sinal da legislação brasileira para a terceirização foi em 1966, com os Decretos-Lei n. 1.212 e 1.216. Estes decretos

autorizaram aos bancos a contratação de segurança particular. Observamos que desde a década de 60, o legislativo nacional tem uma preocupação em amparar e atender à vontade das empresas privadas e em específico o setor financeiro.

De acordo com Braz (2017), a terceirização da mão de obra evoluiu no território nacional na década de 90, seguindo as tendências internacionais. Os principais fundamentos eram: diminuição dos custos, intensificação do trabalho e melhoria da eficiência e controle. Braz (2017) refere-se ainda à Instrução Normativa nº 002/2008 que regulamentou a contratação pelo Sistema de Serviços Gerais (SISG). Esta Instrução isenta a Administração de vínculos com os empregados da contratada, ou seja, a empresa contratada torna-se responsável pelos direitos trabalhistas, sociais e previdenciários.

Krüger (2016) faz a relação da terceirização com a precarização do trabalho, pensando as subcontratações, inclusive citando pesquisas que relacionam a terceirização com o trabalho escravo:

Segundo Valena Mesquita e Caio Gonçalves, o binômio terceirização e precarização são porta de entrada para o trabalho escravo, considerando os habituais salários baixos, instabilidade empregatícia e insalubres condições de trabalho a que são submetidos os subcontratados. Citando ainda pesquisa encetada por Druck e Figueiras, constatou-se que nos dez maiores resgates de trabalhadores em situação análoga à escravidão, entre 2010 e 2013, nove décimos dos vitimados eram terceirizados. (Krüger,2016, pg. 38)

Entende-se, então, que a terceirização exacerbada dificulta a fiscalização estatal e o acompanhamento sindical gerando uma maior precarização e empobrecimento de vários segmentos da sociedade.

Segundo Campos (2018) o tempo médio de duração no vínculo empregatício de atividades tipicamente terceirizadas é de 2 anos e 10 meses, enquanto que nas atividades tipicamente contratantes a duração média de vínculo empregatício é de 5

anos e 10 meses. Assim, percebe-se a alta rotatividade do prestador de serviço terceirizado. Tal fato agrava-se pela falta de intenção por parte das empresas contratadas de especializar o trabalhador, este não possui expectativa de ascensão profissional, visto que as empresas contratadas não fazem parte do objeto fim das contratantes.

Nicoletti (2010) observa que funcionários terceirizados normalmente estão mais suscetíveis aos acidentes e doenças no trabalho, porque não são classificados como legítimos. Os funcionários terceirizados não participam da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), tampouco das mobilizações sindicais. A autora cita que a terceirização veio como uma possibilidade de “flexibilização” das relações do trabalho e a promessa de aumentar as vagas de emprego. No entanto, o resultado foi o oposto, gerando inúmeras ações trabalhistas. As empresas que executam trabalhos terceirizados, costumam buscar um trabalhador barato, não propriamente um prestador de serviço de qualidade. Estes trabalhadores submetem-se a quaisquer condições de trabalho, constantemente expostos a um incremento de doenças profissionais: sabe-se que os mesmos sofrem mais acidentes de trabalho que os profissionais contratados diretamente.

3. A LEI FEDERAL 13.429/2017

3.1. ANÁLISE DO TEXTO DA LEI

Conforme a Lei 13.429/2017, trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços.

A lei federal Lei 13.429/2017 que altera os dispositivos da Lei 6.019/1974, rege que trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário, que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços. A mesma exclui a contratação de trabalho temporário para a substituição de trabalhadores em greve (salvo exceções previstas em lei) e considera “demanda complementar de serviços” as mesmas oriundas de fatores imprevisíveis ou, se decorrentes de fatores previsíveis, tenha natureza intermitente, periódica ou sazonal.

A empresa prestadora de serviços de terceiros, não pode ser pessoa física, nem mesmo empresário individual, obrigatoriamente devendo ser pessoa jurídica, devidamente registrada no Ministério do Trabalho, a qual é responsável pela colocação de trabalhadores à disposição de outras empresas temporariamente. A empresa tomadora de serviços é a pessoa jurídica ou equiparada que celebra contrato de prestação de serviços temporários com a empresa denominada “prestadora de serviços”. Tal contrato deverá conter, conforme Art. 9º da respectiva Lei:

- I - qualificação das partes;
- II - motivo justificador da demanda de trabalho temporário;
- III - prazo da prestação de serviços;
- IV - valor da prestação de serviços;
- V - disposições sobre a segurança e a saúde do trabalhador, independentemente do local de realização do trabalho.

Não podendo exceder ao prazo de cento e oitenta dias consecutivos ou não, podendo ser prorrogado por até noventa dias. O trabalhador temporário que cumprir o prazo citado somente poderá ser colocado à disposição da mesma tomadora de serviços, em novo contrato temporário, após noventa dias do término do contrato anterior. Vale ressaltar que a contratação anterior ao prazo mencionado caracteriza vínculo empregatício com a tomadora. A Lei 13.429 de 2017 amplia o trabalho temporário de 3 para 6 meses, podendo ser prorrogado por mais três meses, o que pode ser visto como uma forma de terceirização, posto que os trabalhadores não possuem direito a seguro-desemprego, aviso prévio e multa do FGTS.

É necessário lembrar que a empresa tomadora dos serviços é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas durante o período do contrato. Fica a cargo do tomador de serviço, ou empresa contratante, garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores e obriga-se a mesma a fornecer aos trabalhadores da empresa contratada o mesmo atendimento médico, ambulatorial e refeição destinado aos seus, em suas dependências ou local por ela designado. Especialistas dizem que a nova lei abre a possibilidade para um conflito processual relacionado ao vale-transporte e vale-alimentação podendo as empresas terceirizadas alegarem que a lei não especifica a necessidade do pagamento.

