



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SOCIOECONÔMICO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CONTROLE DE GESTÃO

GABRIELA GISÉLIA CARDOSO DE CARVALHO

**COMPARTILHAMENTO DE INFORMAÇÕES E PERCEPÇÃO DE JUSTIÇA
NO RELACIONAMENTO ENTRE FACCIONISTAS E PRODUTORES DE
ARTIGOS TÊXTEIS**

FLORIANÓPOLIS

2022

Gabriela Gisélia Cardoso de Carvalho

**COMPARTILHAMENTO DE INFORMAÇÕES E PERCEPÇÃO DE JUSTIÇA
NO RELACIONAMENTO ENTRE FACCIONISTAS E PRODUTORES DE
ARTIGOS TÊXTEIS**

Dissertação submetida ao Programa de Pós-Graduação em Controle de Gestão (PPGCG) da Universidade Federal de Santa Catarina para a obtenção do título de Mestre em Controle de Gestão.

Orientadora: Profa. Dra. Valdirene Gasparetto

Florianópolis

2022

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC.

Carvalho, Gabriela Gisélia Cardoso de
Compartilhamento de informações e percepção de justiça no
relacionamento entre facionistas e produtores de artigos
têxteis / Gabriela Gisélia Cardoso de Carvalho ;
orientadora, Valdirene Gasparetto, 2022.
78 p.

Dissertação (mestrado profissional) - Universidade
Federal de Santa Catarina, Centro Sócio-Econômico, Programa
de Pós-Graduação em Controle de Gestão (MP*), Florianópolis,
2022.

Inclui referências.

1. Controle de Gestão (MP*). 2. Compartilhamento de
informações. 3. Percepção de justiça. 4. Indústria têxtil. 5.
Terceirização. I. Gasparetto, Valdirene. II. Universidade
Federal de Santa Catarina. Programa de Pós-Graduação em
Controle de Gestão (MP*). III. Título.

Gabriela Gisélia Cardoso de Carvalho

**Compartilhamento de informações e percepção de justiça no relacionamento entre
faccionistas e produtores de artigos têxteis**

O presente trabalho em nível de mestrado foi avaliado e aprovado por banca
examinadora composta pelos seguintes membros:

Profa. Valdirene Gasparetto, Dra.

Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)

Prof. Valmir Emil Hoffmann, Dr.

Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)

Prof. Darci Schnorrenberger, Dr.

Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC)

Prof. Antonio Zanin, Dr.

Universidade Federal de Mato Grosso do Sul - UFMS

Certificamos que esta é a **versão original e final** do trabalho de conclusão que foi julgado
adequado para obtenção do título de Mestre em Controle de Gestão.

Prof. Dr. Valmir Emil Hoffmann

Coordenador do Programa

Profa. Dra. Valdirene Gasparetto

Orientadora

Florianópolis, 26 de maio de 2022.

Este trabalho é dedicado ao Eterno, que tem domínio sobre todas as coisas, e que me sustentou até aqui.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, ao Eterno, pela força para alcançar meus objetivos, e por todos os planos traçados para minha vida. Agraço a Ele pela vida, pela saúde, e pela capacidade de realizar mais um sonho. Ele é bom o tempo todo.

Ao meu esposo Eliseu por estar ao meu lado me apoiando nas minhas conquistas. Agradeço pelas palavras de ânimo durante a trajetória nesse curso.

Aos meus familiares, minha mãe Gisélia, minha avó Francisca, meus irmãos Landerson, Camilly e Asafe, minha tia Irone, por estarem sempre ao meu lado, e por compreenderem minhas ausências nas reuniões de família.

Ao meu pai Onésio (*in memoriam*), pelo incentivo a estudar e aproveitar as oportunidades. À minha orientadora, professora Valdirene Gasparetto pelo incentivo e dedicação a esse trabalho. Agradeço pela paciência, e por acreditar no resultado dessa pesquisa.

Aos professores que compuseram a banca examinadora, Dr. Valmir Emil Hoffmann, Dr. Darci Schnorrenberger, e Dr. Antonio Zanin, pela disponibilidade e empenho em contribuir com esse trabalho.

Agradeço à Universidade Federal de Santa Catarina, pela oportunidade de cursar um mestrado profissional gratuitamente. Aos docentes do PPGCG, pelos conhecimentos compartilhados. Aos colegas de curso, pelas experiências vivenciadas.

RESUMO

Relacionamentos interorganizacionais entre fornecedores e compradores tendem a apresentar resultados distintos quando há compartilhamento de informações, e a interação com a percepção de justiça presente nos relacionamentos ainda é pouco explorada pela literatura. Diante do exposto, o objetivo deste estudo consiste em analisar como o compartilhamento de informações entre faccionistas terceirizados (fornecedores) e produtores de artigos têxteis (compradores) reflete na percepção de justiça organizacional presente nesses relacionamentos interorganizacionais, na perspectiva dos faccionistas. Para alcançar o objetivo deste estudo realizou-se pesquisa aplicada, descritiva e qualitativa. Os dados foram coletados por meio de entrevistas, com uma amostra de cinco faccionistas que atuam como fornecedores de serviços para a indústria têxtil, e posteriormente os dados foram submetidos à análise de conteúdo. Os resultados evidenciam que o compartilhamento de informações úteis e aplicáveis ao negócio da parte receptora impacta na percepção de justiça presente nos relacionamentos pesquisados. Percebeu-se que o tempo de atuação profissional no ramo, características dos serviços fornecidos pelos faccionistas à indústria têxtil, localização da facção e aspectos socioeconômicos como porte da empresa, impactam na percepção de justiça dos faccionistas terceirizados. Observou-se que faccionistas com maior grau de instrução realizam mais compartilhamento de informações, assim como percebem justiça organizacional nos relacionamentos que estabelecem. O presente estudo fornece contribuições teóricas à literatura sobre justiça organizacional ao analisá-la concomitantemente ao compartilhamento de informações nos relacionamentos interorganizacionais, e o impacto nos relacionamentos de terceirização estabelecidos na indústria têxtil, cujo mercado específico tem apresentado nos últimos anos grande aderência à prática de terceirização de etapas do processo produtivo. Na prática, esta pesquisa evidencia a significância da diferenciação do serviço prestado quanto à percepção de justiça do fornecedor terceirizado. Nas empresas cujos entrevistados demonstraram possuir pouco conhecimento de gestão, se percebeu pouca adesão ao compartilhamento de informações e também demonstraram menor percepção de justiça nos relacionamentos que estabelecem. Além das contribuições teóricas e práticas, este estudo apresenta contribuição social ao evidenciar a influência do compartilhamento de informações na percepção de justiça dos fornecedores de serviços terceirizados da indústria têxtil, como também o impacto da percepção de justiça no desempenho dos relacionamentos interorganizacionais.

Palavras-chave: Compartilhamento de informações. Percepção de justiça organizacional. Relacionamentos interorganizacionais. Terceirização. Indústria têxtil.

ABSTRACT

Interorganizational relationships between suppliers and buyers tend to present different results when information is shared, and the interaction with the perception of justice present in relationships is still little explored in the literature. In view of the above, the objective of this study is to analyze how the sharing of information between outsourced factionalists (suppliers) and textile producers (buyers) reflects on the perception of organizational justice present in these interorganizational relationships, from the perspective of factionalists. To achieve the objective of this study, applied, descriptive and qualitative research was carried out. Data were collected through interviews, with a sample of five factionalists who act as service providers for the textile industry, and later the data were subjected to content analysis. The results show that the sharing of useful information applicable to the business of the receiving party impacts the perception of justice present in the researched relationships. It was noticed that the length of professional experience in the field, characteristics of the services provided by factionalists to the textile industry, location of the faction and socioeconomic aspects such as company size, impact the perception of justice of outsourced factionalists. It was observed that factionalists with a higher level of education share more information, as well as perceive organizational justice in the relationships they establish. The present study provides theoretical contributions to the literature on organizational justice by analyzing it concomitantly with the sharing of information in interorganizational relationships, and the impact on outsourcing relationships established in the textile industry, whose specific market has shown great adherence to the practice of outsourcing in recent years. of stages of the production process. In practice, this research highlights the significance of differentiating the service provided in terms of the outsourced supplier's perception of justice. In companies whose interviewees showed little knowledge of management, little adherence to information sharing was noticed and they also showed a lower perception of justice in the relationships they establish. In addition to theoretical and practical contributions, this study presents a social contribution by evidencing the influence of information sharing on the perception of justice of outsourced service providers in the textile industry, as well as the impact of the perception of justice on the performance of interorganizational relationships.

Keywords: Information sharing. Perception of organizational justice. Interorganizational relationships. Outsourcing. Textile industry.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Fluxograma da terceirização de atividades nas empresas pesquisadas.....	41
Figura 2. Nuvem de palavras.....	57

LISTA DE QUADROS

Quadro 1. Resumo conceitual referente a justiça organizacional.....	23
Quadro 2. Construto relacionamentos de terceirização de mão-de-obra na indústria têxtil	33
Quadro 3. Construto compartilhamento de informações nos relacionamentos de terceirização.....	34
Quadro 4. Construto justiça organizacional nos relacionamentos interorganizacionais .	35
Quadro 5. Características das entrevistas	36
Quadro 6. Características dos entrevistados e suas empresas	38
Quadro 7. Características dos compradores das empresas estudadas.....	39
Quadro 8. Características das negociações.....	43

LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Frequência dos vocábulos ativos	55
---	----

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AFC Análise Fatorial Confirmatória

ID Identificação

ST Segmentos de Texto

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO	14
1.1	OBJETIVOS	16
1.1.1	Objetivo Geral	16
1.1.2	Objetivos Específicos.....	16
1.2	JUSTIFICATIVA	16
1.3	DELIMITAÇÃO DO ESTUDO	18
1.4	ESTRUTURA DO TRABALHO	18
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	20
2.1	JUSTIÇA ORGANIZACIONAL.....	20
2.2	TERCEIRIZAÇÃO E OS RELACIONAMENTOS INTERORGANIZACIONAIS	24
2.3	COMPARTILHAMENTO DE INFORMAÇÕES NOS RELACIONAMENTOS INTERORGANIZACIONAIS.....	26
2.4	INDÚSTRIA TÊXTIL E O PROCESSO DE TERCEIRIZAÇÃO	29
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	32
3.1	CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA	32
3.2	CARACTERIZAÇÃO DOS CASOS DE ESTUDO.....	32
3.3	CONSTRUTOS DA PESQUISA.....	33
3.4	TÉCNICAS DE COLETA E ANÁLISE DE DADOS	35
4	ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	38
4.1	CARACTERIZAÇÃO DAS EMPRESAS PARTICIPANTES	38
4.2	RELACIONAMENTOS DE TERCEIRIZAÇÃO	41
4.3	COMPARTILHAMENTO DE INFORMAÇÕES NOS RELACIONAMENTOS DE TERCEIRIZAÇÃO.....	45
4.4	PERCEPÇÃO DE JUSTIÇA NOS RELACIONAMENTOS INTERORGANIZACIONAIS PESQUISADOS	50
4.5	DISCUSSÃO DOS RESULTADOS.....	59
5	CONCLUSÕES	65

1. INTRODUÇÃO

Entre os desafios da globalização para as organizações, a competitividade impulsiona as empresas a buscarem excelência organizacional e consequente solidificação no mercado (MAIA; RUVÉR; NISSOLA, 2019). O estudo de Gunasekaran, Patel e Tirtiroglu (2001) já apontava que o desenvolvimento do mercado aumenta a competição e impulsiona as organizações a adotarem estratégias de negócio que sustentam sua atuação e permanência neste cenário. Há mais de 20 anos, empresas vêm adotando a terceirização como uma das ferramentas estratégicas, visto que seus benefícios permitem resultados positivos às organizações, sustentando a vitalidade organizacional no mercado (ZHU *et al.*, 2001).

Entre os benefícios da terceirização estão a redução de custos e o acesso a serviços especializados sem a necessidade de investimento tecnológico, repasse de custos fixos a terceiros, redução do quadro de pessoal que leva a uma estrutura mais enxuta, controle de qualidade mais efetivo e, conseqüentemente, a alavancagem dos resultados e melhor desempenho econômico da empresa (BRASIL, 1993; GILLEY; RASHEED, 2000; CERIBELI; LIMA, 2019).

Contudo, a terceirização também apresenta desvantagens que sustentam o risco de praticá-la, principalmente no que tange a questões trabalhistas, considerando que de acordo com a regulamentação vigente o contratante possui responsabilidade subsidiária sobre o quadro de pessoal do terceirizado durante a execução do contrato (CERIBELI; LIMA, 2019). Além disso, há outros riscos evidenciados na literatura como a falta de transparência entre as partes envolvidas no relacionamento de terceirização (SOUSA *et al.*, 2018), e a dependência da inovação tecnológica do terceiro contratado (GILLEY; RASHEED, 2000).

Devido às possibilidades de inúmeros benefícios assim como dos riscos da contratação de terceiros, as relações interorganizacionais de terceirização devem ser estabelecidas com clareza, garantindo que sejam vantajosas para todas as partes envolvidas (ZHUR *et al.*, 2001). A competição mercadológica tem contribuído para a precarização destes relacionamentos (ESTEVEZ; ALVES, 2020), principalmente ao se tratar da indústria têxtil, setor altamente exposto a esta em decorrência de fatores socioeconômicos (ARAÚJO, 2017). Contudo, a literatura expõe que devido a essa precarização, comumente os trabalhadores terceirizados da indústria têxtil sentem-se

injustiçados quanto às relações interorganizacionais de terceirização ao relatar que não há percepção de justiça nestes relacionamentos (BROLESE, 2020).

Na maioria das vezes, os acordos de terceirização na indústria têxtil fundamentam-se na contratação de mão de obra especializada na linha de produção, cujo serviço é comumente denominado “contratação de faccionistas” (MERCANTE, 2015). Especificamente essa categoria de profissionais tende a apresentar menor percepção de justiça nos relacionamentos estabelecidos com as organizações contratantes. Tal fato deve-se ao comprometimento da qualidade de vida quando o faccionista presta serviços que demandam exposição à carga horária exaustiva, dificuldade de acesso aos direitos trabalhistas, entre outros fatores que acarretam em prejuízos à vida pessoal do prestador de serviço terceirizado (SIQUEIRA, 2012; BROLESE, 2020).

Na psicologia organizacional, define-se justiça organizacional no modo como o indivíduo percebe o relacionamento que estabelece nas relações organizacionais, considerando a distribuição de resultados, procedimentos adotados e informações que embasam essa distribuição, e as relações interpessoais (BENZONI; ERVOLINO; SIMÕES, 2018). Tal percepção pode ser evidenciada em dimensões distintas, seja na distribuição de resultados (justiça distributiva), nos procedimentos utilizados para esta distribuição (justiça processual), nas interações entre subordinado e superior (justiça interacional), no tratamento recebido pelo trabalhador nas relações organizacionais (justiça interpessoal), na oferta de informações que subsidiam a adoção dos procedimentos e/ou distribuição de resultados (justiça informacional), ou na distribuição das funções entre os colaboradores (justiça das tarefas) (GREENBERG, 1993; REGO, 2000; COLQUITT *et al.*, 2001; BEUREN *et al.*, 2017). A literatura aborda que a presença de justiça organizacional nos relacionamentos contribui para melhor desenvolvimento econômico das organizações (BENZONI; ERVOLINO; SIMÕES, 2018), influenciando diretamente no desempenho do trabalhador terceirizado e conseqüentemente desencadeando reações positivas quanto às decisões da organização (COPRAZANO *et al.*, 2001; COLQUITT, 2012).

A comunicação presente nos relacionamentos de terceirização também influencia no seu desempenho, principalmente quando é considerado o compartilhamento de informações nesse contexto. Para que ambas partes envolvidas no processo de terceirização alcancem resultados visivelmente justos e vantagem competitiva é necessário que haja o compartilhamento de informações úteis a esta relação

interorganizacional (CHENG, 2011; WU; CHUANG; HSU, 2014). Apesar dos riscos inerentes ao compartilhamento de informações (AMORIM; TOMAÉL, 2011; WIJEWICKRAMA *et al.*, 2021), essa prática visa proporcionar benefícios coletivos àqueles que cooperam entre si por meio de contratos de terceirização (ALCARÁ *et al.*, 2009).

Com vistas a atender à demanda supracitada, esta pesquisa tem o intuito de responder o seguinte questionamento: como o compartilhamento de informações entre faccionistas terceirizados e produtores de artigos têxteis reflete na percepção de justiça organizacional no relacionamento?

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 Objetivo Geral

O objetivo geral deste estudo é analisar como o compartilhamento de informações entre faccionistas terceirizados e produtores de artigos têxteis reflete na percepção de justiça organizacional no relacionamento, a partir da perspectiva dos faccionistas.

1.1.2 Objetivos Específicos

Com vistas a atender o objetivo geral, foram delineados os seguintes objetivos específicos:

- a) Compreender a prática da terceirização de mão de obra para atendimento às etapas do processo produtivo da indústria têxtil;
- b) Verificar como se dá o compartilhamento de informações no relacionamento entre faccionistas terceirizados e produtores de artigos têxteis; e
- c) Identificar a percepção de justiça na perspectiva de faccionistas terceirizados quanto ao relacionamento com produtores de artigos têxteis.

1.2 JUSTIFICATIVA

A justiça organizacional é um tema explorado por muitos estudiosos principalmente no intuito de compreender o comportamento do indivíduo quanto à sua

percepção e consequentes impactos causados pela percepção de justiça no desempenho de suas atribuições e também da sua vida pessoal, como abordam Rego (2002), Judge e Colquitt (2004) Nasurdin, Ahmad e Razalli (2014), entre outros autores. Comumente os estudos limitam-se à análise de relacionamentos intraorganizacionais, focalizando a satisfação do colaborador no ambiente de trabalho de modo geral (REGO, 2000; COLQUITT, 2001; REGO, 2001; BENZONI; ERVOLINO; SIMÕES, 2018), além da abordagem limitada a uma ou outra dimensão da justiça organizacional, dando maior ênfase às dimensões propostas por Greenberg (1993): distributiva e processual. Em contrapartida, esta pesquisa busca contribuir com a literatura evidenciando a percepção de justiça nos relacionamentos interorganizacionais, especificamente nos processos de terceirização na indústria têxtil estabelecidos entre as organizações e os funcionários terceirizados, com ênfase na perspectiva do prestador desses serviços contratados.

Apesar de as pesquisas abordarem o compartilhamento de informações nas relações interorganizacionais (ALCARÁ *et al*, 2009; AMORIM; TOMAÉL; 2011; DING; GUO; LIU, 2011; CHENG, 2011; WU; CHUANG; HSU, 2014; LOPES, 2017; WIJEWICKRAMA *et al.*, 2021), são incomuns estudos que analisem esse tema relacionado à justiça organizacional. Um dos estudos que evidencia ambas as temáticas, relacionando-as, é o trabalho de Normann, Ellegaard e Moller (2017), que analisa a dimensão distributiva da justiça organizacional nos relacionamentos interorganizacionais. Assim, este estudo propõe a análise do compartilhamento de informações nos relacionamentos entre produtores têxteis e funcionários terceirizados, e como esse compartilhamento reflete na percepção de justiça no relacionamento.

Ao descrever a relação do compartilhamento de informações nos relacionamentos de terceirização na indústria têxtil e a percepção de justiça na perspectiva do prestador de serviços terceirizado, esta pesquisa proporciona a construção de conhecimento para embasamento da tomada de decisão das organizações contratantes quanto às negociações estabelecidas com seus fornecedores. Compreender como os parceiros da cadeia de suprimentos percebem seus relacionamentos com as organizações contratantes, auxiliará na mensuração do impacto desta percepção no desempenho da cadeia como um todo, isto é, contribuirá com a alavancagem dos resultados de ambas as partes negociantes (ROCHA; PAIVA, 2016; NORMANN; ELLEGAARD; MOLLER, 2017).

1.3 DELIMITAÇÃO DO ESTUDO

O presente estudo tem como foco as relações interorganizacionais estabelecidas na contratação de serviços terceirizados na indústria têxtil, evidenciando a perspectiva do trabalhador contratado quanto à percepção de justiça presente nestes relacionamentos e, como o compartilhamento de informações com as organizações contratantes impacta em tal percepção.