Por sua vez, se ele laborar nas referidas dependências, mas em vez de fornecer refeição e atendimento médico a seus empregados, a tomadora fornecer vale-refeição e plano de saúde, nada obriga que a prestadora de serviços conceda tais benefícios ao trabalhador por ela contratado.
(Fonseca 2018, p. 108)

Anteriormente a Lei 13.429 não existia a necessidade de comprovação de um capital social mínimo da empresa contratada para terceirização. Com a lei passa a ser exigido, contudo, o que parece ser algo em defesa dos trabalhadores, estudos dizem que o capital social mínimo exigido para o número de funcionários, acaba por favorecer as empresas contratantes da terceirização ao excluí-las da solidariedade em relação às verbas trabalhistas.

O capital social mínimo de R\$ 10 mil para empresas com até dez empregados estabelecido pelo art. 4º -B, inciso III, alínea “a” da Lei no 13.429/2017 não tem o condão de proteger os trabalhadores contratados pela prestadora de serviços, pois não é suficiente para cobrir uma folha de pagamento mensal sequer. (Fonseca, 2018, p. 108)

Sendo vedada à empresa contratante utilizar os trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a prestadora de serviços. Vale lembrar que tal lei não se aplica às empresas de vigilância e transporte de valores que permanecem com as vigências legais anteriores. A mesma pode ser aplicada também à administração pública, desde que sejam observadas as disposições específicas a respeito, como a exigência de licitação na contratação dos serviços.

A empresa prestadora não pode prestar serviços genéricos, não se admite a terceirização, pela empresa tomadora de atividades sem especificação. Ou seja, a atividade fim da empresa pode ser terceirizada a empresa prestadora especializada, respeitando-se a exigência de que os serviços sejam determinados e específicos.

Segundo Fonseca (2018, p. 95), terceirizar atividade-fim é intermediar mão de obra. A autora explica a diferença de terceirização de serviço e contrato de fornecimento de mão de obra:

[...] a terceirização permite que a tomadora de serviços se dedique apenas à atividade para a qual foi constituída e nela se aprimore. Por isso, a terceirização é um contrato de prestação de serviços firmado entre duas empresas que acordam o fornecimento de dado produto, e não um contrato de fornecimento de mão de obra. Trata-se da contratação de serviços, e não de trabalhadores. Fonseca (2018, p. 96)

Conforme Spagnol (2017) as principais alterações nas relações trabalhistas são as seguintes:

Ítem	Antes da Lei nº 13.429/2017	Após a Lei nº 13.429/2017
Atividades passíveis de terceirização	Serviços de vigilância, limpeza e conservação, além dos serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador.	Qualquer atividade empresarial pode ser terceirizada (atividades inerentes, acessórias ou complementares da empresa tomadora).
Responsabilidade das empresas	A empresa tomadora dos serviços (contratante) tinha responsabilidade subsidiária. Na prática, a empresa tomadora poderia ser condenada judicialmente ao pagamento das verbas trabalhistas e previdenciárias caso a empresa contratada não efetuasse o pagamento.	A responsabilidade continua subsidiária, respondendo a Contratante apenas se a tomadora dos serviços, acionada na justiça, não tiver dinheiro ou patrimônio para responder pelas dívidas deixadas. A responsabilidade somente será solidária se a empresa tomadora dos serviços falir (§ 7º da Lei).
Subordinação e vínculo empregatício	Se o empregado comprovasse judicialmente que existia personalidade na prestação de serviços ou subordinação a terceirização era considerada irregular e o vínculo empregatício se formava diretamente com a empresa tomadora	Invalidade da existência de subordinação e de reconhecimento de vínculo empregatício (art. 4º-A, § 2º). Porém, em casos de fraude em que se comprove a subordinação direta, o vínculo entre o trabalhador e a contratante deverá ser reconhecido judicialmente, nos termos da Súmula nº 331.
Acidente de trabalho	Responsabilidade Solidária	Não prevê, sendo assim o mesmo.
Representação sindical	Os empregados terceirizados eram representados pelo Sindicato da categoria preponderante da empresa tomadora de serviços. Mas, se a terceirização fosse considerada irregular, o empregado terceirizado teria os mesmos direitos dos demais empregados da empresa tomadora.	Não prevê
Exigência de capital social mínimo	Não previa	Exigências de capital social mínimo conforme a quantidade de empregados
Alteração da empresa prestadora de serviços	Prevvia a possibilidade de troca da empresa prestadora de serviços com a admissão dos empregados da antiga contratada e garantia dos salários e direitos do contrato anterior.	Não prevê
Fornecimento de refeição, transporte, jornada, salários e serviço médico aos empregados terceirizados	Não era regulamentado, porém o fornecimento de refeição, transporte e atendimento ambulatorial aos terceirizados podia ser considerado como indicativo da existência de fraude na contratação de terceirizados.	A contratante pode estender ao trabalhador esses mesmos benefícios, desde que fornecidos também aos seus empregados, podendo se dar nas suas dependências ou local por ela designado.
Condições de segurança, higiene e salubridade	Não previa	É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade quando o trabalho for realizado em suas dependências ou em local previamente contratado (art. 5º-A).

Ítem	Antes da Lei nº 13.429/2017	Após a Lei nº 13.429/2017
Proibição de sócios da empresa prestadora de serviços	O sócio da empresa prestadora de serviços não poderia ser sócio, administrador ou ter mantido vínculo empregatício nos últimos dois anos com a empresa tomadora	Não prevê
Quarteirização	Não previa	Autoriza a subcontratação de outras empresas que serão responsáveis pela contratação, remuneração e direção do trabalho (Art. 4º-A, § 1º).
Administração pública	A terceirização irregular pela Administração Pública não gerava vínculo de emprego entre o trabalhador terceirizado e os órgãos da Administração Pública direta (União, Estados, Municípios e Distrito Federal), indireta (autarquias ou empresas públicas) ou fundacional. A administração pública, todavia, tinha responsabilidade subsidiária pela contratação.	Continua o mesmo
Prazo	O trabalhador somente poderia ser contratado pela empresa para retornar a prestar serviços a mesma após 18 meses de findo o contrato anterior.	A possibilidade de ampliação do prazo do contrato: agora pode ser de 180 dias, prorrogáveis por mais 90 dias. Ao final desse prazo, o trabalhador somente poderá ser contratado para prestar serviços à tomadora após 90 dias.

Fonte: Spagnol (2017)

Como é dito por Silva e Mota (2017, on-line):

[...] a terceirização sem qualquer forma de restrição, possibilitando então sua efetivação na atividade meio e atividade fim como preceitua a Lei 13.429/17, pode acarretar a volta do nepotismo precedendo-se pela desigualdade entre os cidadãos, e que a forma de admissão por concurso público é constitucional e deve ser obedecida.

A Lei 13.429 de 2017 não se restringe à esfera privada, dando entendimento da possibilidade de aplicação na administração pública, como Fonseca refere:

Por outro lado, ainda que se tenha propagado intensamente que o PL mencionado abarcava a prestação de serviços na administração pública, o texto convertido na Lei no 13.429/2017 também não traz qualquer dispositivo que autorize a prestação de serviços em contraposição à regra do concurso público, preceituada pelo art. 37, inciso II da CF/1988. Aliás, sequer há menção ao termo Administração Pública em todo o texto legal. Fonseca (2018, p. 106)

Aprofunda, portanto, a precarização do setor público, observadas as disposições específicas tais como licitação na contratação de serviços, permitindo contratação de terceiros e temporários para atividades-meio e fim. Outro prejuízo ao trabalhador referente a questão da lei é o término dos contratos deixando instável a vida profissional do trabalhador, sendo ele ou a empresa terceirizada que trabalha vir a ser substituído com o fim do contrato, podendo somente retornar a mesma empresa contratante após 90 dias de afastamento contratual.

A quarteirização é outro grande prejuízo ao trabalhador ao permitir que a empresa que presta serviço possa vir a subcontratar outra empresa para realizar os serviços contratados, favorecendo assim a métodos ocultos de contratação visto que a empresa a exercer o serviço obrigatoriamente não será a escolhida entre as demais.

No entanto, a referida lei permite que a prestadora subcontrate a execução dos serviços, permissão essa também possibilitada à subcontratada e assim sucessivamente, levando a uma cadeia de contratações que fragmenta a categoria profissional e precariza direitos. (FONSECA, 2018, p. 106)

O conjunto de alterações feitas com tal lei relacionadas com o mercado de trabalho e com os trabalhadores, especialmente com a perda e/ou não garantia dos direitos trabalhistas e previdenciários estabelecidos pela lei, resultam numa piora das condições, qualificações e direitos do trabalhador.

3.2. A LEI COMO INSTRUMENTO DE PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO

Segundo Botini (2018, on-line):

O PL que há tantos anos tramitava em análise, foi imposto à sociedade sem a consideração devida da legislação vigente, pelas alegações de que a sociedade precisa acompanhar o avanço trabalhista e as dificuldades econômicas que o país enfrenta; isto significa dizer que a tese está pautada na primazia da liberdade contratual em detrimento a proteção do trabalho.

Muito embora a Lei 13.429/2017 possa ser vista como garantia e mais segurança aos contratantes, a terceirização irrestrita resulta na precarização das relações de trabalho uma vez que propicia a rotatividade de colaboradores e a substituição de contratos de trabalhadores por outros terceirizados, inclusive no objeto fim da empresa ou entidade e a possibilidade de terceirização no setor público.

Kruger (2016, p. 34) ressalta que: “fica claro ser o uso da terceirização contrário a uma política de emprego estável tendo, em verdade, o fito de maximizar os lucros e diminuir a combatividade sindical”. A vigência da Lei 13.429/2017 extinguiu o argumento anterior de que a terceirização das atividades-meio era necessária devido a especialização e foco das atividades da empresa. De acordo com Druck *et al.* (2018, p. 116) nos últimos 25 anos os estudos realizados sobre terceirização apontaram indissociabilidade da terceirização com a precarização do trabalho podemos ressaltar muitos indicadores revelados em pesquisas sobre terceirização:

[...] no desrespeito aos direitos trabalhistas, nas más condições de trabalho, nos baixos salários, na piora das condições de saúde, nos maiores índices de acidentes e na vulnerabilidade política dos trabalhadores que, dispersos e fragmentados, têm dificuldades para se organizar coletivamente. ”.

De acordo com Spagnol (2017, on-line) a vigência da Lei trouxe muitos prejuízos aos direitos trabalhistas que representavam conquistas consagradas tais como:

- A possibilidade de redução salarial – com a mudança de empregador, a empresa terceirizada não tem obrigação de pagar o mesmo valor que anteriormente o funcionário recebia na empresa em que trabalhava, mesmo exercendo as mesmas funções na nova empregadora.
- Abolição da equiparação salarial – trabalhos idênticos poderão ser remunerados de forma desigual, em razão da distinção de empregadores.
- Benefícios concedidos através de acordos e convenções coletivas de trabalho – a nova empregadora não estará obrigada a cumprir normas que ela não pactuou e de cujas negociações sindicais não participou.