A aplicação da pesquisa ocorre com facionistas prestadores de serviço terceirizado à indústria têxtil brasileira, atuantes no município de Brusque, no Vale do Itajaí, e municípios da Grande Florianópolis, em Santa Catarina, região detentora de uma parcela de empresas e funcionários da indústria têxtil catarinense, contabilizando aproximadamente 60% do total dessas empresas e profissionais do Estado (MILNITZ; LUNA, 2017). A indústria têxtil, no intuito de tornar-se competitiva, possui um modelo de negócio focado na especialização por meio da terceirização com descentralização da produção.

Os aspectos analisados neste trabalho baseiam-se nos conceitos apresentados por Greenberg (1993) quanto à percepção de justiça nos relacionamentos intraorganizacionais, focalizando a aplicação do tema na indústria têxtil. Em similaridade ao estudo de Normann, Ellegaard e Moller (2017), fundamentado na análise da percepção de justiça nos relacionamentos interorganizacionais estabelecidos na indústria têxtil, em específico da dimensão distributiva, esta pesquisa aborda também as demais dimensões, sendo a processual, interacional, interpessoal, informacional, e de tarefas, a fim de compreender a perspectiva dos facionistas terceirizados em relação às informações que sustentam tais relacionamentos na indústria têxtil.

A abordagem qualitativa do estudo é adotada, pois permite melhor compreensão do fenômeno estudado, considerando que analisar um fenômeno na perspectiva dos envolvidos com a pesquisa em campo propicia a captação de dados e pontos de vistas distintos e relevantes para o estudo (GODOY, 1995).

1.4 ESTRUTURA DO TRABALHO

A estrutura desta dissertação está dividida em cinco capítulos. No primeiro capítulo é apresentada a introdução, a qual aborda o tema estudado destacando seus

principais aspectos, e o problema de pesquisa. Em sequência são apresentados os objetivos da pesquisa, a justificativa, a delimitação do estudo e a estrutura do trabalho.

O segundo capítulo é composto pela fundamentação teórica na qual são expostos argumentos que embasam esta pesquisa. Este capítulo está dividido em quatro seções. A primeira seção aborda justiça organizacional com foco na percepção de justiça nas relações interorganizacionais. Na segunda seção aborda-se sobre a terceirização nas relações interorganizacionais, bem como os benefícios e riscos relacionados a esta estratégia de negócio. Na terceira seção é argumentado sobre o compartilhamento de informações nos relacionamentos interorganizacionais e sua implicação no desempenho da relação entre organização e terceiros. A quarta seção do segundo capítulo aborda sobre a indústria têxtil e o processo de terceirização como prática estratégica de negócio neste ramo de atividade, como este tipo de relacionamento ocorre e a presença da justiça organizacional neste tipo de relação.

O terceiro capítulo aborda os procedimentos metodológicos adotados na realização da pesquisa, expondo sobre o enquadramento metodológico, caracterização do objeto estudado, construtos da pesquisa, técnica de coleta e análise dos dados obtidos, e as limitações do estudo.

O quarto capítulo desta pesquisa traz os resultados alcançados bem como a análise destes a fim de responder o problema de pesquisa elencado anteriormente e, no quinto capítulo são evidenciadas as conclusões deste estudo além de recomendações para trabalhos futuros. A última seção traz as referências que embasaram esta pesquisa, além do apêndice do trabalho.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 JUSTIÇA ORGANIZACIONAL

O desenvolvimento da teoria e estudo sobre a percepção de justiça nas relações organizacionais como campo investigativo intrínseco à Psicologia Social, despontou no ano de 1960, focalizando a análise da justiça nas organizações, e de modo consequente, a compreensão das ações comportamentais dos indivíduos integrantes dessas organizações. Contudo, apenas em 1987 o termo Justiça Organizacional foi cunhado por Jerald Greenberg (ASSMAR; FERREIRA; SOUTO, 2005; RIBEIRO; BASTOS, 2010). De acordo com Assmar, Ferreira e Souto (2005, p. 443), “o contexto organizacional e de trabalho é considerado uma das áreas mais férteis de aplicação dos conhecimentos da Psicologia Social da Justiça”. A justiça organizacional dispõe de maturidade progressiva e, eminentemente, de contribuições à vida organizacional almejando a dignidade humana nas relações com as organizações nas quais os indivíduos estão inseridos profissionalmente (ASSMAR; FERREIRA; SOUTO, 2005).

Fortin (2008) argumenta que a justiça organizacional tem como pressuposto atender-se tanto às percepções de justiça das pessoas quanto às suas relações de trabalho. Para fins de conceituação, Benzoni, Ervolino e Simões (2018) definem justiça organizacional como o modo que o indivíduo avista o relacionamento que mantém com seus superiores, e avalia as decisões dos mesmos quanto à adoção de procedimentos, à distribuição de resultados e às relações interpessoais. Benzoni, Ervolino e Simões (2018) correlacionam o conceito de justiça organizacional com o desenvolvimento de estresse no ambiente de trabalho, que pode causar prejuízos consideráveis ao desempenho das funções do trabalhador e, em consequência, às estratégias da organização.

As pesquisas concernentes à percepção de justiça nas relações organizacionais demonstram que há grande influência às reações dos colaboradores da organização (COPRANZANO *et al.*, 2001; REGO, 2001; MCDOWALL; FLETCHER, 2004; FORTIN, 2008; COLQUITT, 2012; NASURDIN; AHMAD; RAZALLI, 2014; COPRANZANO; MASSARO; BECKER, 2016; BEUREN *et al.*, 2017). Rocha e Paiva (2016) corroboram afirmando que, nos casos em que as relações organizacionais não são consideradas justas pelos colaboradores, seu comprometimento pode ser afetado negativamente e, consequentemente, levar a um clima de instabilidade e desconfiança no

ambiente de trabalho. Em um estudo realizado com docentes do ensino superior de instituições portuguesas, Rego (2002) analisou o papel da percepção de justiça no comprometimento afetivo dos membros dessas organizações. Concluiu que os docentes investigados apresentavam sensibilidade à forma (in)justa com que se sentiam tratados

Com a maturação do conhecimento acerca da justiça organizacional, as pesquisas permitiram a evidência de dimensões distintas que a caracterizam. Inicialmente, as investigações abordavam duas dimensões com enfoques distintos e bem delimitados: a justiça distributiva ou justiça dos resultados, e a justiça processual. Apesar de questionada por alguns estudiosos sobre sua correlação com a justiça processual, a justiça interacional compõe a terceira dimensão da justiça organizacional (ASSMAR; FERREIRA; SOUTO, 2005). Em um dos seus trabalhos, Colquitt (2001) sugeriu que esta terceira dimensão fosse desmembrada em outras duas distintas: justiça interpessoal e justiça informacional. A partir da dimensão distributiva, Rego (2000) evidenciou em sua pesquisa uma quarta dimensão vinculada a esta: justiça na distribuição das tarefas.

No que tange à justiça distributiva, atribui-se a origem da discussão à postulação da teoria da equidade, cujos estudos principiaram-se com a pesquisa de Adams (1965), que abordou a percepção da inequidade nas relações humanas. De acordo com Assmar, Ferreira e Souto (2005), a teoria da equidade fundamenta a abordagem unidimensional da justiça distributiva. Referente a essa abordagem fundamentada no preceito aristotélico que relaciona justiça à proporcionalidade, Ferreira e Souto (2005) aduzem que para o trabalhador perceber justiça nas suas relações intraorganizacionais, a razão entre seus *inputs* (esforços) e *outcomes* (resultados) devem ser equivalentes à razão entre os esforços e recompensas de seus pares. Porquanto, justiça distributiva define-se como justiça dos resultados como salários, participação nos lucros, promoções, posicionamento quanto à avaliação de desempenho e recompensas no geral (BEUREN *et al.*, 2017).

No tocante à abordagem multidimensional, Assmar, Ferreira e Souto (2005) argumentam que esta vem de encontro ao simplismo da abordagem unidimensional, ao considerar, além da equidade, outros aspectos que fundamentam a percepção de justiça nas relações organizacionais, a destacar: a igualdade e a necessidade. Assmar, Ferreira e Souto (2005) ponderam que, de acordo com o objetivo que sustenta as relações cooperativas, pode haver combinação entre os aspectos supracitados. Para fins de exemplificação, nos casos em que a harmonia social define o objetivo das relações de trabalho, os resultados devem ser distribuídos de modo igualitário entre aqueles que

contribuíram para alcançá-los; em casos em que o desenvolvimento ou bem estar pessoal seja o objetivo norteador destas relações, a distribuição dos resultados respeitará o grau de necessidade de cada trabalhador (ASSMAR; FERREIRA; SOUTO, 2005).

A justiça processual, conforme refere-se Greenberg (1993), define-se como a justiça presente nos procedimentos empregados na distribuição dos resultados. Esta segunda dimensão focaliza os meios que determinam as distribuições dos fins alcançados, isto é, dos resultados (GREENBERG, 1987). As pesquisas evidenciam que há melhor aceitação da distribuição desfavorável de resultados, na percepção do indivíduo, quando este percebe que há justiça nos procedimentos de partilha desses resultados (GREENBERG, 1987; ASSMAR; FERREIRA; SOUTO, 2005). Em estudo realizado com docentes universitários de instituições americanas, Judge e Colquitt (2004) concluíram que a justiça processual está entre as duas dimensões que apresentaram relações mais fortes com o estresse oriundo das relações nas organizacionais.

A segunda dimensão que Judge e Colquitt (2004) concluíram ter maior relação com o estresse, e terceira dimensão abordada pela literatura, é a justiça interacional. Greenberg (1993) define a justiça interacional como a percepção do indivíduo quanto ao tratamento recebido por seus superiores na execução procedimentos organizacionais. Ressalta-se que, diferente da justiça processual, a dimensão interacional reporta-se à execução dos procedimentos ao invés da sua constituição. Por vezes, a literatura correlaciona ambos conceitos ao abordar justiça interacional como um aspecto interpessoal da justiça processual. Contudo, com a evolução da pesquisa referente justiça organizacional, estudos vêm evidenciando a distinção entre estas dimensões, além de referir-se à justiça interacional como um conceito intermediário entre justiça processual e justiça distributiva (GREENBERG, 1993).

Ao considerar tais determinantes sociais da justiça interacional, Greenberg (1993) sugere o desdobramento conceitual desta dimensão em outras duas dimensões: justiça interpessoal e justiça informacional. Segundo o autor, a justiça interpessoal define-se com base nos aspectos distributivos da justiça interacional, e a justiça informacional com base nos determinantes relacionados aos procedimentos. Colquitt *et al.* (2001) corroboram afirmando que o aspecto interpessoal da justiça reflete o grau de tratamento recebido pelo colaborador, se este é tratado com cortesia, dignidade e respeito por aqueles responsáveis pela execução dos procedimentos e/ou distribuição dos resultados. Quanto ao aspecto informacional da justiça, os autores afirmam que este refere-se às justificativas dadas

concernentes à adoção dos procedimentos e à repartição dos resultados (COLQUITT *et al.*, 2001).

A quinta dimensão aqui elencada trata-se da justiça na distribuição das tarefas, considerando que de acordo com a pesquisa de Rego (2000), esta dimensão está intrínseca à conceituação da justiça distributiva. Segundo o autor, quanto ao aspecto distributivo da justiça, pode-se extrair duas dimensões distintas, denominadas justiça de distribuição dos resultados e justiça de distribuição das tarefas. Apesar de considerar o fato de a literatura evidenciar a ramificação da justiça interacional em outras duas dimensões como supracitado, Rego (2000) sugeriu uma análise fatorial com base na estruturação de quatro dimensões denominadas procedimental, interacional, distribuição dos resultados, e distribuição das tarefas. Esta última reporta-se ao modo como o indivíduo percebe a presença de justiça na delegação das atividades a serem executadas para alcance dos resultados almejados na organização (REGO, 2000).

Segue quadro resumo para fins de sintetização dos conceitos referente à justiça organizacional:

Quadro 1. Resumo conceitual referente a justiça organizacional

Dimensão de justiça	Conceito	Foco
Distributiva	Consiste na percepção de justiça referente à distribuição de resultados em razão dos esforços despendidos para sua obtenção (GREENBERG, 1993).	Distribuição de Resultados
Processual	Refere-se à justiça presente nos procedimentos empregados na distribuição dos resultados (GREENBERG, 1993).	Procedimentos
Interacional	Diz respeito à percepção do colaborador quanto ao tratamento recebido por seus superiores na execução dos procedimentos (GREENBERG, 1993).	Relações entre subordinado e superiores
Interpessoal	Consiste em uma das subdivisões da justiça interacional e refere-se ao grau de tratamento recebido pelos colaboradores nas relações com seus superiores, como: cortesia, dignidade, entre outros (COLQUITT <i>et al.</i> , 2001).	Tratamento nas relações
Informacional	Refere-se a outra subdivisão da justiça interacional e versa sobre a percepção de justiça quanto às informações dadas ao colaborador referente à adoção dos procedimentos e distribuição dos resultados (COLQUITT <i>et al.</i> , 2001).	Informações ofertadas
Tarefas	Considerada uma ramificação da justiça distributiva, reporta a percepção de justiça quanto à delegação das tarefas na organização (REGO, 2000).	Distribuição das Tarefas

Fonte: elaborado pela autora (2022).

Comumente os estudos abordam a justiça organizacional explorando duas dimensões: a justiça distributiva e a justiça processual. Adams (1975) aborda a dimensão distributiva da justiça organizacional isoladamente, já Greenberg (1987) e Greenberg (1993) abordam estas duas dimensões simultaneamente. Assim como Greenberg (1993), Caetano e Vala (1999) corroboram argumentando que ao abordar dimensões distintas como a interacional, as pesquisas fundamentam-se na relação entre justiça distributiva e justiça processual, isto é, estas duas dimensões fundamentam as demais abordagens referentes à pesquisa da percepção de justiça nas organizações.

2.2 TERCEIRIZAÇÃO E OS RELACIONAMENTOS INTERORGANIZACIONAIS

Em resposta às mudanças necessárias para atendimento às demandas de mercado, as empresas têm adotado estratégias como a terceirização (COSTA, 1994; GUNASEKARAN; PATEL; TIRTIROGLU, 2001; TANG, 2006). O estudo de Zhu *et al.* (2001) demonstra que a prática da terceirização como estratégia de negócio é comum entre as organizações, que assim agregam vantagens ao seu negócio frente às oscilações na forma como as competem entre si. Para Zhu *et al.* (2001, p. 374), “a palavra ‘terceirização’ define o processo de transferência de responsabilidade por uma função comercial específica de um grupo de funcionários para um grupo de não funcionários”. Alves (2014) considera a terceirização como sendo todo o processo de externalização de atividades por meio da contratação de terceiros, sejam estas pessoas físicas ou jurídicas.

De acordo com Gilley e Rasheed (2000), entre os potenciais benefícios da terceirização identificados na literatura quanto ao desempenho financeiro, pode-se destacar a redução dos custos a curto prazo. Sendo esta uma das premissas consideradas na decisão de terceirizar os processos da organização, pois com a redução do investimento na capacidade de fabricação e conseguinte melhoria dos custos fixos, aumenta-se a probabilidade de reduzir o ponto de equilíbrio, conforme apontam os achados de Gilley e Rasheed (2000). Zhu *et al.* (2001) defendem que a terceirização consiste não apenas em uma política de redução de custos, compondo também a gestão estratégica geral da organização no enfrentamento à competitividade do mercado. A economia atual oportuniza às organizações bem administradas, alavancarem seus resultados com a prática da terceirização como estratégia de negócio, tornando-se assim cada vez mais um problema da alta administração ao invés de operacional (ZHU *et al.*, 2001).

Além do aumento da lucratividade e crescimento do negócio alcançados através da alavancagem da produção e redução de custos proporcionados pela terceirização, outra vantagem consiste na especialização e qualidade do serviço ou produto ofertado, e a possibilidade de desenvolvimento de métodos mais efetivos para controle desta qualidade (CERIBELI; LIMA, 2019). Brasil (1993) destaca entre as vantagens da terceirização, a possibilidade de a organização dispor de uma estrutura organizacional mais enxuta e redução no quadro hierárquico, maior foco na atividade fim da empresa, e a transferência de custos fixos para terceiros. Quanto ao terceirizado, Brasil (1993) destaca que ao dispor de capacidade de produção, torna-se mais vantajoso o atendimento a parceiros que demandam exigências similares, isto é, torna-se mais benéfico atender organizações que usufruem da mesma base tecnológica ou ramos de negócio.

Em contrapartida, a terceirização também apresenta algumas desvantagens conforme aponta a literatura. Ceribeli e Lima (2019) destacam como principal desvantagem, os riscos inerentes aos direitos trabalhistas. A partir do contrato de terceirização, a organização contratante torna-se responsável solidariamente às relações de trabalho do prestador de serviço, sendo importante selecionar fornecedores que apresentem capacidade financeira para arcar com possíveis ônus decorrentes de ações trabalhistas (CERIBELI; LIMA, 2019). Gilley e Rasheed (2000) apontam a dependência da terceirização como potencial desvantagem dessa relação, considerando que a organização contratante se torna vulnerável ao declínio da inovação tecnológica do contratado. Outra desvantagem é a falta de transparência entre as partes envolvidas, se a parte contratante foca apenas na redução do custo operacional, visto que o menor preço pode estar associado a outros fatores além do custo propriamente dito (SOUSA *et al.*, 2018). Para Costa (1994, p. 9), “o adequado planejamento e observância dos critérios e consequências que norteiam a decisão de terceirizar poderão amenizar os reflexos negativos a ela inerentes”.

Quando praticada a terceirização, Zhur *et al.* (2001) argumentam que as relações interorganizacionais devem ser estabelecidas com clareza para todas as partes antes mesmo da conclusão do contrato de terceirização. É imprescindível que os riscos e responsabilidades inerentes ao relacionamento interorganizacional sejam considerados desde o início das negociações, sendo necessário garantir a mensuração das metas e objetivos, os benefícios a todas as partes, o respeito e disposição mútuos, a validação contínua do desempenho destes relacionamentos, entre outras análises pertinentes às

relações estabelecidas entre as partes (ZHUR *et al.*, 2001). Costa (1994) argumenta que por vezes a terceirização é tratada de forma precária indo de encontro aos seus preceitos básicos, visto que não é toda empresa que se dispõe a práticas gerenciais modernas que consideram a cooperação interorganizacional.

2.3 COMPARTILHAMENTO DE INFORMAÇÕES NOS RELACIONAMENTOS INTERORGANIZACIONAIS

Relacionamentos interorganizacionais estabelecidos entre empresas contratantes e seus fornecedores consistem em práticas negociais fundamentais à obtenção de vantagem competitiva para todos os envolvidos; e incluem, além dos riscos e benefícios inerentes a estes, o compartilhamento de informações necessárias para o alcance dos resultados desejáveis tanto para a organização contratante quanto para o contratado (CHENG, 2011). De acordo com Wu, Chuang e Hsu (2014), a cooperação a partir do compartilhamento de informações visa sustentar o desempenho de uma cadeia de suprimentos, estabelecendo um compromisso relacional estável e gerando comportamento colaborativo entre as partes negociantes.

Para que esses benefícios sejam alcançados, as informações compartilhadas devem compor um conjunto de conhecimentos úteis, visando fundamentar o processo de tomada de decisões e orientar ações estratégicas (WIJEWICKRAMA *et al.*, 2021). Quanto maior o rol de informações à disposição do usuário, maior será a dificuldade em elencar aquelas úteis e assertivas à alavancagem dos resultados (AMORIM; TOMAÉL; 2011). Contudo, Alcará *et al.* (2009) argumentam que cabe aos indivíduos que compõem a organização identificarem as informações geradas em cada processo executado, além de decidir sobre a disponibilização das mesmas de forma que se tornem aplicáveis pela parte receptora. O compartilhamento de informações não consiste na transferência de posse das mesmas, mas sim em usufruir coletivamente com seus parceiros, proporcionando vantagem competitiva para o coletivo, conforme destaca o estudo de Alcará *et al.* (2009).