- Enfraquecimento dos sindicatos – a pulverização dos trabalhadores em diversas empresas, com datas-bases diferentes, fragmentará as negociações coletivas, frustrando as reivindicações legítimas das categorias.
- Maior dificuldade de reinserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho – apenas empresas com mais de 100 funcionários são obrigadas a empregar 2% de PCD. As empresas poderão ser ‘fatiadas’, dissolvendo-se em múltiplas empregadoras, desobrigando-se assim das cotas.
- Aumento das possibilidades de fraudes – empregadores “laranjas” poderão ser utilizados para constituir pessoas jurídicas e assim empregar os trabalhadores, sem que possuam idoneidade técnica ou econômica para cumprir adequadamente os direitos trabalhistas. De forma indireta, há a ‘blindagem’ da empresa contratante, eis que em caso de frustração do pagamento das verbas trabalhistas, inicialmente deverá ser esgotada a via judicial em desfavor da contratada.
- Prejuízo à saúde e segurança do trabalhador – devido à alta rotatividade de mão-de-obra em relação às terceirizadas, restam prejudicados a capacidade e os treinamentos, criando assim ambiente propício a acidentes de trabalho. E isso se dá também em razão do baixo investimento em segurança pelas contratantes, eis que necessitam manter o menor custo da mão-de-obra para se tornarem competitivas.

Contudo a ampliação da terceirização de atividades fim afastando obrigações celetistas reduz benefícios trabalhistas e ocasiona uma maior insegurança no mercado de trabalho aumentando assim a precarização face a retirada de diversos direitos trabalhistas conforme menciona Braga citado por Perrin (2018, on-line) na afirmação abaixo:

Para mim, o precariado, principalmente no caso brasileiro, é parte da classe trabalhadora. Uma parte importante, que era de um certo tamanho, tinha uma certa abrangência, e vai se tornando mais e mais exuberante. É uma parte precarizada da classe trabalhadora, aquela que está mais distante do acesso aos regimes de welfare, de segurança. E ele é composto pela parcela da classe trabalhadora que está sempre oscilando entre o aumento da exploração econômica, pela diminuição de salários, eliminação de benefícios, precarização do ponto de vista dos contratos, e a ameaça da exclusão social via desemprego. ”

A terceirização pode se diferenciar do trabalho temporário, para aqueles que acreditam que a primeira se refira a prestação de determinados serviços por

empresa especializada, enquanto que a segunda à fornecimento de mão de obra à tomadora por meio de empresa interposta em atividades excepcionalmente admitidas pelo sistema jurídico. O que podemos afirmar é que ambas atualmente no Brasil geram poucas chances de evolução profissional ou materialmente, conforme Dionizio citado por Botini (2018, on-line):

O retrato do terceirizado atual no Brasil, objeto de toda esta discussão, é o de: um trabalhador invisível, abstrato, sem identidade própria em seu ambiente laboral, sem plano de carreira, que não incorpora conhecimento técnico, que no quadro atual não tem condições de evoluir profissionalmente e materialmente.

O cenário atual do país exemplificado pela Lei abrangida neste trabalho denota forte tendência mercadológica das relações de trabalho. Segundo Estefam (2018, on-line):

[...] o governo não pode deixar de criar cargos e optar pela terceirização de mão de obra sob o argumento de que diminuirá os gastos com a folha de pagamento e de que os terceirizados não se aposentam pelos cofres públicos [...]. A abrangência da Lei 13.429/2017 que permite a contratação de temporários para o desenvolvimento de atividades meio e atividades fim, atinge a administração, neste contexto, as terceirizações inconsequentes ou duvidosas devem ser evitadas [...]. É preciso uma valoração dos interesses públicos envolvidos no caso concreto, considerando sobretudo o princípio da razoabilidade e da moralidade administrativa, bem como o princípio da eficiência, a fim de otimizar os meios e resultados, e o princípio da máxima transparência em relação a tudo que concerne a prestação do serviço.

Não é possível esquecer que no setor público muito embora haja a busca da eficiência dos gastos públicos, diversos outros valores jurídicos devem ser observados e concretizados pela decisão administrativa sem comprometer a qualidade do serviço prestado.

3.3. ELEMENTOS DO PRECARIADO PRESENTES NA LEI

Para Braga (2014) precariado é um conceito utilizado para descrever trabalhadores subjugados. Relacionando o precariado com a Lei 13.429 de 2017, podemos afirmar que a lei torna os trabalhadores mais vulneráveis, por não estarem plenamente protegidos por sindicatos. E contrariando a ideia da existência de jornadas de trabalho mais reduzidas (proporcionando mais empregos), a lei expõe os trabalhadores a uma flexibilização de carga horária sem garantias de direitos ou possibilidades de novas contratações.

Braga citado por Perrin (2018, on-line) considera que:

[...] recentemente tínhamos duas grandes tendências de precarização: o trabalho subalterno, que ganha até 1,5 salário mínimo, exercido por famílias de baixa renda vivendo em bairros da periferia e a outra que é a pessoa jurídica, exercidos por setores profissionais, pessoas que foram a universidade, falam vários idiomas e são qualificadas.

Tal tendência afasta as pessoas da aposentadoria e dos direitos sociais e trabalhistas em benefício de uma renda insegura e jornadas muito longas. Para Braga apud Perrin (2018), o mercado de trabalho brasileiro virou um “mecanismo de produção de ressentimentos sociais em massa” pois até 2014 e 2015 ainda existia a promessa de emprego formal, mesmo pagando pouco porém com a crise do emprego em 2015 e 2016 houve uma elevação do desemprego e subemprego conforme menciona na afirmação a seguir: “Existia a expectativa de geração de empregos formais, mas havia uma concentração muito aguda de emprego nessa fatia que paga muito mal, e ao mesmo tempo terceirizado, com altas taxas de rotatividade e acidentes do trabalho”.

Ou seja, muito embora o trabalho fosse mal remunerado ainda existia a formalidade e acesso destes trabalhadores a direitos trabalhistas. De acordo com Braga citado por Perrin (2018, on-line):

[...] diferente do momento atual com a reforma trabalhista com características centrais de flexibilização, autonomia do negociado sobre o legislado e multiplicação das formas atípicas de contratação, como o intermitente, que pode mascarar o avanço do subemprego no país.

Segundo o mesmo a tendência de novos tipos de relação de trabalho em que limites de jornadas são mais flexíveis e o rendimento variável é uma tendência nociva para a população. O mesmo considera que o principal problema atual é como proteger o trabalhador desta tendência, uma vez pensando no precariado, termo utilizado por Braga para descrever trabalhadores subjugados relacionados a Lei 13.429/2017.

A terceirização trazida na lei faz uma espécie de aluguel da classe trabalhadora. Pois é sabido que pela terceirização (pregada na lei como positiva) que frequentemente os direitos trabalhistas são prejudicados, que se paga os menores salários e que se pratica discriminações de todas as ordens. Deixando o trabalhador subjugado e à disposição das necessidades e interesses do contratante. Quando tem trabalho, ele é chamado e recebe. Quando não tem, fica em casa e não tem remuneração, é algo que deixa o trabalhador vulnerável e desassistido. Bem como Braga (2014, on-line) diz: “Nunca é demais lembrar que, para Marx, em decorrência da mercantilização do trabalho, do caráter capitalista da divisão do trabalho e da anarquia da reprodução do capital, a precariedade é parte constitutiva da relação salarial. ”

Fonseca (2018, p. 97), explica a precarização do trabalho no contexto da terceirização:

Não é outra coisa senão sonegação de direitos e precarização do trabalho que o MPT constata nas suas inúmeras investigações, em que fica evidente a contratação de trabalhadores através de empresas interpostas para o desenvolvimento de atividades essenciais da tomadora de serviços.

Ao traçar um paralelo da mesma em relação ao serviço público precisamos obrigatoriamente entender a definição de serviço público em seu sentido estrito que é “quando a Administração cuida de assuntos de interesse coletivo, visando ao bem-estar e ao progresso social, mediante o fornecimento de serviços aos particulares. ” (DI PIETRO, 2009, p.99).

3.4. ENTREVISTAS COM TRABALHADORES TERCEIRIZADOS

Para finalizar este trabalho, a título de ilustração, apresentamos, a seguir, uma síntese de entrevistas realizadas com trabalhadores de uma empresa prestadora de serviço terceirizado ao setor público, desde o ano de 2016, contratada por um município do Rio Grande do Sul. Executado por 62 trabalhadores, o serviço prestado influencia diretamente a atividade-fim deste órgão público.

Percebemos a alta rotatividade na empresa, cuja média semestral é de 11,5 trabalhadores representando 15% do total de contratados. Os entrevistados estão contratados a menos de 1 ano e meio, nenhum possui nível superior completo, a metade está com a universidade trancada e são da faixa etária dos 20 aos 30 anos. Os mesmos estão conformados com o baixo tempo de permanência na empresa mesmo que aspirem por oportunidades de crescimento e estão convencidos de que os contratos inferiores há 3 anos não correspondem à alta rotatividade. Ou seja, os entrevistados são tolerantes à situação mesmo quando diminuídos pela ausência de reconhecimento, oportunidades de crescimento ou um plano de carreira.

Os entrevistados estão contratados entre 7 meses e 1 ano e 6 meses, os mesmos conhecem colegas que trabalharam na mesma empresa por no máximo 3 anos. O entrevistado com mais tempo de casa relatou que existe alta rotatividade de trabalhadores terceirizados. Uma das entrevistadas lembra que o colega mais antigo tem 12 meses, mas não percebe a alta rotatividade na sua função. A mais nova das entrevistadas na empresa, acredita que o seu colega mais antigo trabalhou por 3 anos na função, mas também não percebe rotatividade na empresa.

Quando perguntados se a rotatividade prejudica a qualidade do serviço prestado um lembrou que se perde parte do conhecimento adquirido pela experiência do colega que vai embora. Outro entrevistado acredita que quanto maior a permanência nas empresas melhores são as oportunidades de crescimento e

reconhecimento profissional. Mesmo após estas considerações os entrevistados não acham diferença entre o serviço prestado pela terceirizada e o prestado pelo servidor público com maior experiência e reconhecimento profissional.

Todos percebem instabilidade e insegurança na forma de contratação terceirizada. Consideram improvável a possibilidade de trabalhar um longo período de tempo na atual empresa visto que um deles pretende trabalhar “até conseguir algo melhor”, outro relatou ter interesse em trabalhar por “no máximo mais 2 anos” e o outro “enquanto for possível”. Aparentemente, consideram que a atividade terceirizada representa um incremento do currículo e de experiência para alavancar a carreira em pouco tempo numa outra empresa.

Quando questionados se já enfrentaram atrasos no pagamento de salários desta empresa ou das anteriores, enquanto contratados terceirizados, a resposta “sim” foi unânime. Apesar destes atrasos um deles considerou que a empresa é honesta e cumpre com as normas trabalhistas. Todos desconhecem a existência de ações trabalhistas contra a empresa. Nenhum deles perceberam aumentos significativos ou reduções nas suas remunerações.