Wu, Chuang e Hsu (2014) expõem que em casos onde o compartilhamento de informações não ocorre em sua completude, a informação compartilhada torna-se ineficiente podendo impactar no resultado das atividades desempenhadas. O estudo de Wu, Chuang e Hsu (2014) demonstram que assim como o esforço colaborativo presente

nas relações interorganizacionais, o compartilhamento de informações possui papel mediador no alcance do desempenho organizacional, atribuindo a ineficiência tanto do esforço colaborativo quanto do compartilhamento de informações ao fracasso na busca por tais resultados. De acordo com Ding, Guo e Liu (2011), um dos maiores desafios quanto ao compartilhamento de informações nos relacionamentos interorganizacionais consiste na prevalência do benefício coletivo, visto que comumente busca-se intensificar a importância do benefício individual contrapondo à relação colaborativa estabelecida.

Wu, Chuang e Hsu (2014) argumentam que as informações compartilhadas nos relacionamentos interorganizacionais ocorrem em três âmbitos distintos: operacional, tático e estratégico. As informações de nível operacional subsidiam a execução das atividades de produção no intuito de gerar resultados de nível tático e conseqüentemente a eficiência do desempenho estratégico; quanto ao compartilhamento de nível tático, refere-se à disseminação das informações para fins de gerenciamento do negócio permitindo ao usuário desta informação maximizar melhorias quanto às decisões gerenciais, isto é, auxilia no planejamento eficiente para atendimento às demandas do mercado (WU; CHUANG; HSU, 2014). Já as informações de nível estratégico tratam de aspectos de maior amplitude quanto ao direcionamento de longo prazo do negócio, a fim de agregar valor competitivo e gerar impacto estratégico nos relacionamentos interorganizacionais (WU; CHUANG; HSU, 2014). Ainda sobre as informações de nível operacional, Beuren *et al.* (2020) argumentam que estas, juntamente com informações financeiras, favorecem a interação interorganizacional, impulsionando ganhos principalmente com inovação tecnológica.

Além de informações de nível operacional, tático e estratégico, Lopes (2017) argumenta que informações gerenciais podem ser financeiras e não financeiras, e que ambas as categorias são compartilhadas no contexto interorganizacional, as quais assumem papel fundamental no processo de tomada de decisão conjunto uma vez que se tornam informações relevantes quando compartilhadas com os parceiros de negócio. Informações financeiras abrangem as métricas financeiras aplicadas na medição do desempenho financeiro do negócio, enquanto informações não financeiras consistem naquelas de cunho intangível e intelectual fundamentadas em dados referentes ao desempenho das atividades, relacionamentos com clientes, controle de qualidade, entre outras (LOPES, 2017). Lopes *et al.* (2014) também abordam o compartilhamento de informações financeiras e não financeiras nos relacionamentos interorganizacionais.

Em uma pesquisa realizada com 55 organizações industriais situadas na Região Metropolitana do Recife, Lopes *et al.* (2014) analisaram além de outros fatores, a periodicidade em que ocorre o compartilhamento de informações nos relacionamentos interorganizacionais. A maior concentração de empresas relatou compartilhar informações em períodos irregulares, além de aproximadamente 76% disponibilizarem no máximo três tipos de informações simultaneamente para seus fornecedores, havendo variação no tipo de informação disponibilizada pelos pesquisados aos seus parceiros destacando-se a previsão de demanda, variações no orçamento planejado *versus* executado, tempo de produção, e posteriormente citadas neste tópico. Observaram também que maior número de respondentes compartilha informações com periodicidade, contudo distinguindo-se entre dias, semanas e meses. A pesquisa evidencia que o meio mais utilizado para a prática do compartilhamento de informações é o endereço eletrônico (e-mail), e menos utilizado são os sistemas informatizados integrados representando pouco mais de 3% da amostra utilizada na pesquisa.

Lopes *et al.* (2014) concluem também que entre os tipos de informações compartilhadas no ambiente interorganizacional destaca-se a previsão de demanda, isto é, informações referentes à gestão logística da cadeia de suprimentos, processo orçamentário conjunto e coordenação de planos de longo prazo. Em ordem decrescente os seguintes tipos de informações mais compartilhadas são, respectivamente: informações de variação orçamentária entre o planejado e o real, ciclo de tempo dos produtos fabricados, informações de retrabalho, e informações de custos dos produtos. Em contrapartida, as informações menos compartilhadas são demonstrações contábeis planejadas, informações contábeis referente lucratividade e avaliação de desempenho da cadeia. Sendo assim, a pesquisa evidenciou que informações financeiras são compartilhadas em menor proporção (LOPES *et al.*, 2014).

Ao analisar o processo de interação cooperativa interorganizacional estabelecido na indústria têxtil, Kaori, Chang e Scur (2013) concluíram que o sucesso da terceirização depende da confiabilidade do relacionamento, o qual proporciona a criação de um relacionamento interorganizacional baseado em ganhos coletivos, cujo compartilhamento de informações apresenta relação positiva com o sucesso deste tipo de relacionamento. A pesquisa permitiu os autores evidenciarem que as parcerias baseadas no compartilhamento de informações, beneficia as partes envolvidas através da redução de custos além de proporcionar melhorias na qualidade, preço, entrega e eficiência do

processo de produção. Em contrapartida, também foi possível identificar que não há benefícios evidentes oriundos destes relacionamentos quando estes são estabelecidos sem a devida transparência e de forma fechada não permitindo a troca de informações para obtenção das melhorias supracitadas (KAORI; CHANG; SKUR, 2013).

2.4 INDÚSTRIA TÊXTIL E O PROCESSO DE TERCEIRIZAÇÃO

O desenvolvimento da industrial têxtil conseguinte à globalização e a necessidade de reestruturação do processo produtivo das organizações, demandam consequências inevitáveis aos negócios, que intensificam a necessidade de modernização da gestão em atendimento às pressões competitivas do mercado (SARAIVA; PIMENTA; CORRÊA, 2005). Devido a esta reestruturação produtiva necessária no setor têxtil, as organizações passaram a praticar relações de trabalho com terceiros por meio da contratação de mão-de-obra ofertada por facções, as quais consistem em postos de trabalho externos à empresa contratante e que executam etapas do processo produtivo na construção do produto final (CALEFFI; COMIN, 2014; MERCANTE 2015; ESTEVES; ALVES, 2020).

De acordo com Refosco e Pessoa (2013), a terceirização na indústria têxtil surgiu com o intuito de delegar parte da produção a empresas especializadas que prestam serviço de mão-de-obra, agregando maior qualidade ao produto final. Os autores Refosco e Pessoa (2013) argumentam que, posteriormente, passou a ser agregado ao objetivo da terceirização como estratégia de negócio, a redução de custos e a diminuição de vínculos trabalhistas. A pesquisa de Valiyattoor e Bhandari (2020), realizada com 191 indústrias têxteis indianas demonstrou que, devido ao aumento das relações comerciais, a prática da terceirização na indústria têxtil tem impactado positivamente no desempenho econômico das organizações contratantes.

Outro fator considerado na tomada de decisão quanto à terceirização como estratégia de negócio foi a defasagem tecnológica e o alto custo necessário para investimento em tecnologia de ponta no ramo têxtil, considerando que para enfrentamento da competição de mercado no quesito inovação e baixo custo, torna-se mais viável à indústria têxtil a contratação de terceiros que detenham os conhecimentos necessários para suportar esta competição (VALIYATTOOR; BHANDARI, 2020). O estudo de

Massuda (2008) já contribuía com tal percepção afirmando que a defasagem tecnológica impulsiona as organizações à contratação terceirizada de etapas do processo produtivo.

Visto que o mercado têxtil frequentemente enfrenta oscilação nas tendências, Sardar, Lee e Memon (2016) afirmam que a terceirização proporciona melhor flexibilidade na capacidade de produção para atendimento às mudanças recorrentes, compensando o custo com a contratação excessiva de horas extras e admissão/demissão constante de mão-de-obra de acordo com as sazonalidades. Esteves e Alves (2020) argumentam que essa flexibilização produtiva permite à indústria têxtil a segregação das funções anteriormente concentradas em uma única fábrica entre terceiros, sejam eles pessoas físicas ou jurídicas. De acordo com Araújo (2017, p. 29), flexibilizar a produção através da terceirização de facionistas consiste na “busca por inovação tecnológica e organizacional, amparado pela lógica empresarial, visando aumento da qualidade dos produtos, a rapidez a qual atendia as demandas do mercado, e, principalmente, a redução de custos com produtividade”.

Entretanto, Esteves e Alves (2020) argumentam que assim como o impacto das consequências da globalização impulsionou a adoção da terceirização como estratégia de negócio, também evidenciou a precarização destes relacionamentos, seja na divisão social do trabalho pertinente aos contratos com as facções, na defasagem da remuneração e/ou ausência dos direitos trabalhistas, e na desconcentração industrial com o remanejamento da produção para regiões onde a regulamentação da prestação de serviço de mão-de-obra atua de modo desigual ou inexistente. Araújo (2017) conclui, por meio de uma pesquisa realizada com prestadores de serviço de mão-de-obra do setor têxtil atuantes em parte da região nordeste do Brasil, que a precarização da terceirização na indústria têxtil ocorre com relativa facilidade devido à vulnerabilidade social e o alto índice de desocupação que possibilita a subcontratação de prestadores de serviço, distanciando ainda mais o acesso às condições justas de trabalho. A respeito desta precarização, as organizações contratantes argumentam que as relações estabelecidas com terceiros consistem apenas na compra de produtos denominando tais relacionamentos como “contratação de facções”, a fim de inibir-se de qualquer responsabilidade solidária (MERCANTE, 2015).

Ao analisar as condições de trabalho de fornecedores da indústria têxtil, especificamente facionistas, Brolese (2020) detectou que devido à precarização do trabalho terceirizado na indústria têxtil, há uma baixa percepção de justiça nas relações estabelecidas com as organizações contratantes quando se consideram as exigências

laborais às quais os prestadores de serviço são expostos, os quais comprometem a qualidade de vida do terceirizado. Ao analisar as relações de trabalho terceirizado na indústria têxtil pela perspectiva do trabalhador faccionista, através de um estudo qualitativo, Siqueira (2012) observou que grande parte dos trabalhadores terceirizados sentem-se penalizados quanto aos direitos trabalhistas (ine)xistentes nestes relacionamentos, exposição a condições laborais exaustivas, e a falta de assistência recorrente à prestação de serviço informal.

Contudo, Normann, Ellegaard e Moller (2017) afirmam que a percepção de injustiça do terceirizado quanto ao relacionamento com as organizações contratantes apresenta-se de forma generalizada. Na perspectiva do fornecedor de mão-de-obra, Normann, Ellegaard e Moller (2017) argumentam que as exigências impostas pelas organizações contratantes comprometem o resultado ao forçá-los à absorção de custos de forma injusta, além de incorrer em outros prejuízos sejam à vida profissional ou pessoal do terceirizado. Além disto, foi possível observar que devido ao perceber injustiça nas relações com o contratante, o prestador de serviço tende a reagir negativamente a efetividade da produção incorrendo em prejuízos ao desempenho da organização terceirizante (NORMANN; ELLEGAARD; MOLLER, 2017).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

3.1 CLASSIFICAÇÃO DA PESQUISA

Do ponto de vista da natureza, esta pesquisa caracteriza-se como pesquisa aplicada, cujo propósito consiste na geração de “conhecimentos para aplicação prática dirigidos à solução de problemas específicos”, conforme aborda Prodanov (2013, p. 51).

Quanto aos objetivos, esta pesquisa enquadra-se como descritiva. Segundo Prodanov (2013), a aplicação da pesquisa descritiva visa a observação, descrição, análise e interpretação do fenômeno estudado sem que haja manipulação dos dados por parte do pesquisador, além de comumente ser desenvolvida nas ciências sociais, cujo foco do pesquisador consiste em proporcionar contribuições práticas acerca do problema de pesquisa.

Quanto à abordagem do problema de pesquisa proposto, este estudo classifica-se como qualitativo. Prodanov (2013) argumenta que a pesquisa qualitativa não depende da utilização de métodos e técnicas estatísticas, permitindo retratar de forma mais ampla o fenômeno investigado, e tem como instrumento-chave na coleta de dados o próprio pesquisador, demandando maior esforço na pesquisa de campo. De acordo com Menezes *et al.* (2019), nesse tipo de abordagem recai maior peso sobre a interpretação dos dados levantados em campo pelo pesquisador.

3.2 CARACTERIZAÇÃO DOS CASOS DE ESTUDO

Com participação de 20,05% do setor industrial catarinense e classificada como o maior exportador do Brasil de material têxtil sintético, tecidos, malhas e artigos do vestuário, a indústria têxtil e do vestuário de Santa Catarina é o setor econômico com maior taxa de empregabilidade do Estado e o segundo maior setor em número de estabelecimentos ativos (FIESC, 2022). Dada a empregabilidade do setor, ultrapassando 161 mil trabalhadores atuantes no ramo no ano de 2020 (FIESC, 2022), justifica-se a relevância de analisar os relacionamentos entre fornecedores e compradores que compõem esta cadeia produtiva com ênfase nos relacionamentos de terceirização, e compreender como ocorre o compartilhamento de informações nesses relacionamentos e seu reflexo na percepção de justiça dos faccionistas terceirizados por produtores de

artigos têxteis. A amostra da pesquisa consiste em cinco faccionistas proprietários de facções prestadoras de serviços terceirizados à indústria têxtil catarinense. As empresas dos entrevistados, denominados de E1 a E5, possuem relacionamentos com produtores de artigos têxteis de distintos portes e que fornecem produtos diversificados tanto para o mercado nacional quanto internacional. A seleção das facções fundamentou-se no mercado de atuação das empresas e relacionamentos que estas estabelecem com seus compradores, considerando que as empresas entrevistadas atendem a compradores distintos e com necessidades específicas.

3.3 CONSTRUTOS DA PESQUISA

Prodanov (2013, p. 132) argumenta que “os construtos são uma construção lógica de um conjunto de propriedades aplicáveis a elementos reais, que distingue o que inclui e o que exclui como intenção e extensão, fundamentado no consenso dos pesquisadores”. De acordo com Menezes *et al.* (2019), construto ou abordagem teórica consiste em um dos elementos fundamentais utilizados para análise do objeto de estudo, devendo estar embasado nos objetivos específicos da pesquisa. Sendo assim, os construtos desta pesquisa têm como fundamento os objetivos específicos elencados no Capítulo 1.

O Quadro 2 apresenta o construto fundamentado no objetivo “a” que consiste em “compreender a prática da terceirização de mão de obra para atendimento às etapas do processo produtivo da indústria têxtil”, expondo os elementos de análise, definição e as pesquisas que os fundamentam.

Quadro 2. Construto relacionamentos de terceirização de mão-de-obra na indústria têxtil

Categorias do Construto	Definição	Autores
Relacionamentos de Terceirização	<p>Consiste na contratação de prestadores de serviço, sejam pessoas físicas ou jurídicas, que não fazem parte do quadro de colaboradores da organização contratante. Entre os aspectos analisados estão:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Precificação; • Logística dos materiais; • Negociação de prazo de produção; • Fornecimento de insumos; • Investimento em tecnologia; • Comunicação. 	<p>Massuda (2008); Refosco e Pessoa (2013); Caleffi e Comin (2014); Mercante (2015); Sardar, Lee e Memon (2016); Esteves e Alves (2020); Valiyattoor e Bhandari (2020).</p>

Fonte: elaborado pela autora (2022).

O construto relacionamentos de terceirização de mão-de-obra na indústria têxtil aborda relacionamentos interorganizacionais estabelecidos com as organizações e prestadores de serviço de facção, na gestão estratégica do negócio objetivando a alavancagem do desempenho dos parceiros de negócio, conforme fundamentam Valiyattoor e Bhandari (2020) em seu estudo.

No Quadro 3 é apresentado o construto fundamentado no objetivo “b” que consiste em “verificar como se dá o compartilhamento de informações no relacionamento entre faccionistas terceirizados e produtores de artigos têxteis”, por meio da descrição dos elementos de análise, definição e as pesquisas que os embasam.

Quadro 3. Construto compartilhamento de informações nos relacionamentos de terceirização

Categorias do Construto	Definição	Autores
Informações de Nível Operacional	Consistem em informações não financeiras referente às tarefas e operações da organização, como por exemplo as quantidades a serem produzidas, prazo de entrega, número de itens defeituosos, entre outros.	Wu, Chuang e Hsu (2014); Beuren <i>et al.</i> (2020).
Informações de Nível Tático	Referem-se às informações financeiras e não financeiras para atendimento das demandas de mercado como projeção de vendas, informações de custos, entre outras.	Wu, Chuang e Hsu (2014).
Informações de Nível Estratégico	Informações de nível estratégico, financeiras e não financeiras, utilizadas pela alta gerência no apoio à tomada de decisão, como por exemplo planejamento a longo prazo e análise de tendências de mercado.	Wu, Chuang e Hsu (2014).

Fonte: elaborado pela autora (2022).

O construto compartilhamento de informações nos relacionamentos interorganizacionais abrange a importância deste aspecto também na alavancagem do desempenho dos envolvidos, pois, de acordo com Wu, Chuang e Hsu (2014), esta iniciativa está atrelada à construção de relacionamentos sólidos e confiáveis, isto é, de cooperação.

Nos relacionamentos de terceirização na indústria têxtil, a literatura demonstra que o compartilhamento de informações estabelecido com transparência gera ganhos que sustentam o desempenho das partes que cooperam entre si (KAORI; CHANG; SKUR, 2013).

O Quadro 4 apresenta os elementos de análise, definição e embasamento teórico referente ao construto fundamentado no objetivo “c” da pesquisa que consiste em “identificar a percepção de justiça na perspectiva de faccionistas terceirizados quanto ao relacionamento com produtores de artigos têxteis”.

Quadro 4. Construto justiça organizacional nos relacionamentos interorganizacionais

Categorias do Construto	Definição	Autores
Distributiva	Baseada na distribuição dos resultados de acordo com o empenho imputado para obtenção destes, ou em concomitância com outros fatores como a igualdade ou necessidade individual da pessoa a ser recompensada.	Adams (1965); Greenberg (1993).
Processual	Justiça quanto aos procedimentos adotados para distribuição dos resultados.	Greenberg (1987); Greenberg (1993); Judge e Colquitt (2004).
Interpessoal	Refere-se ao tratamento ofertado aos colaboradores nos relacionamentos estabelecidos com seus superiores. Neste estudo, adota-se essa perspectiva para analisar os relacionamentos entre facionistas e os compradores.	Greenberg (1993); Colquitt <i>et al.</i> (2001).
Informacional	Justiça quanto às informações que justificam a adoção dos procedimentos e conseguinte distribuição dos resultados.	Greenberg (1993); Colquitt <i>et al.</i> (2001).
De Tarefas	Justiça na distribuição de tarefas entre os colaboradores.	Rego (2000).

Fonte: elaborado pela autora (2022).

O construto justiça organizacional nos relacionamentos interorganizacionais representa a perspectiva do prestador de serviço terceirizado referente aos relacionamentos estabelecidos com as organizações contratantes de seus serviços, como estes visualizam o desempenho destes relacionamentos, os resultados alcançados por meio dos mesmos, e as dificuldades encontradas neste tipo de negociação (BROLESE, 2020).

3.4 TÉCNICAS DE COLETA E ANÁLISE DE DADOS

Para validação do roteiro de entrevista a ser aplicado na pesquisa e posteriores ajustes que fossem necessários para melhor atender os objetivos do estudo, foi realizada uma entrevista como pré-teste, onde observou-se as necessidades de melhorias no instrumento de pesquisa a fim de torná-lo claro e coerente para o entrevistado, além de possibilitar a visualização de resultados futuros com a aplicação deste. Esse primeiro contato com facionistas prestadores de serviço terceirizado da indústria têxtil ocorreu no final do mês de outubro de 2021, com um profissional atuante no ramo há mais de 35 anos, e fornecedor de grandes marcas brasileiras de moda feminina atuantes no Brasil e exterior, que não participou da pesquisa final. Em sua perspectiva, o roteiro de entrevista

foi elaborado de forma clara e objetiva. Contudo, foram realizados pequenos ajustes na estrutura do instrumento.