Quando comparados aos servidores públicos efetivos todos demonstraram sentimentos de discriminação e desunião. Um relatou que os servidores o tratam de “forma diferente”, outro relatou que “em determinados momentos me sinto como uma estagiária e não como uma funcionária capacitada para exercer destinada função”. Todos perceberam redução dos benefícios quando comparados aos recebidos pelos funcionários públicos e confirmaram a ausência no fornecimento de vale-refeição. Todos demonstraram interesse na contratação direta pela empresa principal (órgão público), caso ocorresse esta possibilidade.

Quando instigados a propor melhorias para a empresa terceirizada no sentido de aumentar a qualidade do serviço, os entrevistados ressaltam: fornecimento do vale-alimentação, aperfeiçoamento da comunicação entre empresa e empregado,

valorização do trabalhador, melhora da organização, comprometimento, respeito e responsabilidade.

4. CONCLUSÃO

Nossa pesquisa teve limitações uma delas foi um cronograma muito restrito que impediu o avanço na análise do problema da relação entre precarização do trabalho e terceirização da mão de obra, especialmente no que se refere a dimensão empírica do problema. Mais especificamente, a questão da nova legislação brasileira, que autoriza a ampla terceirização e pode funcionar como instrumento de precarização do trabalho no setor público.

Pessoalmente, percebo o crescente distanciamento social entre colegas de uma “mesma empresa”, funcionários públicos e terceirizados. O trabalhador terceirizado sente-se constrangido pelo tratamento e postura do servidor público. Portanto, destaco que esta condição compromete o sentido de coletividade e comunidade dentro da organização, incluindo o conflito de interesse pela contratação direta, por parte da empresa pública.

Constato que nenhum dos entrevistados apontou treinamento ou capacitação como sugestões na melhoria da qualidade do serviço prestado. Fator que indica certo desconhecimento, falta de perspectiva e indiferença quanto à profissionalização e plano de carreira. Além disso, a ausência de representação sindical pode induzir a alienação e dispersão das opiniões, pela falta de uma pauta de luta, ainda que circunscrita a interesses mais imediatos. As convenções coletivas estão em processo de extinção. Os entrevistados adiam as possibilidades de valorização e transferem esta responsabilidade aos próximos empregadores. Os terceirizados não assumem responsabilidade pela mobilização e oposição à situação atual.

As forças políticas – movimento operário e sindicalismo combativo – que tradicionalmente conduziram a luta pelos direitos da classe trabalhadora, evitando a decadência de sua condição de existência e a precarização do trabalho, perdem cada vez mais seu espaço e representatividade. Paradoxalmente, a classe trabalhadora está maior, porém mais desvalorizada e fragilizada. Os trabalhadores muitas vezes apoiam e concordam com os opressores por desconhecimento da história e dos fatos. Os movimentos sindicais e grevistas contavam com a convicção

coletiva, mas hoje estão enfraquecidos, principalmente, pela segregação provocada por processos de desintegração, dentre os quais destacam-se as terceirizações. Os terceirizados veem-se afastados da representação de classe pela fragilidade do vínculo que os mantém na condição de trabalhadores. A flexibilização das relações trabalhistas, iniciadas desde a década de 1970, hoje é reforçada pelos planos e políticas liberalizantes de governos, como é o caso do Brasil. A nova legislação brasileira autoriza a ampla terceirização, provocando a precarização do trabalho no setor público.

As inovações da modernidade são insuficientes para absorver a população de trabalhadores, substituídos por tecnologias que prometem ser altamente produtivas. Estamos presenciando o crescimento do desemprego estrutural. Nos últimos anos, a qualidade do trabalho regride em função das reestruturações neoliberais, como a flexibilização das leis trabalhistas e o aumento das jornadas de trabalho com diminuição da fiscalização e vigilância.

Scherch (2016, on-line) cita a violação de princípios e regras pétreas, além do descumprimento da exigência de concurso público, com a realização da terceirização:

[...] quando a Administração Pública efetua uma contratação de terceirização para suas atividades-fim, não está tão somente buscando uma "desburocratização" ou uma redução dos gastos públicos com pessoal, mas está frontalmente violando os princípios da moralidade e impessoalidade, além de estar burlando a regra do concurso público.

O Estado está voltado para garantir o aparelhamento e a estruturação das empresas e do capital. Ou o Estado assume a postura de isenção quanto a imposição do capital sobre a classe trabalhadora. A população precisa ficar ciente dos fatos e participar de movimentos em seu próprio benefício. Como Braga (2014, on-line) cita o pensamento marxista:

Em termos marxistas, o aprofundamento da precarização laboral em escala global apoia-se no aumento da taxa de exploração da força de trabalho

tendo em vista, sobretudo, a espoliação dos direitos sociais associada à acumulação por desapossamento.

Portanto, concluímos que a Lei 13.429/2017 gera diretamente o aumento da precarização do trabalho. Entretanto, a ascensão da precarização do trabalho não é pura consequência das investidas das empresas privadas e da ação neoliberal do Estado, mas também da crescente submissão da classe trabalhadora.

Buscando a luta pelos direitos sociais em contraponto ao despossessão podemos trazer Turolla (2017) apontando as legislações trabalhistas da Dinamarca, Suécia e Uruguai como as mais atuantes e corretas do mundo. No Uruguai, por exemplo, existe uma central sindical que concentra as demais e participa de todas as negociações entre governo e empresários. Portanto, existem formas mais justas para com os trabalhadores. A união dos trabalhadores na luta por garantias, reconquistando direitos perdidos, parece ser a única forma de superação do momento atual mundial de neoliberalismo, em que o Estado se torna omissivo ou algoz do trabalhador, e reinam a flexibilização do trabalho, a precarização e a fragilização dos direitos conquistados por lutas históricas e memoráveis.

REFERÊNCIAS

ALENCAR, M. Qual o Significado da Precarização do Trabalho? **Trabalhismo em Debate**, abril de 2017. Disponível em:

<<http://www.trabalhismoemdebate.com.br/2017/04/qual-o-significado-da-precarizacao-do-trabalho/>>. Acesso em 2 jan. 2019.