O instrumento de pesquisa deste estudo é apresentado no Apêndice A. Após sua elaboração iniciaram-se os agendamentos das entrevistas. Tais agendamentos foram feitos com intervalos semanais de acordo com a disponibilidade dos faccionistas entrevistados. As entrevistas foram realizadas presencialmente no ambiente de trabalho de cada entrevistado e/ou por vídeo chamada, conforme sua disponibilidade. As entrevistas ocorreram entre os meses de novembro de 2021 e janeiro de 2022, com gravação de áudio em comum acordo com os entrevistados, e duração total de 5h36min, conforme descritas no Quadro 5. A seleção dos faccionistas entrevistados fundamentou-se no tempo de atuação no setor têxtil e experiência profissional com a terceirização de mão-de-obra para a indústria têxtil, além de acessibilidade.

Quadro 5. Características das entrevistas

Identificação	Data	Duração	Realização
Entrevista 1	05/11/2021	1h36min	Presencial
Entrevista 2	19/11/2021	1h05min	Presencial
Entrevista 3	13/12/2021	55min	Online
Entrevista 4	17/12/2021	48min	Online
Entrevista 5	07/01/2022	1h12min	Online
Tempo total	5h36min		

Fonte: elaborado pela autora (2022).

A fim de contextualizar o estudo e familiarizar o assunto a cada profissional entrevistado, foi feita uma explanação inicial sobre os objetivos do estudo, resultados esperados e contribuições cabíveis ao explorar o tema pesquisado. Prezando pela privacidade e segurança dos entrevistados, todos foram conscientizados a respeito do sigilo de sua identidade pessoal, da sua organização ou indivíduos citados na entrevista.

Após a transcrição das entrevistas, o texto foi encaminhado para cada entrevistado, a fim de que se certificassem da fidedignidade dos dados levantados. Havendo necessidade de esclarecimentos posteriores à entrevista, foram feitos contatos por chamada telefônica com os entrevistados. Com a validação da transcrição das

entrevistas, seguiu-se com a análise dos dados obtidos de acordo com os objetivos do estudo.

Com a validação dos entrevistados concluída, as entrevistas foram categorizadas e analisadas de acordo com os construtos da pesquisa. Foi utilizada a técnica da análise de conteúdo para tratamento dos dados, que, de acordo com Mozzato e Grzybovski (2011), constitui uma técnica de análise de dados que potencializa os estudos principalmente tratando-se da abordagem qualitativa. Os dados dos entrevistados foram tabulados para melhor apresentação e sintetização da análise realizada neste estudo.

Além disso, foi realizada a análise dos dados por meio do modo especificidades e análise fatorial confirmatória (AFC) no *software* Iramuteq®, a fim de complementar essa pesquisa a partir da análise das palavras usadas pelos entrevistados em resposta às questões das entrevistas. Nessa análise foram definidas duas variáveis distintas: (i) região de atuação da facção participante da pesquisa e (ii) tempo de atuação na indústria têxtil como fornecedor de serviço terceirizado. A primeira variável analisada, denominada no *corpus* textual como *reg_1* (E1, E2, E3 e E4) e *reg_2* (E5), faz referência às regiões da Grande Florianópolis e região de Brusque, respectivamente. A segunda variável explorada categoriza o tempo de atuação da facção no mercado têxtil da seguinte forma: *temp_1* representando as empresas que atuam de 0 a 15 anos (E5), *temp_2* às empresas que possuem de 16 a 30 anos de atuação (E4), e *temp_3* para aquelas que atuam há mais de 30 anos no segmento (E1, E2 e E3).

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

4.1 CARACTERIZAÇÃO DAS EMPRESAS PARTICIPANTES

Segundo dados da FIESC (2022), dos estabelecimentos que compõem a indústria têxtil catarinense, 30,52% são empresas de pequeno porte, entre o total de 8.937 organizações. Este estudo foi desenvolvido com cinco pequenas empresas participantes do polo têxtil de Santa Catarina, fornecedores de serviços de facção para fabricantes de artigos têxteis e do vestuário. Ao mencionar as empresas no texto, se usa os números correspondentes aos respondentes (de 1 a 5) para designá-las.

Foram entrevistados um representante de cada organização, nomeados no estudo como E1 a E5, todos proprietários das empresas participantes do estudo, as quais estão estabelecidas nas regiões de Brusque e na Grande Florianópolis, em Santa Catarina. Os dados sobre os respondentes de cada organização, participantes do estudo, são apresentados no Quadro 6.

Quadro 6. Características dos entrevistados e suas empresas

ID da empresa	ID do respondente	Local da facção	Área de atuação	Tempo na função	Nº de funcionários	Carga horária /dia	Nível de instrução
Empresa 1	E1	Gov. Celso Ramos	Costura e acabamento	+30 anos	05	8h	Ensino médio técnico
Empresa 2	E2	Biguaçu	Corte, costura e acabamento	+35 anos	05	Variável	Ensino médio técnico
Empresa 3	E3	São José	Corte, costura e acabamento	34 anos	08	Variável	Ensino superior
Empresa 4	E4	Biguaçu	Costura e acabamento	22 anos	11	Variável	Ensino superior
Empresa 5	E5	Brusque	Acabamento	5 anos	02	9h	Ensino Básico

Legenda: ID – identificação.

Fonte: elaborado pela autora (2022).

Os produtores de artigos têxteis e do vestuário adquirem, das empresas participantes do estudo, seus fornecedores, serviços nas áreas de corte, costura e acabamento. Conforme Quadro 6, as empresas 1 e 4 atuam nas áreas de costura e acabamento, as empresas 2 e 3 atuam nas áreas de corte, costura e acabamento, e a empresa 5 atua apenas na área de acabamento.

Constituída em meados de 1990 no município de Governador Celso Ramos, a Empresa 1 atua no ramo de facção de costura e acabamento desde sua constituição, prestando serviço terceirizado a compradores de grande, médio e pequeno portes. Essa empresa atende atualmente dois compradores por meio de contratos formalizados, e três compradores por meio de contratos informais, estabelecidos de acordo com as vontades das partes negociantes sem que haja nenhum tipo de formalidade. Localizados na região da Grande Florianópolis, nos municípios de Palhoça, São José e Florianópolis, os compradores que terceirizam os serviços da Empresa 1 atuam no mercado nacional e internacional, conforme o Quadro 7, que apresenta dados sobre os compradores das cinco empresas da amostra.

Com alguns dos compradores, as negociações da Empresa 1 ocorrem há mais de 10 anos. O E1 aponta a logística como fator facilitador para negociações com empresas estabelecidas na sua região, e continua afirmando que, no passado, a empresa possuía contrato com produtor têxtil estabelecido na Oceania, cuja produção se destinava ao atendimento do mercado internacional, especificamente países como Nova Zelândia, Austrália e também alguns países asiáticos. De acordo com o relato do entrevistado, este relacionamento encerrou-se devido à falta de concordância nas negociações, destacando os quesitos preços e tratamento interpessoal abusivo.

Quadro 7. Características dos compradores das empresas estudadas

ID da empresa	Nº de Compradores	Tipo de contrato	Local dos compradores	Tipo de produto	Porte da empresa contratante	Mercado de atuação dos compradores
Empresa 1	05	Formal e Informal	Grande Florianópolis	Vestuário	Grande, médio e pequeno	Nacional e internacional
Empresa 2	05	Formal	Grande Florianópolis	Uniforme profissional e artigos de lã	Grande e médio	Nacional
Empresa 3	08	Informal	Grande Florianópolis	Moda praia	Grande, médio e pequeno	Nacional e internacional
Empresa 4	10	Informal	Grande Florianópolis	Uniforme profissional e vestuário	Grande e médio	Nacional e internacional
Empresa 5	06	Formal	Brusque	Vestuário	Médio e pequeno	Nacional

Legenda: ID – identificação.

Fonte: elaborado pela autora (2022).

A Empresa 2 foi constituída no ano de 1986, no município de Biguaçu, inicialmente atuando com confecção de artigos de praia, tanto para abastecimento de seus

compradores quanto para comercialização de peças diretamente ao consumidor final. Visando maior rentabilidade nos negócios, a empresa especializou-se na prestação de serviço terceirizado de facção de corte, costura e acabamento, atendendo atualmente cinco produtores têxteis, todos localizados na região da Grande Florianópolis, conforme Quadro 7, atuantes na área de confecções de uniformes profissionais e produtores de artigos do vestuário confeccionados em lã. Todos os contratos estabelecidos atualmente são formalizados. Empresas regionais de grande e médio porte, as compradoras atendem o mercado têxtil nacional e demandam produção de artigos específicos, cuja oferta de mão de obra especializada na região é baixa. De acordo com o E2, “há bastante procura por serviços de facção especializados na produção de artigos de lã e poucos faccionistas que prestam esse tipo de serviço na região; este fato contribui para a permanência dos contratos estabelecidos atualmente”.

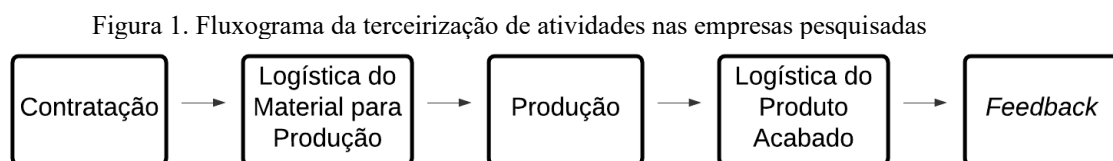
Atuante no segmento de moda praia desde sua constituição, no ano de 1988, a Empresa 3 está localizada no município de São José e fornece serviço de corte, costura e acabamento. Atende oito compradores localizados em municípios da Grande Florianópolis, empresas de grande, médio e pequeno porte, cujos contratos são estabelecidos informalmente. Os compradores atendem, além do mercado nacional, alguns países da América Latina como Argentina, Uruguai e Chile, fornecendo biquínis, maiôs, entre outros artigos de moda praia, e atuam em um mercado sazonal. Apesar disso, o fluxo de produção é constante. Com contratos estabelecidos desde o ano de 2004, o E3 cita que sua empresa detém exclusividade da produção para determinados compradores.

Estabelecida no município de Biguaçu, a Empresa 4 foi constituída no ano de 2000, e atua nas áreas de costura e acabamento. Atende dez compradores, e fornece serviço de facção, com contratos informais, para empresas localizadas em Brusque, Jaraguá do Sul e em alguns municípios da Grande Florianópolis, produtoras de uniformes profissionais e artigos do vestuário de grandes marcas da moda brasileira. Entre os compradores atendidos estão empresas de grande e médio porte atuantes tanto no mercado nacional quanto internacional. O E4 argumenta que parte dos itens que produz são destinados exclusivamente à exportação pelos seus compradores, como roupas de couro legítimo, por exemplo. Entre os itens de uniforme profissional, a empresa 4 produz peças que compõem os EPIs (equipamentos de proteção individual) de redes de postos de combustível, as quais demandam maior tempo de produção em relação a outros tipos de produtos.

Com estabelecimento localizado em Brusque e atuando como prestador de serviço autônomo de facção a partir de 2016, o E5 possui empresa formalizada desde 2018. A Empresa 5 fornece serviços de acabamento, como aplicação de botões, ilhoses e caseado e mantém relacionamento com seis compradores que produzem artigos do vestuário em geral e que estão estabelecidos no município de Brusque. Todas as negociações são feitas com contratos formalizados. Os compradores atendidos pela Empresa 5 consistem em empresas de médio e pequeno porte que atuam no mercado nacional. Em meados de 2021, com a alta demanda de contratos e aumento do faturamento, a Empresa 5 mudou o regime tributário, passando à condição de Microempresa ao invés de MEI (microempreendedor individual). Outro fator contribuinte para a alteração da modalidade de tributação foi a necessidade de contratação de funcionários para atendimento ao aumento de demanda.

4.2 RELACIONAMENTOS DE TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização das atividades dos produtores de artigos têxteis e do vestuário apresenta características semelhantes nas cinco empresas participantes da pesquisa. De forma geral, o processo de terceirização constitui-se das seguintes etapas: contratação, logística da matéria prima, produção, logística do produto acabado e *feedback*, conforme mostra a Figura 1.



Fonte: elaborado pela autora (2022).

O fluxo dos contratos de terceirização estabelecidos pelas empresas difere apenas quanto à logística do material utilizado na produção e, posteriormente, dos produtos acabados, isto é, em alguns casos o comprador é responsável tanto por entregar o material para produção no estabelecimento do fornecedor como por retirar o produto acabado, e noutros o fornecedor se responsabiliza em retirar o material para produção na empresa do comprador e por entregar a produção após sua finalização. Com exceção da Empresa 1, e a exigência de um dos compradores da Empresa 5, que exige que esta se responsabilize

pelas etapas de logística, nas demais negociações das empresas da amostra, o comprador fica responsável pela logística dos materiais para produção e também por retirar o produto acabado do seu estabelecimento.

O Quadro 8 mostra as características das negociações, como o responsável pela precificação dos serviços, logística dos materiais e fornecimento de insumos. O preço dos serviços prestados pelas empresas 1, 4 e 5 é definido pelo comprador, conforme o Quadro 8. Os compradores da Empresa 1 e da Empresa 4 baseiam-se no levantamento de custos de uma peça piloto confeccionada por uma faccionista “piloteira” contratada pelos próprios compradores, a qual produz uma peça do modelo a ser produzido pelas facções terceirizadas no intuito de tabelar dados como custos referentes a confecção, quantidade de insumos consumidos, complexidade da peça considerando o tempo de produção, dificuldade de manuseio da matéria prima, quantidade de detalhes no acabamento do produto, entre outros dados necessários para precificação de cada serviço de facção. Tanto o E1 quanto o E4 salientam que a precificação definida pelo comprador não impede a negociação dos valores no intuito de praticar preços mais justos.

A precificação dos contratos estabelecidos pela Empresa 5 também é definida pelos compradores. O entrevistado E5 menciona que seus compradores realizam uma pesquisa do preço do serviço praticado no mercado em que atuam, e utilizam este levantamento para fundamentar a precificação dos contratos. O E5 cita que raramente consegue negociar os preços estabelecidos por seus compradores pois há concorrentes na sua região que atuam na área de acabamento, e que estão dispostos a aceitar o preço estabelecido pelos compradores. Em seu relato, o E5 diz que “tentar negociar o aumento do preço dos serviços faz com que os compradores contratem outras facções que aceitam o preço que eles determinam”.

A especificidade dos serviços prestados pelas empresas 2 e 3 e a pouca oferta de serviço especializado na região permite que estas empresas estabeleçam o preço dos serviços e que haja maior aceitação por parte de seus compradores. Conforme os argumentos do E2, torna-se mais viável ao comprador a contratação de serviços com base no preço estabelecido pelo seu fornecedor do que contratar fornecedores de outras regiões, pois o custo com logística aumenta consideravelmente, comprometendo o resultado planejado com a produção.

Quadro 8. Características das negociações

ID da empresa	Precificação definida por	Base para precificação	Possibilidade de negociação do preço	Responsável por fornecimento de insumos	Responsável pela logística dos materiais
Empresa 1	Comprador	Peça piloto	Sim	Comprador	Fornecedor
Empresa 2	Fornecedor	Custos de produção	Sim	Comprador	Comprador
Empresa 3	Fornecedor	Custos de produção	Sim	Comprador	Comprador
Empresa 4	Comprador	Peça piloto	Sim	Comprador	Comprador
Empresa 5	Comprador	Pesquisa do preço praticado pelo mercado	Raramente	Fornecedor	Fornecedor / Comprador

Legenda: ID – identificação.

Fonte: elaborado pela autora (2022).

O fornecimento de insumos para produção e gastos com a logística dos materiais são custeados pelos compradores que estabelecem contratos com as empresas 2, 3 e 4, conforme relacionado no Quadro 8. Nos contratos estabelecidos pelo E1, os insumos também são custeados pelos compradores, já os gastos com a logística do material para produção são considerados no preço do serviço prestado, visto que esta etapa é executada e custeada pelo fornecedor. A empresa do E5 é responsável pelo fornecimento dos insumos utilizados na prestação do serviço, cujo custo está incluso no preço praticado nas negociações. Quanto à logística, excepcionalmente um comprador da Empresa 5 negocia estabelecendo esta responsabilidade ao fornecedor.

Valiyattoor e Bhandari (2020) apontam que a competição presente na indústria têxtil intensifica a necessidade de inovação tecnológica que proporcione diferenciação para as empresas se manterem no mercado. Para atender esta demanda, a indústria de tecnologia vem investindo na criação de maquinários automatizados e multifuncionais que atendem a diversas necessidades da indústria têxtil, porém ofertados com custos elevados, decorrentes das funcionalidades dos equipamentos. Massuda (2008), Ceribelli e Lima (2019) e Valiyattoor e Bhandari (2020) argumentam que este é um dos fatores considerados na decisão pela terceirização de etapas do processo produtivo, pois desta forma a organização repassa os custos com tais investimentos para o terceiro contratado, visto que a necessidade de novas tecnologias é dinâmica e varia constantemente, o que pode comprometer o desempenho da organização quando esta absorve custos excessivos com tais investimentos.

Quanto à necessidade de investimento em tecnologia, o E1 ressalta que esta se dá esporadicamente e de acordo com as especificações dos produtos de cada comprador. Cita casos em que seus compradores solicitam a produção de peças diferenciadas e que necessitam de maquinários específicos. Para o E2 e o E4, alguns investimentos não atendem suas necessidades, considerando o custo-benefício. Conforme as palavras do entrevistado E5, “para cada etapa da produção de uma peça há necessidade de maquinários específicos, e para atendimento aos compradores não há outra alternativa a não ser investir”. Atualmente, todos os seus compradores têm contratados serviços cujos maquinários designados já foram adquiridos pela empresa do entrevistado E5. O E3 contribui afirmando que quando há necessidade de investimento em tecnologia diferenciada por exigência de um determinado comprador, o custo do maquinário específico é embutido no preço do serviço a ser prestado, exceto nos casos em que a tecnologia em questão beneficia outros compradores para os quais também presta serviços.

Nas negociações, quando a comunicação estabelecida entre fornecedor e comprador ocorre com transparência e respeito mútuo, impacta positivamente no desempenho do negócio facilitando a negociação, conforme mencionam Zhur *et al.* (2001), ao citarem que uma comunicação clara garante vantagens para todos aqueles que estabelecem a negociação. Unanimemente, os fornecedores entrevistados descreveram a comunicação praticada com seus compradores atuais como transparente e assertiva. Tanto o entrevistado E1 quanto o E3 contribuem mencionando que a afinidade com seus compradores facilita para que haja uma comunicação mais saudável. De acordo com o E1, “a comunicação na negociação ocorre com maior fluidez quando há afinidade entre quem negocia”. Para o E3, “quando há afinidade entre quem as empresas que negociam, há maior probabilidade de o respeito ser recíproco”.

O E1, E3 e E4 citam exemplos de contratos estabelecidos no passado onde a comunicação não fluía, o tratamento recebido era grosseiro e as negociações difíceis de serem acordadas. O E4 argumenta que, em alguns casos, o tratamento recebido de seus compradores era desrespeitoso, e até mesmo considerava-o desumano. O E1 contribui com um exemplo de um comprador, com quem não mais negocia, onde a comunicação não permitia margens para negociações, tornando assim a prestação de serviço exploratória.

4.3 COMPARTILHAMENTO DE INFORMAÇÕES NOS RELACIONAMENTOS DE TERCEIRIZAÇÃO

Com o intuito de alavancar os resultados oriundos dos relacionamentos interorganizacionais, o compartilhamento de informações tem se intensificado (CHENG, 2011). Referindo-se às informações que compartilham entre si, o E1 ressalta que este compartilhamento ocorre semanalmente, de modo bilateral, e que utiliza como ferramenta *e-mails*, redes sociais, e relatórios impressos. Conforme as palavras do E1, “trata-se de uma via de duas mãos”, isto é, este compartilhamento acontece com base na cooperação entre as partes para otimização dos resultados de todos os envolvidos no relacionamento em questão, conforme mencionam Wu, Chuang e Hsu (2014), sendo este um dos maiores desafios da prática do compartilhamento de informações nos relacionamentos interorganizacionais, conforme argumentam Ding, Guo e Liu (2011).

Considerando as informações compartilhadas pelos seus compradores, o E1 apontou que estes compartilham informações operacionais como quantidade a ser produzida, prazo para entrega da produção, embalagens e aviamentos consumidos em cada produto, além de *feedback* referente ao serviço contratado, quantidade de peças com defeito na costura, bem como *feedback* do cliente final referente ao acabamento das peças, sustentando a cooperação do relacionamento estabelecido. Os compradores da Empresa 1 também disponibilizam informações financeiras de nível tático como os custos de produção em planilhas que fundamentam a negociação do preço do serviço, além das não financeiras como projeção de vendas (quantidade, novos lançamentos). No nível estratégico, os compradores compartilham informações não financeiras como tendências de mercado e novas tecnologias, as quais são utilizadas para atendimento ao planejamento de longo prazo. Wu, Chuang e Hsu (2014) corroboram argumentando que é possível agregar valor competitivo ao negócio quando há o compartilhamento de informações de nível estratégico, isto é, informações gerenciais de planejamento a longo prazo.

A Empresa 1 disponibiliza para seus compradores apenas informações de nível operacional e tático. O E1 destaca que sua empresa compartilha informações não financeiras como tempo de produção por peça, produção efetiva e quantidade de insumos utilizados por pedido. “O compartilhamento ocorre no intuito de transparecer o fluxo de produção aos compradores e auxiliar em ajustes para otimização do desempenho de produções futuras”, declara o E1. Além destas informações, o entrevistado E1 argumenta

compartilhar *feedbacks* referentes ao material utilizado na produção expondo sua percepção sobre a qualidade da matéria prima adquirida pelos seus compradores. O E1 cita que “matéria prima de baixa qualidade compromete o resultado do serviço contratado”, e complementa argumentando que “esses *feedbacks* fortalecem a confiança entre comprador e fornecedor”.

Quanto às informações de nível tático, a Empresa 1 costuma disponibilizar informações financeiras como custos não programados incorridos durante o processo de produção. Segundo o entrevistado E1, “quando os insumos que os compradores fornecem são insuficientes, é necessário buscar mais material no estabelecimento do comprador para complementar a produção”. Sendo assim, o E1 enfatiza que utiliza esse tipo de informação para ajustes necessários nas contratações. O E1 menciona que quando o preço previamente estabelecido pelo comprador não atende às necessidades do fornecedor, os montantes são negociados a partir das informações compartilhadas e negociam-se ajustes para atendimento às necessidades de ambas partes negociantes. Kaori, Chang e Scur (2013) citam que além da redução de custos, o compartilhamento de informações no relacionamento interorganizacional proporciona diversas melhorias inclusive na precificação do produto.

Nos relacionamentos estabelecidos com os compradores da Empresa 2, o compartilhamento de informações ocorre de modo bilateral, porém esporadicamente. Contudo, as informações compartilhadas atendem às necessidades tanto da facção quanto dos compradores, conforme expõe o entrevistado E2, e são disponibilizadas através de meios digitais, como *e-mails* e redes sociais como *whatsapp*. O entrevistado E2 argumenta que “a frequência irregular do compartilhamento de informações não necessariamente invalida os benefícios alcançados quando o compartilhamento ocorre”. O E2 expõe que comumente sua empresa disponibiliza aos seus compradores informações de nível operacional referente à produção, como no caso do entrevistado E1, também no intuito de tornar o processo produtivo transparente aos seus compradores. Sobre *feedbacks* compartilhados com seus compradores, o entrevistado E2 argumenta que “o fio de lã de baixa qualidade compromete a produção desde a tecelagem da malha até o acabamento do produto, e é importante que o comprador tenha ciência disso para que a qualidade do serviço prestado não seja julgada indevidamente”. No nível tático, informações financeiras são utilizadas para justificar as alterações no preço cobrado pelo serviço. Segundo o entrevistado E2, “é informado aos compradores quando há aumento

dos custos de produção como custos com a mão de obra, por exemplo”. Informações de nível estratégico não são compartilhadas pela empresa do entrevistado E2 aos seus compradores.

O entrevistado E2 menciona que seus compradores disponibilizam informações operacionais como aquelas recebidas pelo E1, além de informações de modelagem quando há contratação do serviço de corte. O E2 argumenta que “o compartilhamento de informações é proveitoso quando as informações que são disponibilizadas podem ser aplicadas aos negócios, e nem sempre quem recebe as informações tem a instrução necessária para utilizá-las”. Cita que “o compartilhamento de informações sobre a qualidade da produção ocorre em poucas situações, apenas quando é necessária alguma melhoria na produção para reparar defeitos na costura ou corte”. Argumenta que o compartilhamento de informações não financeiras impacta positivamente na tomada de decisão quanto aos ajustes necessários para o controle de qualidade do serviço prestado e do produto a ser ofertado ao cliente final da cadeia têxtil. O E2 menciona que geralmente seus compradores apresentam informações financeiras de nível tático como custo do produto especificamente no intuito de negociar o preço do serviço já estabelecido pelo fornecedor. O entrevistado E2 argumenta que “dificilmente os compradores estão dispostos a compartilhar informações referentes ao planejamento do seu negócio, que dizem respeito às estratégias de longo prazo” e que visualiza esta postura como estratégia de negócio de seus compradores.

Nos relacionamentos que estabelece, a Empresa 3 disponibiliza informações operacionais esporadicamente e “esse compartilhamento ocorre quando há necessidade de ajustes nas negociações”, enquanto seus compradores compartilham informações conforme a demanda de pedidos, o que pode ocorrer semanalmente ou a cada quinze dias, isto é, esta prática ocorre de modo bilateral. Ambas as partes disponibilizam informações através de meios digitais como *e-mails* e redes sociais como *whatsapp*. O entrevistado E3 cita que “disponibilizar informações operacionais referente ao serviço contratado é intrínseco à negociação” e que “a ausência destas informações impede os ajustes necessários em um negócio vantajoso para aqueles que estão envolvidos na contratação do serviço”. Também menciona que “é comum as malhas apresentarem defeitos seja na tecedura, na estamparia ou tinturaria, e principalmente no corte, devido à elasticidade do material”. Na sua perspectiva, o E3 expõe que “auxiliar os compradores com o controle de qualidade da matéria prima utilizada nas peças também é vantajoso para o faccionista,

pois a qualidade da malha utilizada impacta no desempenho da produção”. Quanto a informações de nível tático, o entrevistado E3 cita que “informações financeiras são utilizadas para que os compradores compreendam a necessidade de ajuste no preço observando o aumento dos custos de produção, seja mão de obra, manutenção dos equipamentos, e outros gastos com a facção”. A Empresa 3 não disponibiliza informações de nível estratégico.

Entre as informações operacionais compartilhadas pelos compradores da Empresa 3 referentes à produção contratada, o E3 destaca informações operacionais como prazo para entrega dos produtos acabados, quantidade de peças para confecção, aviamentos utilizados por peça, embalagens e etiquetas utilizadas no produto final, e modelagem das peças quando o corte também é negociado. Sobre o controle de qualidade da produção, o E3 cita também receber informações referentes à avaliação de qualidade do serviço prestado, e defende que “a troca de informações não financeiras para controle de qualidade auxilia na construção de relacionamentos cooperativos”. Lopes *et al.* (2014) defendem que a cooperação entre participantes de uma cadeia de suprimentos tem como apoio o compartilhamento de informações gerenciais não financeiras. O E3 menciona que seus compradores não compartilham informações de nível tático e estratégico.

Conforme o entrevistado E4, “o habitual é as informações serem compartilhadas por ambas as partes que negociam e regularmente, de acordo com a demanda de produção contratada”, isto é, de modo bilateral. Os parceiros costumam compartilhar informações quinzenalmente, de acordo com a demanda de pedidos, e através de *e-mails* e contatos por *whatsapp*. A Empresa 4 compartilha informações operacionais relacionadas a quantidade produzida, insumos consumidos, horas necessárias para a produção de determinado item, a fim de negociar os prazos para entrega de acordo com a complexidade da peça a ser confeccionada. Para solidificar a parceria com seus compradores, o entrevistado E4 comumente compartilha informações sobre a qualidade da matéria prima que seus compradores utilizam em seus produtos. Devido à sua formação em *Design* de Moda, o E4 argumenta que habitualmente estuda as tendências do mercado da moda têxtil e comumente disponibiliza esse tipo de informação de nível estratégico aos seus compradores com o objetivo de intensificar a cooperação entre eles. O E4 compreende que “poder contribuir com melhorias e inovações nos produtos dos compradores estreita laços nos relacionamentos”. O entrevistado E4 não compartilha informações de nível tático com seus compradores.

No nível operacional, o entrevistado E4 cita que “todos os pedidos devem estar acompanhados de uma ficha técnica para que as especificações de cada peça sejam respeitadas” e menciona que “isto faz com que seja necessário que os compradores disponibilizem informações operacionais como material e aviamento utilizado por peça, tipo e quantidade de embalagem para cada produto, entre outras informações”. O E4 cita que “o controle de qualidade feito pelos compradores ocorre regularmente e informações sobre a qualidade do serviço prestado são utilizadas principalmente quando há necessidade de melhoria na produção”. No nível tático, os compradores do E4 disponibilizam informações financeiras referente a custos baseando-se na produção da peça piloto para fundamentar a precificação estabelecida. O E4 cita que alguns compradores da Empresa 4 compartilham informações estratégicas, entre as quais destacam informações referentes ao planejamento estratégico para expansão de mercado a longo prazo e análise de tendências de mercado.

O compartilhamento de informações nos relacionamentos estabelecidos pela Empresa 5 ocorre de modo bilateral. Apesar desse compartilhamento ocorrer esporadicamente, a disponibilização por parte dos compradores acontece com mais frequência do que por parte do fornecedor. Tanto fornecedor quanto compradores disponibilizam as informações através de *e-mails* e redes sociais como *whatsapp*. O E5 cita que “em casos que o comprador solicita informações relacionadas à produção como previsão de entrega do pedido, tempo gasto na produção de cada peça, entre outras, o compartilhamento ocorre para atendimento a esta necessidade em específico”. No nível tático, o proprietário da Empresa 5 argumenta que “mesmo com certa resistência dos compradores na negociação do preço pago pelo serviço, são compartilhadas informações financeiras como os custos da fabricação na tentativa de ajuste nos valores estabelecidos por eles”. Quanto a informações de nível estratégico, o E5 não mencionou disponibilizar este tipo de informação.

Os compradores da Empresa 5 que optam pelo compartilhamento de informações, também disponibilizam informações operacionais. O entrevistado E5 cita que “este tipo de informação, quando disponibilizada, possibilita negociar com maior clareza com quem contrata o serviço”. Devido a especificidades do serviço ofertado pela Empresa 5, alguns compradores optam por disponibilizar informações como tipo e quantidade de aviamentos utilizados no acabamento das peças de acordo com cada modelo que está sendo trabalhado, assim as exigências do comprador se tornam claras e a necessidade de

retrabalho diminui. O E5 também afirma que utiliza os *feedbacks* sobre a qualidade de seus serviços para orientar os ajustes a serem feitos na linha de produção a fim de garantir o melhor resultado para seus compradores. De acordo com o relato do E5, raramente seus compradores disponibilizam informações financeiras, seja de nível tático ou estratégico, com exceção da pesquisa do preço praticado pelo mercado que define o preço a ser praticado nas negociações.

A partir da análise individual de cada participante da pesquisa, observa-se que o compartilhamento de informações nos relacionamentos de terceirização analisados ocorre com maior ênfase nos relacionamentos estabelecidos pelas empresas participantes da pesquisa que possuem maior tempo de atuação no ramo (Empresa 1 e Empresa 3). Com exceção da Empresa 2, as empresas que possuem mais de 20 anos de atuação no ramo mencionam que as informações são compartilhadas com frequência regular nas negociações que estabelecem com seus compradores e efetivamente são utilizadas na gestão do negócio. O entrevistado E5, cujo compartilhamento de informações ocorre esporadicamente, demonstrou menor interesse pela prática, argumentando que suas negociações são pouco flexíveis. Contudo, os entrevistados mencionam percepções distintas quanto à prática de compartilhamento de informações e seu impacto nos relacionamentos estabelecidos entre fornecedor e comprador.

4.4 PERCEPÇÃO DE JUSTIÇA NOS RELACIONAMENTOS INTERORGANIZACIONAIS PESQUISADOS

Referente à dimensão distributiva da justiça organizacional, o E1 defende que “remunerar o serviço de facção de acordo com as necessidades pessoais do faccionista, ou ter um preço único para todos os serviços sem considerar as especificidades de cada contratação, favorece algumas facções financeiramente, e prejudica outras”. O entrevistado E1 menciona que a remuneração de seus serviços se fundamenta na complexidade da peça a ser produzida, isto é, o preço dos serviços é estabelecido de acordo com o grau de dificuldade de confecção de cada produto. O entrevistado E1 cita que para obter resultados financeiros atrativos, é negociada alternância entre produções de maior e menor complexidade, para alavancagem do resultado financeiro da facção dentro de um determinado período.

O entrevistado E2 relata que “ainda que o preço do serviço não seja definido pelos compradores, quando eles expõem a necessidade de ajustes nos valores definidos, é justo que haja a negociação desses valores”, e continua afirmando que “nas negociações sempre é prezado pelo benefício comum, o que torna a remuneração do serviço contratado justa”. Assim como o E2, o entrevistado E3 também define o preço dos serviços prestados a terceiros. O E3 argumenta que “a possibilidade de definir o preço do serviço terceirizado proporciona maior segurança para quem é contratado”. Cita que habitualmente os compradores tentam negociar preços mais baixos do que o ofertado, e acredita que “ajustar o preço de acordo com a necessidade dos compradores não caracteriza injustiça, desde que a facção não se submeta a prejuízos para atender à demanda”.

No ponto de vista do E4, dentro da cadeia produtiva as facções constituem o grupo menos favorecido quanto à remuneração. O entrevistado E4 cita que “o ganho da facção, considerando todos os custos com pessoal, manutenção das máquinas, energia elétrica e outros, é muito baixo, e isto ‘obriga’ o faccionista a trabalhar com ‘exaustão’ para ter resultado que atenda suas necessidades”. Já o entrevistado E5 aponta que não percebe justiça na precificação baseada na pesquisa do preço praticado pelo mercado, e argumenta que devido às especificações técnicas de cada processo, os serviços deveriam ser melhor remunerados. Para o E5, “apesar de a remuneração da facção de acabamentos ser baixa, os concorrentes sustentam essa realidade; para cada faccionista que não concorde com o preço ofertado pelo serviço, haverá outros tantos que aceitam ser contratados e receber esses valores”.

Sobre a dimensão processual da justiça organizacional, Greenberg (1987) argumenta que quando o indivíduo considera os procedimentos adotados para distribuição dos resultados justos, esta distribuição torna-se perceptivelmente mais justa e aceitável para o mesmo. O E1 considera que os mecanismos que embasam a definição da remuneração do serviço de facção são justos, claros, negociáveis e flexíveis. De acordo com o depoimento do entrevistado E1, “a escolha da facção para determinado tipo de produção ocorre de acordo com as especificações profissionais de cada uma, e este aspecto influencia na remuneração da facção”. O entrevistado E2 argumenta que “poder definir a precificação permite que sejam considerados todos os custos da facção e que seja agregada uma margem de lucro saudável para negociação com os compradores”. O E3 cita que a autonomia na adoção dos procedimentos que embasam a remuneração dos

serviços demonstra a confiança que seus compradores dedicam ao relacionamento estabelecido, intensificando a cooperação entre os negociantes.

Na perspectiva do E4, “mesmo que os procedimentos que fundamentam a precificação do serviço contratado sejam explícitos e compreensíveis, nem sempre os custos apresentados pela faccionista ‘piloteira’ dizem respeito à realidade da facção terceirizada”. O entrevistado E5 cita que “são muitas as dificuldades encontradas quando a precificação dos serviços não considera a realidade do contratado; gastos com mão de obra, por exemplo, são os que mais divergem do praticado na facção”. Sendo assim, o E5 não percebe justiça nos procedimentos adotados pelos compradores para definição da remuneração dos serviços prestados. O E5 também afirma que “conhecer o fundamento utilizado para precificação do serviço prestado é necessário para estabelecimento de relacionamentos transparentes com os compradores”, porém cita que “definir preço com base nos valores que o mercado pratica, não necessariamente torna-o justo”. “Trabalhar com um lucro muito baixo demonstra que o método utilizado para definir a remuneração do serviço não considera as necessidades de quem presta o serviço, e que há desvantagem para uma das partes negociantes”, relata o E5.

As subdivisões da dimensão interacional abordadas por Colquitt *et al.* (2001) - dimensões interpessoal e informacional - tratam sobre como os indivíduos, neste caso compradores e fornecedores, mantêm o relacionamento interpessoal prezando pelo respeito e sobre as justificativas apresentadas para fundamentar a escolha dos procedimentos adotados e conseguinte distribuição de resultados, respectivamente. Sobre a dimensão interpessoal, o E1 argumenta que interagir com seus compradores é saudável, o tratamento recebido é humano e digno. O entrevistado E2 menciona que as relações entre as pessoas envolvidas no processo de contratação do serviço terceirizado que estabelece baseia-se em uma comunicação clara, assertiva, que proporciona uma relação humanizada e respeitosa. O E2 enfatiza que mantém laços de amizade com seus compradores devido à maturação do relacionamento que possuem, o que considera imprescindível para que o desempenho dos relacionamentos de terceirização seja positivo. O E3 pontua que mantém relacionamentos longevos com seus compradores, prestando serviço para o mesmo comprador há mais de 18 anos, e afirma que isso “só se torna possível quando as interações são saudáveis, havendo sobretudo reciprocidade”. O E4 também aponta a longevidade da parceria como fator impactante no tratamento recebido por seus compradores, e corrobora afirmando que “para que as negociações

sejam duradouras, é fundamental que haja respeito e tratamento humanizado entre aqueles que negociam”. Para o E5 “não há justificativas para que sejam mantidos relacionamentos abusivos, sem que haja respeito entre quem negocia”, e continua afirmando que preza por negociações saudáveis tanto para si quanto para seus compradores.

Tratando-se da dimensão informacional, todos os entrevistados mencionam que o processo de precificação é justificado pelos compradores. Contudo, apenas os entrevistados E1, E2 e E3 percebem justas essas justificativas. O entrevistado E1 contribui afirmando que as justificativas utilizadas por seus compradores são coerentes, e que considera justo quando os compradores justificam a contratação da facção com base no profissionalismo do serviço prestado pela mesma. Os entrevistados E4 e E5, mesmo percebendo injustiça na dimensão processual, concordam que os procedimentos adotados na distribuição dos resultados são justificados por meio de informações disponibilizadas pelos compradores. O E4 argumenta que “não é correto afirmar que o método de precificação não é justificado, pois este é; considerar justa a justificativa dada é outra questão”. O E5 argumenta que justificar a escolha da pesquisa do preço praticado pelo mercado para basear a precificação do serviço não justifica que outros aspectos sejam desconsiderados, como o custo de produção da facção por exemplo. O proprietário da empresa 5 cita que “como concorrente de outras facções, é difícil ter acesso aos valores praticados por elas para que seja validada a veracidade da ‘pesquisa’ apresentada pelos compradores, e nada garante que as informações apresentadas sejam reais”.

Quanto à dimensão distributiva das tarefas proposta por Rego (2000), a qual aborda a alocação de funções entre os indivíduos, o E1 não percebe justiça nesta dimensão da justiça organizacional. O entrevistado E1 destacou que apesar de justificável a escolha das facções conforme a aptidão profissional em determinado tipo de produção dentro do setor têxtil, considera injusta a forma como esta distribuição beneficia financeiramente uns fornecedores e prejudica outros. De acordo com o E1, facções que possuem menor aptidão na confecção de peças com maior complexidade, recebem apenas produções de peças de fácil elaboração. Mesmo que o valor pago por este tipo de produção seja menor, a facilidade na confecção permite produzir grandes quantidades beneficiando financeiramente a facção. Já facções escolhidas para produzir peças de maior complexidade, produzem em menor escala e não conseguem compensar financeiramente os ganhos, pois o tempo de produção de uma peça complexa em relação a uma peça de

menor complexidade, não necessariamente relaciona-se proporcionalmente ao valor pago por estas, conforme relata o E1.