ALMEIDA, Maira Santana Gama de. **Reforma Trabalhista: Uma Análise à Luz dos Princípios Constitucionais e dos Princípios Basilares do Direito do Trabalho**. Porto Alegre, 2018.

BARSA, Enciclopédia. Rio de Janeiro – São Paulo: Encyclopaedia Britannica do Brasil Publicações Ltda, 1993. 13, 14 v.

BELLO, Diego Sena. **Exigência Constitucional de Concurso Público e a Terceirização nas Empresas Públicas e nas Sociedades de Economia Mista Controladas pela União: Uma Análise do Decreto 9.507/2018 à Luz da Constituição**. Porto Alegre, 2018.

BEZERRA, Juliana. Revolução Industrial Inglesa. **Toda Matéria**, dezembro de 2018. Disponível em: < <https://www.todamateria.com.br/revolucao-industrial-inglesa/> >. Acesso em 09/03/2019.

BOTINI, Carolina. Análise da Lei N. 13.429/2017 - Breves Considerações. **Jurídico Certo**, marco de 2018. Disponível em: < <https://juridicocerto.com/p/carolinabotini/artigos/analise-da-lei-n-13-429-2017-breves-consideracoes-4403> >. Acesso em 24/04/2019.

BOTTOMORE, T. **Dicionário do pensamento marxista**. Zahar, Rio de Janeiro, 1988.

BRAGA, Ruy. Nova Classe Perigosa? **Blog da Boitempo**, fevereiro de 2014. Disponível em: < <https://blogdaboitempo.com.br/2014/02/14/nova-classe-perigosa/> >. Acesso em 24/04/2019.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRAZ, Cristiano Carrion. **Os Significados do Trabalho Terceirizado: Emprego, Identidade e Precarização**. Porto Alegre, 2017.

CAMPOS, André Gambier. **Terceirização do Trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate**. Brasília: Ipea, 2018.

CANCIAN, Renato. Estado do bem-estar social - História e crise do welfare state. **Educação UOL**. Disponível em: < <https://educacao.uol.com.br/disciplinas/sociologia/estado-do-bem-estar-social-historia-e-crise-do-welfare-state.htm> >. Acesso em 10/03/2019

COELHO, Ricardo Corrêa. **Especialização em Gestão Pública. Estado, Governo e Mercado**. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração / UFSC; [Brasília]: CAPES: UAB, 2014.

DINIZ, Augusto. A privatização é boa ou ruim? **Carta Capital**, fevereiro de 2017. Disponível em: < <https://www.cartacapital.com.br/economia/a-privatizacao-e-boa-ou-ruim/> >. Acesso em 2 jan. 2019.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. Direito administrativo. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

DRUCK, Graça; SENA, Jeovana; PINTO, Marina Morena; ARAÚJO, Sâmia. A Terceirização no Serviço Público: Particularidades e Implicações. In CAMPOS, André Gambier. **Terceirização do Trabalho no Brasil: Novas e Distintas Perspectivas Para o Debate**. Brasília: Ipea, 2018.

ESTADO de Bem-Estar Social. **Toda Matéria**, fevereiro 2018. Disponível em: < <https://www.todamateria.com.br/estado-de-bem-estar-social/> >. Acesso em 09/03/2019

ESTEFAM, Felipe Faiwichow. Valores Jurídicos a Serem Observados na Terceirização na Administração Pública. **Revista Consultor Jurídico**, São Paulo, maio de 2018. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-mai-12/felipe-estefam-terceirizacao-administracao-publica> >. Acesso em 09/03/2019

FELICIANO, Guilherme Guimarães. **Decreto nº 9.507/2018 Ameaça Profissionalização do Serviço Público, Alerta ANAMATRA**, 26/09/2018. Disponível em: < <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/27010-decreto-n-9-507-2018-ameaca-profissionalizacao-do-servico-publico-alerta-anamatra> >. Acesso em 24/04/2019.

FONSECA, Vanessa Patriota da. Terceirizar Atividade-Fim é Alugar o Trabalhador. In. CAMPOS, André Gambier. **Terceirização do Trabalho no Brasil: Novas e Distintas Perspectivas Para o Debate**. Brasília: Ipea 2018.

FREIRE, Rafael. Terceirização Beneficia Patrões e Aumenta Desemprego. **A Verdade**, 31/10/2018. Disponível em: < <https://averdade.org.br/2018/10/terceirizacao-beneficia-patroes-e-aumenta-desemprego/> >. Acesso em 24/04/2019.

GALVÃO, Felipe dos Santos. **O Precariado no Brasil Contemporâneo: Processo de (Des) Organização Política em Tempos de Crise**. São Luís, 2015.

GOMES, Luís Eduardo. Vendida Como Solução Por Marchezan, Terceirização da Saúde Tem Histórico de Problemas. **Sul 21**, abril 2019. Disponível em: < <https://www.sul21.com.br/ultimas-noticias/geral/2019/04/vendida-como-solucao-por-marchezan-terceirizacao-da-saude-tem-historico-de-problemas/> >. Acesso em 24/04/2019.

GRANDE, **Enciclopédia Larousse Cultural**. São Paulo: Nova Cultural, 1999. 09, 12, 20, 22 v.

GUY, Standing. **O Precariado: A Nova Classe Perigosa**. São Paulo: Autêntica, 2013.

KRÜGER, Matheus Aquino Pirola. **Terceirização e Precarização do Trabalho**. Curitiba, 2016.