Para o E2, a distribuição da produção se dá por haver pouca opção de fornecedores devido às especificações do produto que seu comprador comercializa. Em sua percepção este fato permite uma negociação mais flexível e vantajosa. O E3 compreende que a distribuição da produção demandada pelos seus compradores é reflexo da qualidade do seu serviço, visto que seus compradores apontam *feedbacks* positivos dos clientes finais quanto à qualidade e acabamento das peças para argumentar a opção de contratá-lo como fornecedor de serviço de facção. Sendo assim, o E3 afirma que percebe a justiça quanto à dimensão de distribuição da tarefa, isto é, da produção. O entrevistado E4 também menciona que seus compradores justificam optar pela empresa 4 para fornecimento de mão-de-obra devido à qualidade do serviço prestado. Na perspectiva do entrevistado E5, “as empresas escolhem a facção conforme disponibilidade para atendimento às suas exigências, e a grande competição do mercado não permite ao fornecedor optar entre uma negociação e outra; o negócio logo é fechado para que o concorrente não seja o contratado”. Para o E5, “a concorrência por preço ao invés de qualidade, impacta na percepção quanto à escolha da facção que será contratada”, e menciona que no mercado em que atua dificilmente a qualidade é o fator primordial para contratação de uma facção.

Em síntese, há percepção de justiça nos relacionamentos estabelecidos pelas empresas dos entrevistados E1, E2 e E3 quanto às dimensões distributiva, processual e informacional. Já o E4 e o E5 argumentam que percebem injustiça nestas dimensões da justiça organizacional presentes nos relacionamentos de terceirização. Todos os entrevistados mencionam ser indispensável a presença de justiça nos relacionamentos estabelecidos com seus compradores quanto à dimensão interpessoal, e citam manter contratações apenas com fornecedores que prezam por interações saudáveis e humanizadas. Sobre a dimensão informacional, os entrevistados E4 e E5 discordam dos demais respondentes mencionando não perceber justiça nessa dimensão. Já referindo-se à dimensão da distribuição de tarefas, as percepções não são apresentadas como nas demais dimensões. Os entrevistados E1 e E5 mencionam não perceber justiça na determinação das facções para cada contratação. O E1 percebe injustiça apenas nesta dimensão da justiça organizacional, e cita como razão para esta percepção, o resultado financeiro obtido com cada tipo de produção. O E5 fundamenta sua insatisfação quanto à

distribuição das tarefas citando a concorrência por preço. Os entrevistados E2, E3 e E4 argumentam perceber justa a distribuição de tarefas em suas negociações.

4.5 ANÁLISE COMPLEMENTAR

Para processamento dos dados no Iramuteq®, foi elaborado um *corpus* geral constituído por cinco textos, isto é, um texto por entrevista realizada. Por meio da lematização do *corpus* textual realizada pelo *software*, obteve-se 76 segmentos de texto (ST), com 2.703 ocorrências (palavras), sendo 682 formas (tipos de palavras distintas) e 229 palavras que ocorrem apenas uma vez no *corpus* analisado (*hapax*). O *corpus* analisado é composto de 1.483 formas ativas, entre elas substantivos, verbos, advérbios, adjetivos, além de formas não reconhecidas, e 1.136 formas suplementares, distribuídas entre verbos, substantivos, preposições, pronomes, além de outras classes de palavras, conforme Apêndice 2. A Tabela 1, por meio da Análise Lexicográfica, demonstra estatisticamente uma amostragem das formas ativas que compõem o *corpus* analisado dispendo do *ranking* da frequência da evocação dos vocábulos que aparecem sete ou mais vezes no texto analisado, entre eles verbos, substantivos e adjetivos.

Tabela 1. Frequência dos vocábulos ativos

Ordem	Forma	Frequência	Ordem	Forma	Frequência
1	comprador	68	21	prestar	11
2	informação	57	22	ajuste	10
3	serviço	39	23	financeiro	10
4	facção	34	24	mercado	10
5	produção	34	25	relacionamento	10
6	disponibilizar	21	26	remuneração	10
7	peça	20	27	compartilhamento_de	9
8	utilizar	20	28	_informações	9
9	compartilhar	19	29	necessário	9
10	preço	18	30	produto	9
11	qualidade	18	31	acordo	8
12	contratar	14	32	definir	8
13	necessidade	13	33	justo	8
14	ocorrer	13	34	nível_estratégico	8
15	custo	12	35	quantidade	8
16	nível_tático	12	36	resultado	8
17	negociar	11	37	valor	8
18	negociação	11	38	contratação	7
19	nível_operacional	11	39	estabelecer	7
20	precificação	11	40	fornecedor	7
				justificar	7

Fonte: elaborado pela autora (2022).

Os dados elencados na Tabela 1, evidenciam a frequência com que os vocábulos são evocados nas entrevistas realizadas. Entre os vocábulos ativos mais citados no discurso dos entrevistados, tem-se as palavras “comprador” ocupando a primeira posição e presente 68 vezes no *corpus* textual, seguida da palavra “informação” ocorrida 57 vezes. Além disso, a amostragem apresentada na Tabela 1 demonstra que ocorrem enfaticamente as palavras “disponibilizar” (21 ocorrências), “utilizar” (20 ocorrências), “compartilhar” (19 ocorrências) e “qualidade” (18 ocorrências). Essa dados vão ao encontro dos achados de Cheng (2011) e Wu, Chuang e Hsu (2014), referenciando à disponibilização de informações úteis no estabelecimento de contratações, cuja aplicação no negócio proporcionam resultados justos e vantagem competitiva para ambas as partes que negociam. Os dados elencados na Tabela 1 também demonstram a prevalência da evocação dos vocábulos “nível_tático” e “nível_operacional”, sobre o vocábulo “nível_estratégico”, o que remete à predominância do compartilhamento de informações de cunho financeiro (nível tático) nas negociações dos faccionistas entrevistados, e de informações não financeiras (nível operacional) que dizem respeito à produção contratada.

Entre as palavras do *ranking* demonstrado na Tabela 1, percebe-se a presença dos vocábulos “preço”, “custo”, “negociar” e “negociação”, e nota-se que os discursos dos entrevistados se alinham ao enfatizarem a prática do uso de informações nos acordos comerciais no intuito de garantir benefícios econômicos à facção. A pesquisa de Kaori, Chang e Skur (2013) aponta melhoria nos preços negociados e redução dos custos incorridos na produção entre os resultados positivos oriundos do compartilhamento de informações, isto é, alavancagem do resultado das organizações negociantes. Vocábulos dispostos entre as últimas posições do *ranking* como “ajuste” – presente 10 vezes no *corpus* analisado, “justo” (8 ocorrências) e resultado (8 ocorrências), se relacionam à utilização das informações compartilhadas para embasamento desses ajustes nos contratos firmados, a fim de tornar o relacionamento estabelecido entre produtor têxtil e faccionista mais justo na perspectiva do prestador de serviço terceirizado. Por meio da Nuvem de Palavras (Figura 2), nota-se que emergem dos discursos analisados os mesmos termos supracitados corroborando com a análise estatística realizada anteriormente a partir da amostragem de vocábulos ativos.

Figura 2. Nuvem de palavras



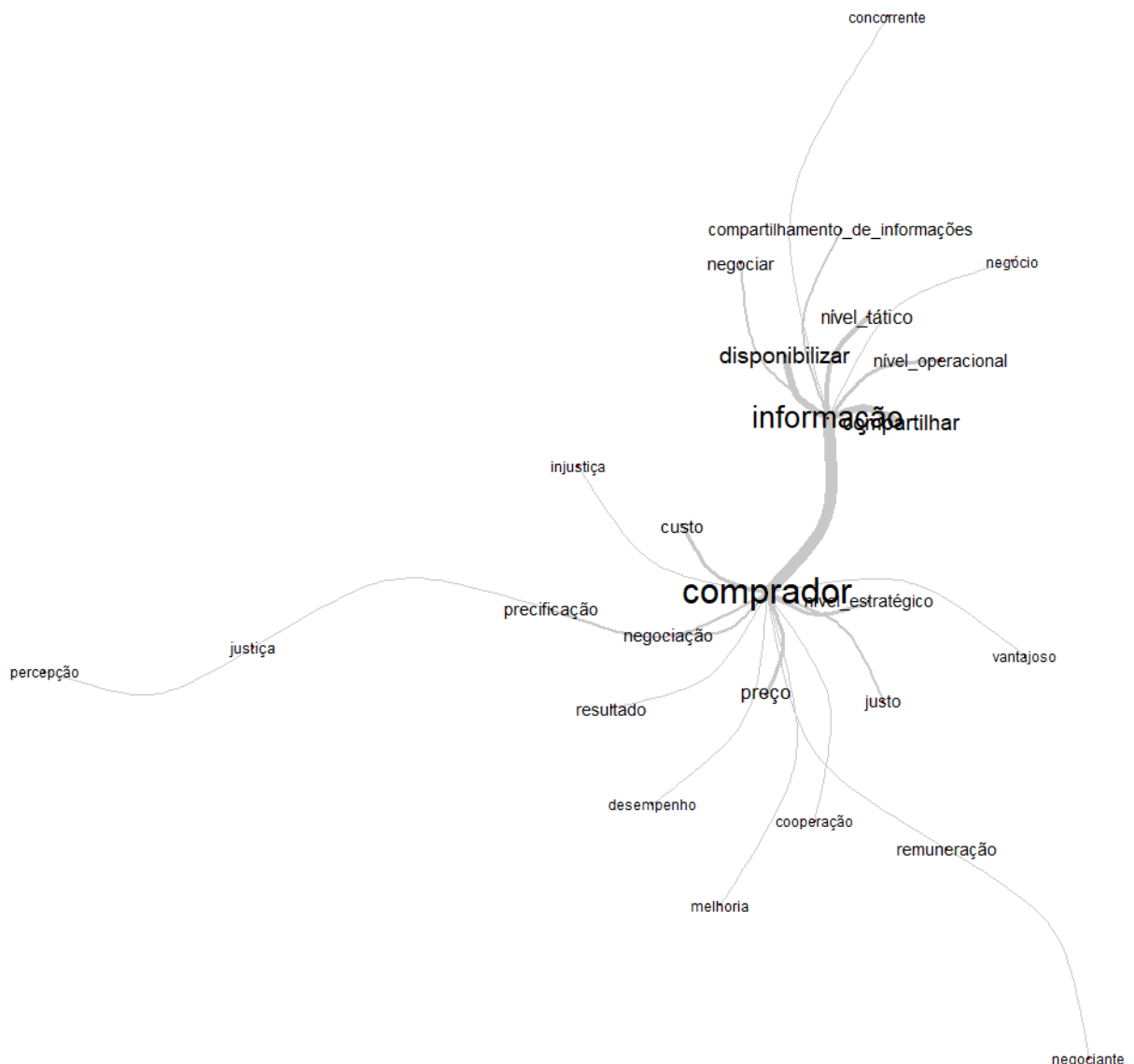
Fonte: elaborado pela autora (2022).

No centro da Nuvem de Palavras dispõe o vocábulo “informação”, cercado de vocábulos como “compartilhar”, “justo”, “cooperação”, “injustiça”, “resultado” e “concorrente”, remetendo à necessidade de cooperação entre as partes negociantes discursada pelos faccionistas entrevistados, viabilizada pela prática do compartilhamento de informações, a qual permite mitigar injustiças nos relacionamentos estabelecidos com seus compradores por meio de resultados mais justos de acordo com a perspectiva dos trabalhadores terceirizados. A Análise de Similitude, conforme demonstra a árvore dos termos emergidos do *corpus* textual (Figura 3), demonstra a conexão entre percepção de justiça e o compartilhamento de informações com a evidenciação de determinados vocábulos, assim como evidencia as análises textuais anteriores.

Nota-se que a árvore se constitui de duas ramificações macro, uma ascendente e outra descendente. Na ramificação ascendente, percebe-se a presença de vocábulos que remetem ao compartilhamento de informações no processo de negociação, e os tipos de informações disponibilizadas nos relacionamentos analisados (nível tático e nível operacional). Na ramificação descende, as ramificações inclinam-se tanto ao lado direito quanto ao esquerdo. Do lado direito tem-se os vocábulos “preço”, “melhoria”, “cooperação”, “justo”, “remuneração”, “vantajoso”, entre outros, relacionados à negociação de preços que proporcionem maior percepção de justiça à perspectiva do

faccionista, e viabilizem relacionamentos vantajosos para ambas partes negociantes por meio da cooperação. Dispostos no lado esquerdo, tem-se os vocábulos “percepção”, “justiça”, “precificação”, “injustiça”, “custo”, “negociação”, “resultado” e “desempenho”, que remetem ao impacto da precificação dos serviços contratados tanto no resultado obtido na prestação de serviço e conseqüentemente no desempenho do negócio, quanto na percepção de justiça dos faccionistas terceirizados.

Figura 3. Análise de similitude



Fonte: elaborado pela autora (2022).

Para execução da análise dos dados por meio do modo especificidades e análise fatorial confirmatória (AFC), a definição das duas variáveis distintas (região de atuação da facção e tempo de atuação na área) permitiu comparar os achados dessa pesquisa com

base em aspectos que distinguem os entrevistados. Por meio da AFC, percebe-se que os entrevistados atuantes na região da Grande Florianópolis (*reg_1*), os quais demonstraram maior percepção de justiça e competem por qualidade, evocaram com menor frequência as palavras “preço”, “precificação” e “remuneração”. Em oposição, o entrevistado atuante na região de Brusque (*reg_2*), evocou mais fortemente essas palavras. Esse fato ocorre quando analisados os discursos com base no tempo de atuação das empresas como facções terceirizadas. A evocação das palavras “preço”, “precificação” e “remuneração” relacionam-se diretamente à maturidade profissional dos entrevistados, pois quanto maior o tempo de atuação profissional no ramo, menos foram evocadas essas palavras pelos faccionistas entrevistados, como no caso daqueles que possuem mais de 30 anos de experiência profissional no ramo. Entretanto, essa análise evidencia a relação existente entre satisfação e remuneração, isto é, percepção de justiça na dimensão distributiva dos resultados, e características sociodemográficas dos participantes da pesquisa.

Na comparação por região de atuação, é possível observar que os participantes atuantes na região da Grande Florianópolis (*reg_1*) apresentaram um discurso voltado ao compartilhamento de informações e tipos de informações compartilhadas, dando ênfase às informações de nível operacional e de nível tático. Contudo, o entrevistado atuante na região de Brusque (*reg_2*), reportou-se raras vezes a esses termos.

4.6 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Os relacionamentos interorganizacionais na indústria têxtil, estabelecidos por contratos terceirizados de prestação de serviço de facção e também por contratos informais, dependem da cooperação entre os negociantes para que ambos usufruam de benefícios, conforme fundamenta o estudo de Wu, Chuang e Hsu (2014). O enfrentamento à competição no segmento analisado tem impulsionado compradores da indústria têxtil à terceirização da produção, atendendo à necessidade de modernização da gestão do negócio conforme aponta o estudo de Saraiva, Pimenta e Corrêa (2005), proporcionando vantagens como a redução de custos (VALIYATTOOR; BHANDARI, 2020) e a implementação de inovações tecnológicas que agregam diferenciação e qualidade ao produto têxtil (ARAÚJO, 2017).

A contratação de terceiros para execução de etapas do processo produtivo da indústria têxtil permite aos compradores maior flexibilidade da produção, tornando-os

capazes de acompanhar as tendências do mercado têxtil, como abordam Sardar, Lee e Memon (2016). Os fornecedores, por sua vez, atuam em um mercado dinâmico cuja oscilação de tendências e constantes inovações tecnológicas tornam necessária a adoção de estratégias que visam sustentar a permanência da organização no mercado, diante da competição inerente ao setor têxtil, conforme argumentam Gunasekaran, Patel e Tirtiroglu (2001).

As organizações participantes deste estudo são empresas de pequeno porte, com pouca participação nas definições de modelagem ou outras etapas mais importantes da cadeia têxtil, e que apresentam dependência de seus compradores. Consequentemente, são empresas que tendem a compor a parte menos favorecida da relação entre produtor têxtil e prestador de serviço terceirizado. Normann, Ellegaard e Moller (2017), ao analisar os relacionamentos entre fornecedores e compradores da indústria têxtil, evidenciaram que a remuneração dos serviços não é suficiente para sustentar as exigências impostas pelos compradores. Nos casos analisados, percebe-se que a justiça distributiva aparece fortemente nos discursos dos entrevistados de modo geral, e que essa dimensão impacta eminentemente na percepção de justiça dos facionistas. Contudo, essa é uma característica da classe profissional estudada.

Entre as empresas que percebem a distribuição de resultados como injusta, a Empresa 5 apresenta a percepção mais negativa, ressaltando que raramente há oportunidade de negociação do preço, considerando a falta de flexibilidade nas negociações e imposições feitas pelos compradores. Segundo Brolese (2020), as imposições laborais presentes nos relacionamentos interorganizacionais contribuem para a falta de percepção de justiça. Com menor tempo de atuação no setor têxtil entre as empresas participantes da pesquisa, a Empresa 5 concorre na região de Brusque, cuja competição entre os fornecedores da indústria têxtil está baseada no preço, devido à grande oferta de prestação de serviço terceirizado na área de acabamento. Araújo (2017) contribui evidenciando em sua pesquisa a relação entre aspectos geográficos e socioeconômicos com a percepção de justiça nos relacionamentos interorganizacionais.

Outro fator que contribui para a percepção de injustiça nos relacionamentos que a Empresa 5 estabelece com seus compradores é a falta de confiança nas informações disponibilizadas para fundamentar a precificação dos serviços prestados. O E5 menciona que não tem garantia da fidedignidade da pesquisa do preço praticado pelo mercado utilizada pelos compradores para sustentação da precificação, devido à dificuldade para

se comunicar com a concorrência. Os achados do estudo de Rocha e Paiva (2016) corroboram evidenciando que a falta de percepção de justiça contribui para comportamentos negativos proporcionando um clima de desconfiança e instabilidade nos relacionamentos estabelecidos.

A Empresa 4 também percebe negativamente a remuneração do serviço terceirizado, fundamentando-se na insatisfação com a precificação definida pelos compradores. As informações compartilhadas a partir da ficha técnica do produto a ser produzido, as quais são levantadas pela faccionista “piloteira”, são compartilhadas para sustentação do preço definido. Porém, o E4 menciona que a disparidade entre os preços considerados pela “piloteira” e os reais praticados pela sua facção compromete o resultado financeiro dos contratos firmados. De acordo com o estudo de Assmar, Ferreira e Souto (2005), o aspecto multidimensional da dimensão distributiva da justiça organizacional fundamenta a distribuição de resultados respeitando o grau de necessidade de cada indivíduo. Nesta perspectiva, desconsiderar as necessidades específicas do contratado impacta na percepção de justiça do prestador de serviços.

A empresa do entrevistado E1 negocia sob as mesmas condições de precificação que a Empresa 4, porém considera justa a remuneração de seus serviços, assim como os entrevistados E2 e E3. Os relacionamentos estabelecidos pela Empresa 1 há compartilhamento de informações de nível operacional frequentemente, assim como o caso do E4, acrescidas de algumas informações de nível tático e estratégico. Na perspectiva do entrevistado E1, o método utilizado pelos seus compradores para precificação dos serviços considera as necessidades de uma facção de modo geral, e a flexibilidade na negociação do preço proporciona benefícios mútuos nas contratações. A perspectiva do E1 quanto à justiça na dimensão distributiva vai ao encontro dos achados de Araújo (2017 e Esteves e Alves (2020), que apontam a flexibilização das negociações como fator preponderante para a percepção de justiça nos relacionamentos interorganizacionais.

A percepção quanto aos procedimentos adotados para a distribuição de resultados e as informações disponibilizadas no intuito de fundamentar a escolha destes procedimentos relaciona-se diretamente à dimensão da distribuição de resultados. Entrevistados que percebem injustiça na remuneração dos serviços, tendem a perceber injustiça também nos procedimentos e justificativas que embasam a precificação. Os achados de Caetano e Vala (1999), assim como os fundamentos apresentados por

Greenberg (1993), demonstram a relação intrínseca entre as dimensões distributiva e processual da justiça organizacional, e que ambas embasam as demais dimensões abordadas também neste estudo.

Os entrevistados E4 e E5 relatam perceber injusto o embasamento para precificação dos serviços, demonstrando insatisfação tanto com os procedimentos quanto com as justificativas apresentadas pelos compradores referentes à remuneração dos serviços. Já os entrevistados E1, E2 e E3, assim como na dimensão distributiva, percebem justiça na dimensão processual e na dimensão informacional da justiça organizacional. O estudo de Colquitt *et al.* (2001) aponta a percepção do aspecto informacional da justiça organizacional diretamente relacionada à percepção referente à distribuição dos resultados e os procedimentos adotados para embasar essa decisão, visto que há maior possibilidade de o indivíduo perceber justa a remuneração e os critérios utilizados para definição da mesma quando compreende este processo com base em informações disponibilizadas de forma clara e coerente.

Sobre a dimensão interpessoal, nos casos analisados os entrevistados demonstram perceber justiça no tratamento recebido por seus compradores, enfatizando a importância da humanização nas relações entre parceiros de uma cadeia produtiva. O estudo de Colquitt *et al.* (2001) corrobora essa perspectiva demonstrando o papel da dignidade e do respeito na percepção de justiça daqueles que se relacionam, principalmente quanto ao tratamento recebido por meio dos responsáveis pela distribuição de resultados e procedimentos adotados para remuneração do indivíduo relacionado. Especificamente nos relacionamentos estabelecidos pelos entrevistados E1 e E3, a preponderância da afinidade é ressaltada, a qual contribui para a continuidade dos relacionamentos com seus compradores. Rego (2002) atribui a este fator o desempenho positivo oriundo dos relacionamentos de terceirização, argumentando sua contribuição para benefícios mútuos.

Já na distribuição de tarefas, os entrevistados E2, E3 e E4 mencionam perceber justiça, enquanto os entrevistados E1 e E5 argumentam não perceber justiça. Rego (2000) atribui a justiça da distribuição de tarefas à dimensão distributiva da justiça organizacional, denominando-a uma ramificação desta segunda dimensão citada. A partir desta concepção, observa-se que a percepção de algumas empresas participantes desta pesquisa não necessariamente iguala-se à percepção da presença de justiça na dimensão distributiva de resultados. A Empresa 1, cuja percepção apresenta divergência, fundamenta sua percepção nas desvantagens financeiras obtidas com alguns contratos de

prestação de serviço estabelecidos. Apesar de validar justiça no preço ofertado pelo comprador, o E1 aponta que a distribuição de tarefas de baixa complexidade permite às facções que as executam obterem maiores ganhos. O proprietário da Empresa 4, cuja percepção da distribuição de resultados é negativa, demonstra perceber justiça na distribuição de tarefas. Sua percepção baseia-se na justificativa dada pelos compradores para fundamentar a escolha das facções para determinado tipo de produção. Segundo o entrevistado E4, distribuir tarefas com base nas habilidades profissionais do fornecedor é justo e agrega confiança ao relacionamento.

Neste estudo é possível analisar que o tempo de atuação das facções no mercado têxtil tende a impactar na percepção dos relacionamentos de modo geral. Os entrevistados que possuem mais tempo de atuação no ramo apresentaram percepções positivas na maioria das dimensões da justiça organizacional. A empresa que mais apresentou percepções negativas (Empresa 5), atua no ramo há cinco anos, possui uma estrutura organizacional de menor porte, atende clientes atuantes em uma região cuja competição se dá por preço ao invés de qualidade, e estabelece relacionamentos de terceirização com compradores cuja negociação é menos flexível.

A maturação profissional da Empresa 1 reflete na continuidade dos relacionamentos que estabelece com seus compradores, tendo alguns firmados há mais de dez anos. Inclusive, o entrevistado E1 aponta a falta da percepção de justiça, principalmente quanto à dimensão distributiva dos resultados e à dimensão interpessoal, como fator predominante para o rompimento de relacionamentos com compradores no passado, mesmo que tivessem grande demanda de produção para atendimento ao mercado internacional. As discordâncias quanto ao preço negociado foram enfatizadas pelo E1 ao mencionar sobre a sustentabilidade dos relacionamentos com seus compradores.

Com relacionamentos nos quais o compartilhamento de informações ocorre raramente, a Empresa 5 compartilha menor diversidade de informações, as quais concentram-se no nível operacional. Os achados de Cheng (2011) fundamentam que o compartilhamento de informações presentes nos relacionamentos interorganizacionais impacta na percepção de justiça quanto aos resultados oriundos do mesmo, e contribui para alavancagem das vantagens competitivas. O E5 aponta também encontrar dificuldades para compreender e utilizar as informações disponibilizadas, o que pode ser também em decorrência do seu menor nível de instrução. Nesse sentido, Wijewickrama

et al. (2021) afirmam que a falta de clareza e objetividade das informações disponibilizadas definem o aproveitamento das mesmas pela parte receptora.

Entre as empresas participantes desta pesquisa, cuja percepção de justiça é mais evidente, apenas a Empresa 2 menciona compartilhar informações esporadicamente. Apesar disso, o E2 compreende que todas as informações compartilhadas entre as partes fundamentam um relacionamento estável baseado em cooperação, atendendo às necessidades tanto do comprador quanto do fornecedor. Wu, Chuang e Hsu (2014) salientam em sua pesquisa o papel do compartilhamento de informações nos relacionamentos interorganizacionais na construção do comportamento colaborativo entre as partes negociantes, e Ding, Guo e Liu (2011) apontam a obtenção de benefícios coletivos como um dos desafios da prática do compartilhamento de informações no intuito de gerar cooperação entre fornecedor e comprador.

5 CONCLUSÕES

O objetivo geral desta pesquisa consistiu em analisar como o compartilhamento de informações entre faccionistas terceirizados e produtores de artigos têxteis reflete na percepção de justiça organizacional no relacionamento. Constatou-se que o processo de terceirização ocorre de modo muito similar entre os cinco casos analisados, independente do ramo de atuação, seja corte, costura, e/ou acabamento, distinguindo-se em acordos comerciais. Quanto ao compartilhamento de informações nos casos analisados, a maior distinção entre esses consiste na frequência e/ou periodicidade com que ocorre esse compartilhamento e quanto aos tipos de informações disponibilizadas pelos compradores, isto é, de nível operacional, tático ou estratégico. A disponibilização de informações por parte dos fornecedores comumente ocorre nos níveis operacional e tático. Empresas com relacionamentos mais sólidos praticam o compartilhamento de informações com maior frequência e diversidade. Contudo, sobre os casos estudados conclui-se haver maior adesão à prática do compartilhamento de informações e em disponibilizar maior diversidade de informações, seja de cunho financeiro ou não, quando o relacionamento estabelecido entre fornecedor e comprador é mais longo. A confiança presente nesses relacionamentos contribui para que as partes percebam maior segurança em disponibilizar informações de seu negócio a terceiros.

De acordo com o tipo de informações compartilhadas, os casos estudados evidenciaram a interação desta prática com a percepção de justiça dos faccionistas terceirizados. Os entrevistados que demonstraram maior satisfação com a prática do compartilhamento de informações, seja pela frequência regular e/ou pela diversidade de informações disponibilizadas, e pelo atendimento às necessidades do seu negócio, expressaram perceber mais justiça nas dimensões estudadas. Conclui-se que a disponibilização de informações de nível estratégico não infere diretamente na percepção de justiça dos entrevistados, visto que esta prática ocorre apenas em relacionamentos cuja percepção de justiça do faccionista restringe-se apenas a duas dimensões da justiça organizacional.

Tratando-se de informações de nível operacional, observa-se que em todos os casos estudados há o compartilhamento bilateral deste tipo de informação, e não há evidências entre os achados desse estudo que fundamentem o impacto do compartilhamento restrito de informações operacionais na percepção de justiça dos

faccionistas entrevistados. Entretanto, observa-se que o compartilhamento mútuo de informações de nível operacional e informações financeiras de nível tático impactam na percepção de justiça dos entrevistados, principalmente quando o uso dessas informações atende às necessidades dos negociantes.

No geral, conclui-se que a prática de compartilhamento de informações impacta na percepção de justiça presente nos relacionamentos, na perspectiva dos faccionistas terceirizados. Entretanto, os achados evidenciam que o impacto desta prática na forma como os entrevistados percebem os relacionamentos que estabelecem depende da combinação de fatores que sustentam essa estratégia de negócio. Para que o impacto seja positivo, os achados demonstram que as informações compartilhadas devem ser úteis à parte receptora, e que este compartilhamento deve ocorrer de acordo com as necessidades do negócio que utilizará a informação, neste caso, das facções terceirizadas pela indústria têxtil. Além disso, empresas cuja competição se dá por preço e/ou que demonstraram menor qualificação no ramo em que atuam, demonstraram não usufruir efetivamente dos benefícios do compartilhamento de informações, e inclusive encontram mais dificuldade para negociar o preço dos serviços, sujeitando-se às exigências contratuais de seus compradores.

Essa pesquisa fornece contribuições teóricas à literatura da justiça organizacional e do compartilhamento de informações nos relacionamentos interorganizacionais, além de contribuições social e prática. Observa-se que apenas em alguns casos é explorado o compartilhamento de informações na indústria têxtil, principalmente quando relacionado à percepção de justiça do fornecedor de serviços terceirizados. No âmbito social, essa pesquisa contribui evidenciando a influência do compartilhamento de informações na percepção de justiça dos fornecedores de serviços terceirizados da indústria têxtil, como também o impacto da percepção de justiça no desempenho dos relacionamentos interorganizacionais.

De cunho profissional, essa pesquisa traz contribuições práticas aplicáveis ao relacionamento interorganizacional estabelecido entre produtores de artigos têxteis e fornecedores da indústria têxtil evidenciando aspectos comprometedores do desempenho das relações de terceirização como a falta de percepção de justiça nos relacionamentos que usufruem do compartilhamento de informações. Os resultados dessa pesquisa permitem ao produtor têxtil identificar tais aspectos e aplicar mudanças cabíveis para a otimização das contratações de terceiros para prestação de serviço de facção. Quanto ao

faccionista terceirizado, esta pesquisa evidencia a importância da qualificação profissional na área atuante para que haja diferenciação no serviço ofertado. Os dados analisados demonstram que a falta de diferenciação profissional infere em relacionamentos menos vantajosos ao fornecedor terceirizado, e a falta de conhecimento de gestão assim como o desinteresse pelo compartilhamento de informações impactam na percepção de justiça dos faccionistas.

Esse estudo apresenta algumas limitações que embasam recomendações para pesquisas futuras. A indisponibilidade de horário dos faccionistas, devido à carga horária que exercem, trouxe dificuldades no agendamento das entrevistas e obtenção dos dados para análise. Esse fato também pode ter comprometido a validação da fidedignidade da transcrição das entrevistas realizada pelos entrevistados. O grau de instrução dos participantes da pesquisa tornou necessária a contextualização do assunto abordado à realidade prática desses profissionais, e a falta de compreensão dos fatos analisados também caracteriza uma limitação a essa pesquisa. Além disso, a subjetividade na análise dos dados também se apresentou como uma limitação a esse estudo. Sendo a pesquisadora o principal instrumento de análise dos dados levantados, os resultados obtidos estão sujeitos tanto a vieses provenientes da pesquisadora quanto por influência dos entrevistados, podendo comprometer a interpretação dos fatos.

Portanto, recomenda-se a aplicação de um método de coleta de dados que diminua a subjetividade da análise de dados, mitigando a probabilidade de vieses nos resultados do estudo, e também a aplicação de técnicas mais robustas para tratamento dos dados coletados. Algumas limitações quanto aos entrevistados são de difícil controle do pesquisador, contudo recomenda-se a exploração de casos estabelecidos em outros mercados, viabilizando assim a análise de comportamento e perfil dos entrevistados quanto ao mercado em que atuam. Tendo a presente pesquisa o foco em analisar a perspectiva dos fornecedores da indústria têxtil, torna-se interesse o estudo da perspectiva dos compradores produtores de artigos têxteis para que sejam ponderadas as percepções de ambas partes que compõem as negociações.

REFERÊNCIAS

ADAMS, J. S. *et al.* Inequity In Social Exchange. **Advances In Experimental Social Psychology**, New York, p. 267-299, 1965. Elsevier. [http://dx.doi.org/10.1016/s0065-2601\(08\)60108-2](http://dx.doi.org/10.1016/s0065-2601(08)60108-2). Disponível em: https://web.mit.edu/curhan/www/docs/Articles/15341_Readings/Justice/InequityInSocialExchange_Adams.pdf. Acesso em: 02 jul. 2021.

ALCARÁ, A. R. *et al.* Fatores que influenciam o compartilhamento da informação e do conhecimento. **Perspectivas em Ciência da Informação**, v.14, n.1, p. 170-191, 2009. Disponível em <http://www.eci.ufmg.br/pcionline/index.php/pci/article/viewFile/721/545>. Acesso em: 20 jul. 2021.

ALVES, G. Terceirização e capitalismo no Brasil: um par perfeito. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, v. 80, n. 3, p. 90-105, jul./set. 2014. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/71031?show=full>. Acesso em: 03 jul. 2021.

AMORIM, F. B.; TOMAÉL, M. I. O uso de sistemas de informação e seus reflexos na cultura organizacional e no compartilhamento de informações. **Perspectivas em Gestão & Conhecimento**, v. 1, n. 1, p. 74-91, 2011. Disponível em: <http://hdl.handle.net/20.500.11959/brapci/52481>. Acesso em: 20 jul. 2021.

ARAÚJO, K. D. B. de. **A terceirização do trabalho nas facções de costura do seridó oriental potiguar (RN)**, 2013-2016. 2017. Dissertação (Mestrado em Estudos Urbanos e Regionais) - Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2017.

ASSMAR, E. M. L.; OLIVEIRA, M. C.; SOUTO, S. de O. Justiça organizacional: uma revisão crítica da literatura. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, Rio de Janeiro, v. 18, n. 3, p. 443-453, dez. 2005. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0102-79722005000300019>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/prc/a/BfL8JyN6LP7PtYWMGy98h9G/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 05 jul. 2021.

BENZONI, P. E.; GOMES, J.; SIMÕES, M. A relação entre estresse ocupacional e justiça organizacional. **Trabalho (En)Cena**, Ribeirão Preto, v. 3, n. 2, p. 34-43, 2018. Disponível em: <https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/encena/article/download/4909/13232/>. Acesso em: 10 jul. 2021.

BEUREN, I. M. *et al.* Relação entre Percepção de Justiça Organizacional e Satisfação no Trabalho. **Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade (Repec)**, Brasília, v. 11, p. 69-86, 7 dez. 2017. ABRACICON: Academia Brasileira de Ciências Contábeis. <http://dx.doi.org/10.17524/repec.v11i0.1721>. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/321735304_Relacao_entre_Percepcao_de_Justica_Organizacional_e_Satisfacao_no_Trabalho. Acesso em: 05 jul. 2021.

BEUREN, I. M. *et al.* Reflexos do compartilhamento de informações e da inovação colaborativa na responsabilidade social de cooperativas. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, v. 22, p. 310–330, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbgn/a/kLtyMRpDgyygSN7FymmLXBP/?format=html&lang=pt>. Acesso em: 02 jul. 2021.

BRASIL, H. G. A empresa e a estratégia da terceirização. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 33, n. 2, p. 6-11, abr. 1993. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0034-75901993000200002>. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rae/v33n2/a02v33n2.pdf>. Acesso em: 01 jul. 2021.

BROLESE, D. F. **Análise das condições ergonômicas e da capacidade para o trabalho de costureiras de indústrias têxteis**. 2020. Dissertação (Mestrado em Saúde Coletiva) - Programa de Pós Graduação em Saúde Coletiva, Universidade do Extremo Sul Catarinense, Criciúma, 2020. Disponível em: <http://repositorio.unesc.net/handle/1/7793>. Acesso em: 25 jun. 2021.

CAETANO, A.; VALA, J. Efeitos da justiça organizacional percebida sobre a satisfação no trabalho e as opções comportamentais. **Psicologia**, Lisboa, v. 13, n. 1/2, p. 75, 4 jun. 1999. Associação Portuguesa de Psicologia. <http://dx.doi.org/10.17575/rpsicol.v13i1/2.560>. Disponível em: <https://revista.appsicologia.org/index.php/rpsicologia/article/view/560>. Acesso em: 05 jul. 2021.

CALEFFI, V. M.; COMIN, S. B. Acreditação no varejo da indústria têxtil-confecção. **ModaPalavra e-periódico**, v. 7, n. 13, p. 173-186, 2014. Universidade do Estado de Santa Catarina Florianópolis, Brasil. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/5140/514051622008.pdf>. Acesso em: 01 jul. 2021.

CERIBELI, H. B.; LIMA, T. C. B. Terceirização em uma organização do setor de mineração. **Interface** - UFRN/CCSA ISSN Eletrônico 2237 - 7506, v. 16, n. 1, p. 27-50, 2019. Disponível em: <https://ojs.ccsa.ufrn.br/index.php/interface/article/view/902>. Acesso em: 01 jul. 2021.

CHENG, J. H. Inter-organizational relationships and knowledge sharing in green supply chains—Moderating by relational benefits and guanxi. **Transportation Research Part e: Logistics and Transportation Review**, Taiwan, v. 47, n. 6, p. 837-849, nov. 2011. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.1016/j.tre.2010.12.008>. Disponível em: <https://ideas.repec.org/a/eee/transe/v47y2011i6p837-849.html>. Acesso em: 02 jul. 2021.

COLQUITT, J. A. Organizational justice. In **The Oxford Handbook of Organizational Psychology**, Steve W. J. Kozlowski (Ed.), v. 1., Oxford University Press, New York, p. 526–547, 2012. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/2012-14033-016>. Acesso em: 20 jul. 2021.

COLQUITT, J. A. On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure. **Journal Of Applied Psychology**, Washington, v. 86, n. 3, p. 386-400, jun. 2001. American Psychological Association (APA). <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.386>. Disponível em:

https://www.researchgate.net/publication/325671640_On_the_dimensionality_of_organizational_justice_A_construct_validation_of_a_measure. Acesso em: 10 jul. 2021.

COLQUITT, J. A. *et al.* Justice at the millennium: a meta-analytic review of 25 years of organizational justice research. **Journal Of Applied Psychology**, Washington, v. 86, n. 3, p. 425-445, 2001. American Psychological Association (APA). <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.86.3.425>. Disponível em: <https://leeds-faculty.colorado.edu/dahe7472/colquitt%202001.pdf>. Acesso em: 10 jul. 2021.

COSTA, M. da S. Terceirização no Brasil: os desafios de uma nova cultura de parcerias e de relações jurídico-sindicais. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 4, n. 1, 1994. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/rTjB5DYbyYnLjGh3pWPfdCR/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 12 jul. 2021.

CROPANZANO, R. *et al.* Moral Virtues, Fairness Heuristics, Social Entities, and Other Denizens of Organizational Justice. **Journal Of Vocational Behavior**, [s.l.], v. 58, n. 2, p. 164-209, abr. 2001. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.1006/jvbe.2001.1791>. Disponível em: <https://citeseerx.ist.psu.edu/viewdoc/download?doi=10.1.1.705.7415&rep=rep1&type=pdf>. Acesso em: 05 jul. 2021.

CROPANZANO, R. S.; MASSARO, S.; BECHER, W. J. (2017). Deontic justice and organizational neuroscience. **Journal of Business Ethics**, [s.l.], v. 144, n. 4, p. 733-754, 2017. Disponível em: <https://link.springer.com/article/10.1007/s10551-016-3056-3>. Acesso em: 05 jul. 2021.