LOBO, Sonia Maria Pimentel. A Evolução do Conceito de Serviço Público. **Direito Net**, janeiro 2009. Disponível em: < <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/4860/A-evolucao-do-conceito-de-servico-publico> >. Acesso em 2 jan. 2019.

LÚCIO, Paulo. Sucateamento Público. **Blog do Carteirinho**, agosto de 2014. Disponível em: < <http://paulolucio.blogspot.com/2014/08/sucateamento-publico.html> >. Acesso em 2 jan. 2019.

MACHADO, Fabiane Konowaluk Santos; GIONGO, Carmem Regina; MENDES, Jussara Maria Rosa. Terceirização e Precarização do Trabalho: uma Questão de Sofrimento Social. **Psicologia Política**, São Paulo, v. 16, n. 36, p. 227-240, mai. / ago. 2016.

MACIEL, Fabrício. A Generalização da Precariedade: Trabalho e Classes no Capitalismo Contemporâneo. **Revista Sociedade e Estado**, Brasília, v. 33, n. 3, p. 772-777, set. /dez. 2018.

MANZONI, Leandro. 11 Greves que Mudaram os Rumos da História. **Forbes**, abril de 2017. Disponível em: < <https://forbes.uol.com.br/colunas/2017/04/11-greves-que-mudaram-os-rumos-da-historia/#foto3> >. Acesso em 09/03/2019.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito administrativo brasileiro**. 36. ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

NALON, Juliana Granjeira e Tai. Como Funciona a Nova Lei Trabalhista Francesa. **Aos Fatos**, julho de 2016. Disponível em: < <https://aosfatos.org/noticias/como-de-fato-funcionara-nova-lei-trabalhista-francesa/> >. Acesso em 04/03/2019.

NICOLETI, Poliana Beordo. **Terceirização ou Precarização do Trabalho: a Situação do Hipossuficiente**. Ribeirão Preto, 2010.

PAIXÃO, Cristiano. FILHO, Ricardo Lourenço. Impactos da Terceirização no Mundo do Trabalho: Tempo, Espaço e Subjetividade. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 80, n. 3, p. 58-74, jul./set. 2014.

PERRIN, Fernanda. 'Precariado' Tende a se Alastrar no Brasil como Nunca Antes, Diz Sociólogo. **Folha de São Paulo**, janeiro de 2018. Disponível em: < <https://www1.folha.uol.com.br/mercado/2018/01/1951942-precariado-tende-a-se-alastrar-no-brasil-como-nunca-antes-diz-sociologo.shtml> >. Acesso em 24/04/2019.

PIRES, Denise Elvira. Precarização do Trabalho em Saúde. **Dicionário da Educação Profissional em Saúde**, 2009. Disponível em: < <http://www.sites.epsjv.fiocruz.br/dicionario/verbetes/pretrasau.html> >. Acesso em 03/05/2019.

PUPO, Amanda; POMPEU, Lauriberto. Exploração e Desemprego Definem Precariado, Diz Sociólogo Ruy Braga. **Estadão Especial Focas**, 2015. Disponível em: < <http://infograficos.estadao.com.br/focas/planeje-sua-vida/exploracao-e-desemprego-definem-precariado-diz-sociologo-ruy-braga> >. Acesso em 24/04/2019.

RICARDO, Antunes L. **O caracol e sua concha: ensaios sobre a nova morfologia do trabalho**, São Paulo: Boitempo, 2005.

SANTANA, Pedro Marques de. **Dependência e Superexploração do Trabalho no Capitalismo Contemporâneo**. -- Brasília: Ipea: ABET, 2013.

SANTOS, Magda; PALUDO, Conceição. **Trabalho/Educação no Programa Mais Educação: formar para a empregabilidade e para o desemprego**, Cad. Pes., São Luís, v. 24, n. 1, jan./abr. 2017.

SANTOS, Maria Paula Gomes dos. **O Estado e os problemas contemporâneos**. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração / UFSC; [Brasília]: CAPES: UAB, 2009.

SCHERCH, Vinicius Alves. A terceirização no serviço público: aspectos gerais, limites e vedações. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XIX, n. 146, mar 2016. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=16979&revista_caderno=4>. Acesso em jun 2019.

SIGNIFICADO de **Precarização**. Dicionário Online de Português. Disponível em: < <https://www.dicio.com.br/precarizacao/> >. Acesso em 24/04/2019.

SILVA, Tainá Belo Paz da; MOTA, Karine Alves Gonçalves. A terceirização trabalhista no serviço público. Jus.com.br 11/2017. Disponível em: < <https://jus.com.br/artigos/61850/a-terceirizacao-trabalhista-no-servico-publico> >. Acesso em jun 2019.

SOUSA JUNIOR, J. de. **Marx e a crítica da educação: da expansão liberal-democrática à crise regressivo-destrutiva do capital**. Aparecida: Ideias & Letras, 2010.

SPAGNOL, Débora. A Terceirização, a Lei nº 13.429/2017 e Seus Impactos - Vantagens, Desvantagens e Modificações. **Jusbrasil**, 2017. Disponível em: < <https://deboraspagnol.jusbrasil.com.br/artigos/446554177/a-terceirizacao-a-lei-n-13429-2017-e-seus-impactos-vantagens-desvantagens-e-modificacoes> >. Acesso em 24/04/2019.

TEIXEIRA, Déa; SOUZA, Maria. Organização do processo de trabalho na evolução do capitalismo. **Revista de Administração de Empresas**, Rio de Janeiro, v. 25, n. 4, p. 65-74, out./dez. 1985.

TUROLLA, Rodolfo. O Direito do Trabalho ao Redor do Mundo. Politize, abril de 2017. Disponível em: < <https://www.politize.com.br/direitos-trabalhistas-no-mundo/> >. Acesso em 04/03/2019.