DING, H.; GUO, B.; LIU, Z. Information sharing and profit allotment based on supply chain cooperation. **International Journal Of Production Economics**, [s. l.], v. 133, n. 1, p. 70-79, set. 2011. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijpe.2010.06.015>. Disponível em: https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0925527310002239?casa_token=R4M5bb9kWjUAAAAA:4hhBm1ldGDKNo33UGaohRnW7dnt7s9ISEaGivz1uYdpyvsbJeNoDuowzE36a3OhERt7AALzrC2U. Acesso em: 12 jul. 2021.

ESTEVEZ, T. V.; ALVES, F. D. Relações de trabalho e precarização na indústria têxtil de Paraguaçu-mg: o caso da produção de ternos. **Revista Pegada**, Minas Gerais, v. 21, n. 2, 2020. Disponível em: <https://revista.fct.unesp.br/index.php/pegada/article/view/7767>. Acesso em 02 jul. 2021.

FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE SANTA CATARINA. Indicadores, 2022. Disponível em: <https://observatorio.fiesc.com.br/indicadores/empregos>. Acesso em: 19 jun. 2022.

FEDERAÇÃO DAS INDÚSTRIAS DO ESTADO DE SANTA CATARINA. Têxtil, Confecção, Couro e Calçados. Florianópolis, 2022. Disponível em: <https://observatorio.fiesc.com.br/sc-competitiva/setores/textil-e-confeccao>. Acesso em: 19 jun. 2022.

FORTIN, M. Perspectives on organizational justice: concept clarification, social context integration, time and links with morality. **International Journal Of Management Reviews**, [s. l], v. 10, n. 2, p. 93-126, jun. 2008. Wiley. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1468-2370.2008.00231.x>. Disponível em: https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1468-2370.2008.00231.x?casa_token=NnpvheaIOdgAAAAA:HBZCtkh3Qxa5ELrlvysVFVkB6SGNQ632tldRnPDEqKjt2PlzqRkm2DZwk7uSz9Wry_4Qgdc7iuubU. Acesso em: 01 jul. 2021.

GILLEY, K. M., RASHEED, A. Making More by Doing Less: an analysis of outsourcing and its effects on firm performance. **Journal Of Management**, [s. l], v. 26, n. 4, p. 763-790, ago. 2000. SAGE Publications. <http://dx.doi.org/10.1177/014920630002600408>. Disponível em: https://journals.sagepub.com/doi/abs/10.1177/014920630002600408?casa_token=0j2K_rx8YXEAAAAA:qGul00j2d6RFGFgchZCEXxDJiIzOf0b9cvvonLbi_bqhO6xzKzADzPa4rowMIXAGYFU_3bOBC8kWyA. Acesso em: 12 jul. 2021.

GREENBERG, J. Reactions to procedural injustice in payment distributions: Do the means justify the ends?. **Journal of Applied Psychology**, v. 72, n. 1, p. 55-61, 1987. <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.72.1.55>. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/record/1987-15524-001>. Acesso em: 10 jul. 2021.

GREENBERG, J. The social side of fairness: interpersonal and informational classes of organizational justice. *In*: Cropanzano, R. (Ed.). **Justice in the workplace: approaching fairness in human resource management**. Hillsdale, NJ: Erlbaum, p. 79-103, 1993a.

GODOY, A. S. Introdução à Pesquisa Qualitativa e suas Possibilidades. **Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n. 2, p. 57-63, 1995. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/wf9CgwXVjpLFVgpwNkCgnnC/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 10 jul. 2021.

GUNASEKARAN, A., PATEL, C.; TIRTIROGLU, E. Performance measures and metrics in a supply chain environment. **International Journal Of Operations & Production Management**, [s. l], v. 21, n. 1/2, p. 71-87, 1 jan. 2001. Emerald. <http://dx.doi.org/10.1108/01443570110358468>. Disponível em: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/01443570110358468/full/html>. Acesso em: 12 jul. 2021.

JUDGE, T. A.; COLQUITT, J. A. Organizational Justice and Stress: the mediating role of work-family conflict. **Journal Of Applied Psychology**, Washington, v. 89, n. 3, p. 395-404, 2004. American Psychological Association (APA). <http://dx.doi.org/10.1037/0021-9010.89.3.395>. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/10348/i/en>. Acesso em: 20 jul. 2021.

KAORI, E.; CHANG, J.; SCUR, G. **Análise de parcerias entre cliente-fornecedor da indústria têxtil-vestuário**. [s. l], 2013. Disponível em: https://fei.edu.br/70anos/simposio/trabalhos2013/producao/ellen_kaori_joao_chang_gabriela_scur.pdf. Acesso em: 01 jul. 2021.

LOPES, C. C. V. de M. **Compartilhamento de informações gerenciais no contexto interorganizacional**: estudos de casos múltiplos em cadeias de suprimentos. 2017. Tese (Doutorado em Ciências Contábeis) - Programa Multi-Institucional e Inter-Regional de Pós-Graduação em Ciências Contábeis, UnB/UFPB/UFPE/UFRN, João Pessoa, 2017.

LOPES, L. da C. *et al.* Práticas de contabilidade interorganizacional em indústrias de médio e grande porte instaladas na região metropolitana de Recife. **Revista Ciências Administrativas**, Fortaleza, v. 20, n. 2, p. 664-691, Universidade de Fortaleza, 2014. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/4756/475647147011.pdf>. Acesso em: 15 jul. 2021.

MAIA, F. S.; RUYER, F. A.; NISSOLA, G. Terceirização de frotas: uma perspectiva do processo de tomada de decisões. **Desenvolve Revista de Gestão do Unilasalle**, v. 8, n. 2, p. 131, 2019. Disponível em: <https://revistas.unilasalle.edu.br/index.php/desenvolve/article/view/5187>. Acesso em: 01 jul. 2021.

MASSUDA, E. M. Transformações recentes da indústria têxtil brasileira (1992-1999). **Acta Scientiarum**, Maringá, v. 24, n. 1, p. 243-251, 2002. Disponível em: <https://periodicos.uem.br/ojs/index.php/ActaSciHumanSocSci/article/view/2443>. Acesso em: 01 jul. 2021.

MCDOWALL, A.; FLETCHER, C. Employee development: an organizational justice perspective. **Personnel Review**, [s.l.], v. 33, n. 1, p. 8-29, 1 fev. 2004. Emerald. <http://dx.doi.org/10.1108/00483480410510606>. Disponível em: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/00483480410510606/full/html>. Acesso em: 06 jul. 2021.

MEIRA, J. M. de. **O papel da troca de informações interorganizacionais e da escolha do mecanismo de coordenação na performance da cadeia de produção avícola de Pernambuco**. 2002. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis) - Programa Multinstitucional e Inter-Regional de Pós-Graduação em Ciências Contábeis, UnB/UFPB/UFPE/UFRN, Recife, 2002. Disponível em: <https://repositorio.unb.br/handle/10482/39047>. Acesso em: 20 jul. 2021

MENEZES *et al.* **Metodologia científica**: teoria e aplicação na educação a distância. Universidade Federal do Vale do São Francisco, Petrolina, 2019. Disponível em: <https://portais.univasf.edu.br/noticias/univasf-publica-livro-digital-sobre-metodologia-cientifica-voltada-para-educacao-a-distancia/livro-de-metodologia-cientifica.pdf>. Acesso em: 10 jul. 2021.

MERCANTE, C. A terceirização na indústria de confecções e a reincidência do trabalho análogo à de escravo. In: ENCONTRO NACIONAL DA ABET, 16, 2015, Campinas. Anais [...]. Campinas: ABET, 2015. Disponível em: <http://abet2017.com.br/wp-content/uploads/2015/09/CAROLINA-VIEIRA-MERCANTE.pdf>. Acesso em: 01 jul. 2021.

MILNITZ, D.; LUNA, M. M. M. Caracterização da indústria têxtil e de confecções do estado de Santa Catarina: principais elos, parceiros e produtos comercializados. **Revista da UNIFEBE**, v. 1, n. 22, p. 166-182, 2017. Disponível em:

<https://periodicos.unifebe.edu.br/index.php/RevistaUnifebe/article/view/627>. Acesso em: 10 jul. 2021.

MOZZATO, A. R.; GRZYBOVSKI, D. Análise de conteúdo como técnica de análise de dados qualitativos no campo da administração: potencial e desafios. **Revista de Administração Contemporânea**, Passo Fundo, v. 15, n. 4, p. 731-747, ago. 2011. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s1415-65552011000400010>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rac/a/YDnWhSkP3tzfXdb9YRLCPjn/?format=html&lang=pt>. Acesso em: 23 jan. 2022.

NASURDIN, A. M.; AHMAD, N. H.; RAZALLI, A. A. Politics, Justice, Stress, and Deviant Behaviour in Organizations, **International Journal of Business and Society**, [s. l.], v. 15, n. 2, p. 235-254, 2014. Disponível em: <http://www.ijbs.unimas.my/repository/pdf/Vol15-no2-paper3.pdf>. Acesso em: 10 jul. 2021.

NORMANN, U.; ELLEGAARD, C.; MOLLER, M. M. Supplier perceptions of distributive justice in sustainable apparel sourcing. **International Journal Of Physical Distribution & Logistics Management**, [s. l.], v. 47, n. 5, p. 368-386, 5 jun. 2017. Emerald. <http://dx.doi.org/10.1108/ijpdlm-01-2016-0028>. Disponível em: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/IJPDLM-01-2016-0028/full/html>. Acesso em: 12 jul. 2021.

PRODANOV, C. C. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2013.

REFOSCO, E.; PESSOA, J. A. Terceirização nas indústrias de vestuário. *In*: COLÓQUIO DA MODA, v. 9, 2013, Fortaleza. **Anais [...]** Fortaleza: Positivo, 2013. Disponível em: <http://www.coloquiomoda.com.br/anais/Coloquio%20de%20Moda%20-%202013/ARTIGOS-DE-GT/Artigo-GT-Design-e-Processos-de-Producao-em-Moda/A-terceirizacao-na-industria-de-vestuario.pdf>. Acesso em: 03 jul. 2021.

REGO, A. Percepções de justiça dos professores do ensino superior: desenvolvimento e validação de um instrumento de medida. **Linhas Críticas**, [s. l.], v. 6, n. 11, p. 131-154, 2000. Disponível em: <https://periodicos.unb.br/index.php/linhascriticas/article/view/2873>. Acesso em: 08 jul. 2021.

REGO, A. Percepções de justiça: estudos de dimensionalização com professores do ensino superior. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 17, n. 2, p. 119-131, 2001. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/ptp/v17n2/7872.pdf>. Acesso em: 08 jul. 2021.

REGO, A. Comprometimento afectivo dos membros organizacionais: o papel das percepções de justiça. **Revista de Administração Contemporânea**, [s. l.], v. 6, n. 2, p. 209-241, 2002. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rac/v6n2/v6n2a12.pdf>. Acesso em: 05 jul. 2021.

RIBEIRO, J. A.; BASTOS, A. V. B. Comprometimento e justiça organizacional: um estudo de suas relações com recompensas assimétricas. **Psicologia: ciência e profissão**.

v. 30, n. 1, p. 4-21, 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/77fS3zg4MC4CvPTLGZMDLPQ/?format=html&lang=pt>. Acesso em: 08 jul. 2021.

ROCHA, M. S.; PAIVA, K. C. M. Justiça organizacional, atitudes retaliatórias e o comprometimento organizacional: Um estudo comparativo longitudinal com Jovens Trabalhadores. *In*: CONGRESSO BRASILEIRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS, 4., 2016. **Anais [...]** CBE0, 2016. Disponível em: <https://anaiscbeo.emnuvens.com.br/cbeo/article/view/77>. Acesso em: 08 jul. 2021.

SARAIVA, L. A. S.; PIMENTA, S. M.; CORRÊA, M. L. Globalização e reestruturação produtiva: desafios à indústria têxtil brasileira. **Revista de Administração – RAUSP**, São Paulo, v. 40, n. 1, p. 68-82, Universidade de São Paulo, 2005. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/2234/223417390006.pdf>. Acesso em: 01 jul. 2021.

SARDAR, S.; LEE, Y.; MEMON, M. A Sustainable Outsourcing Strategy Regarding Cost, Capacity Flexibility, and Risk in a Textile Supply Chain. **Sustainability**, [s. l], v. 8, n. 3, p. 234, 3 mar. 2016. MDPI AG. <http://dx.doi.org/10.3390/su8030234>. Disponível em: <https://www.mdpi.com/129880>. Acesso em: 01 jul. 2021.

SIQUEIRA, L. B. de. **Informalidade e precarização: o trabalho das costureiras de facção de Fortaleza/Ceará**. 2012. Dissertação (Mestrado em Psicologia) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Departamento de Psicologia, Centro de Humanidades, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2012. Disponível em: <http://www.repositorio.ufc.br/handle/riufc/6844>. Acesso em: 02 jul. 2021.

SOUSA et al. Terceirização das Atividades Florestais na Indústria de Celulose e Papel. **Revista de Administração Imed**, [s. l], v. 8, n. 2, p. 260, 11 dez. 2018. Complexo de Ensino Superior Meridional S.A. <http://dx.doi.org/10.18256/2237-7956.2018.v8i2.3115>. Disponível em: <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=6784261>. Acesso em: 01 jul. 2021.

TANG, C. S. Perspectives in supply chain risk management. **International Journal Of Production Economics**, [s. l], v. 103, n. 2, p. 451-488, out. 2006. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijpe.2005.12.006>. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0925527306000405>. Acesso em: 05 jul. 2021.

VALIYATTOOR, V.; BHANDARI, A. K. Outsourcing and firm performance nexus: an analysis using the conventional and panel double-bootstrap procedure. **Research In International Business And Finance**, [s. l], v. 54, p. 101279, dez. 2020. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ribaf.2020.101279>. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0275531919302363>. Acesso em: 15 jul. 2021.

WIJEWICKRAMA, M. K. C. S et al. Information sharing in reverse logistics supply chain of demolition waste: a systematic literature review. **Journal Of Cleaner Production**, [s. l], v. 280, p. 124359, jan. 2021. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jclepro.2020.124359>. Disponível em: https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0959652620344048?casa_token=iY

41v96rrx4AAAAA:eLceabOvTy9oxrO_8bsJwmSwfdZwyFiQTbIK15PpsTxYI0w-P7bybPbHQPxlwGfxq_GUpmg5yxk. Acesso em: 20 jul. 2021.

WU, I. L.; CHUANG, C. H.; HSU, C. H. Information sharing and collaborative behaviors in enabling supply chain performance: a social exchange perspective. **International Journal Of Production Economics**, [s. l], v. 148, p. 122-132, fev. 2014. Elsevier BV. <http://dx.doi.org/10.1016/j.ijpe.2013.09.016>. Disponível em: https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0925527313004210?casa_token=SipZKdHFn68AAAAA:JE1-GSw5ZcqqZpAGcOfFSQemRE4IOAhNiBiIzq7NZIRAZZZ0ooFsv29r0XySfbH-2sCaKGROusU. Acesso em: 20 jul. 2021.

Zhu Z. et al. Outsourcing – a strategic move: the process and the ingredients for success. **Management Decision**, [s. l], v. 39, n. 5, p. 373-378, 1 jun. 2001. Emerald. <http://dx.doi.org/10.1108/eum0000000005473>. Disponível em: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/EUM0000000005473/full/html>. Acesso em: 15 jul. 2021.

APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTAS

Tema: Compartilhamento de informações e percepção de justiça no relacionamento entre faccionistas e produtores de artigos têxteis.

Caracterização do sujeito da pesquisa:

Tempo que trabalha no ramo: _____
Tipo de contratação: () Formal () Informal N° de Clientes: _____
Possui Funcionários: () Sim () Não Carga Horária/Dia: _____
Área de atuação: () Corte () Costura Idade: _____
Escolaridade: () Analfabeto () Ensino Básico () Ensino Fundamental () Ensino Médio () Ensino Superior () Pós-graduação

Instrumento de pesquisa 1 – Questões abertas

Questões/Aspectos pesquisados
1) Como ocorrem os relacionamentos de terceirização com os seus clientes - produtores de artigos têxteis?
a. Negociação: <ul style="list-style-type: none">● Precificação do serviço prestado.● Logística da matéria prima entre cliente e prestador de serviço.● Alta demanda x prazo de produção.● Fornecimento de insumos necessários nas etapas produtivas contratadas.● Custo com investimento tecnológico específico para atendimento a cada cliente.● Comunicação assertiva e transparente referente a contratação do serviço terceirizado.● Jornada necessária para atendimento à demanda negociada.
2) Sobre o compartilhamento de informações, como ocorre essa prática nos relacionamentos de terceirização com os clientes produtores de artigos têxteis?
a. Disponibilidade: <ul style="list-style-type: none">● Hábito de disponibilização das informações por parte dos compradores.● Frequência do compartilhamento.● Meios utilizados para o compartilhamento.
b. Informações do faccionista para o comprador: <ul style="list-style-type: none">● Nível operacional: quantidade produzida, quantidade de material utilizado, tempo utilizado na produção e por produto, etc.● Nível Tático: lucro efetivo, projeção de produção, e outros relatórios gerenciais.● Nível Estratégico: metas a longo prazo sobre faturamento, lucro da facção por período, etc.● Financeiras: métricas financeiras previstas x realizadas como custos de produção (materiais, mão-de-obra, manutenção de equipamentos), receita, lucro, etc.● Não financeiras: tempo gasto na produção de cada produto, quantidade produzida por período, quantidade de itens com defeitos, qualidade das peças produzidas, etc.
c. Informações do comprador para o faccionista: <ul style="list-style-type: none">● Nível operacional: demanda de pedidos por dia, controle de estoque, compra de materiais, logística da matéria prima, etc.● Nível Tático: projeção de vendas, lucro efetivo por produto, e outras informações.● Nível Estratégico: desempenho global da organização, como análise de tendência de mercado, planejamento estratégico (longo prazo), etc.● Financeiras: previsão de demanda, estimativa de receita, custos, etc.● Não financeiras: avaliação de qualidade, comparações com outros fornecedores de facção, inovação tecnológica, desempenho na produção (qualidade x prazo).
d. Utilização: <ul style="list-style-type: none">● Impacto na precificação do serviço prestado.

<ul style="list-style-type: none"> • Utilidade x fácil aplicação das informações compartilhadas.
<p>3) Há percepção de justiça nos relacionamentos de terceirização com os clientes produtores de artigos têxteis?</p>
<p>a. Dimensão distributiva:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aspecto unidimensional: proporcionalidade na remuneração da mão-de-obra em relação a outros prestadores de serviço terceirizado, e de acordo com o esforço empenhado. • Aspecto multidimensional: precificação igualitária (igualdade) ou de acordo com as necessidades pessoais do prestador de serviço (necessidade). <p>b. Dimensão processual:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Adoção de procedimentos justos na negociação da remuneração do serviço contratado. <p>c. Dimensão interacional:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Interpessoal: tratamento interpessoal recebido nas negociações com os clientes produtores de artigos têxteis (cortesia, dignidade, humanização). • Informacional: informações que fundamentam a adoção dos critérios e consequentes remunerações ofertadas. <p>d. Dimensão das tarefas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Distribuição do tipo de produto a ser confeccionado de acordo com o grau de complexidade no corte/montagem de cada um. • Impacto na produtividade x remuneração.
<p>4) A presença do compartilhamento de informações nos relacionamentos com os compradores da indústria têxtil impacta na percepção de justiça destas relações?</p>
<ul style="list-style-type: none"> • Relacionamentos baseados em confiança e cooperação (ganha-ganha). • Transparência nas negociações. • Conhecimento sobre as demandas do mercado.

**APÊNDICE B – CODIFICAÇÃO E ESTATÍSTICA DAS FORMAS
GRAMATICAIIS NO IRAMUTEQ®**

Codificação	Nomenclatura	Frequência
adj	Adjetivo	134
adv	Advérbio	139
art_def	Artigo definido	139
conj	Conjunção	81
nom	Substantivo	679
nom_sup	Substantivo suplementar	12
nr	Não reconhecida	82
ono	Onomatopeia	5
pre	Preposição	597
pro_dem	Pronome demonstrativo	16
pro_ind	Pronome indefinido	61
pro_per	Pronome pessoal	89
pro_pos	Pronome possessivo	12
pro_rel	Pronome relativo	56
ver	Verbo	234
verbe_sup	Verbo suplementar	138