



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE CENTRO
DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DO SEMIÁRIDO
UNIDADE ACADÊMICA DE EDUCAÇÃO DO CAMPO
CURSO DE TECNOLOGIA EM GESTÃO PÚBLICA**

JOÃO DA SILVA FARIAS

**TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA: Progresso *versus* precarização no
contexto universitário da UFPA/CDSA**

**SUMÉ – PB
2015**

JOÃO DA SILVA FARIAS

**TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA: Progresso *versus* precarização no
contexto universitário da UFCG/CDSA**

Artigo científico apresentado ao Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública do Centro de Desenvolvimento Sustentável do Semiárido da Universidade Federal de Campina Grande com requisito parcial para obtenção do título de Tecnólogo em Gestão Pública.

Orientador: Prof. Dr. José Iivaldo Alves de Oliveira.

**SUMÉ – PB
2015**

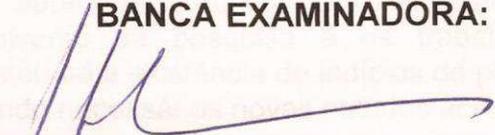
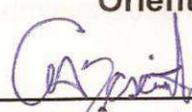
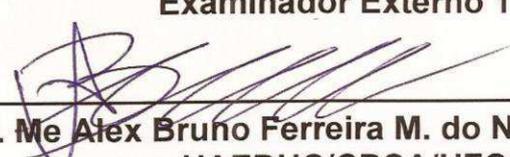
F224t	<p>Farias, João da Silva Terceirização de mão de obra: Processo versus precarização no contexto universitário da UFCG/CDSA. / João da Silva Farias. - Sumé: [s.n], 2015. 40p.</p> <p>Orientador: Professor Doutor José Irivaldo Alves Oliveira Silva.</p> <p>Artigo Científico (Trabalho de Conclusão de Curso) - Universidade Federal de Campina Grande; Centro de Desenvolvimento Sustentável do Semiárido; Curso de Tecnologia Superior em Gestão Pública.</p> <p>1. Mão de obra - Terceirização. 2. Funcionalismo público - Precarização. 3. Administração Pública. I. José Irivaldo Alves Oliveira Silva. II. Título</p> <p style="text-align: right;">CDU 35.08(045)</p>
-------	--

JOÃO DA SILVA FARIAS

TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA: Progresso *versus* precarização no contexto universitário da UFCG/CDSA

Artigo científico apresentado ao Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública do Centro de Desenvolvimento Sustentável do Semiárido da Universidade Federal de Campina Grande com requisito parcial para obtenção do título de Tecnólogo em Gestão Pública.

BANCA EXAMINADORA:

 _____ Prof. Dr. José Irivaldo Alves de Oliveira Silva UAEDUC/CDSA/UFCG Orientador	Nota <u>(10,0)</u>
 _____ Genildo Angelo do Nascimento Gestor Público Especialista Examinador Externo 1	Nota <u>(10,0)</u>
 _____ Prof. Me Alex Bruno Ferreira M. do Nascimento UAEDUC/CDSA/UFCG Examinador 2	Nota <u>(9,2)</u>
Nota Final (Média)	Nota <u>(9,7)</u>

Aprovada em Sumé – PB, ____ de Fevereiro de 2015.

RESUMO

O presente trabalho busca entender como verificar a técnica administrativa da terceirização de mão de obra para o progresso do Centro de Desenvolvimento Sustentável do Semiárido da Universidade Federal de Campina Grande (CDSA/UFCG), Campus de Sumé - PB. Tendo como objetivo geral Avaliar a técnica administrativa da terceirização de mão de obra no âmbito do CDSA, quanto ao aspecto da precarização no trabalho. Quanto aos objetivos específicos, busca contextualizar a terceirização e a precarização do trabalho no Brasil na contemporaneidade; investigar as condições de trabalho dos prestadores de serviço terceirizado no CDSA; descrever o comportamento das empresas locadoras de mão de obra perante os direitos trabalhistas da classe terceirizada no campo de estudo; e conhecer a situação de saúde no trabalho dos trabalhadores terceirizados do CDSA através da aplicação de questionários. Apresentando a terceirização como uma das principais formas ou dimensões da flexibilização do trabalho, através de mudanças na legislação trabalhista, que fortaleceu a liberdade de ação empresarial. Instrumento este que chegou ao Brasil por meio da Indústria automobilística na década de 1950, sendo potencializada pela Reforma Administrativa do Estado e alcançando em grande escala a prestação de serviços públicos de forma indireta; em consequência da legislação já indicar ser necessário impedir o crescimento da máquina administrativa. Técnica esta de gestão que a crítica aponta como propulsora da crise no mundo do trabalho que ataca o seu valor, numa construção de obstáculos visando impedir a capacidade dos trabalhadores de lutar pelos seus direitos. Metodologicamente a pesquisa é de natureza descritiva, abordagem qualitativa, bibliográfica e com aplicação de questionários. O universo da pesquisa é os trabalhadores terceirizados do CDSA/UFCG. Constatou-se a existência de indícios de precariedade no trabalho no campo de estudo, sendo necessários novos estudos acerca desse tema.

Palavras-chave: Terceirização de mão de obra. Funcionalismo público - Precarização. Administração Pública.

ABSTRACT

This study aims at understanding how to check the process of labor outsourcing for the progress of the Centro de Desenvolvimento Sustentável do Semiárido of the Universidade Federal de Campina Grande (CDSA/UFCG), Campus Sumé - PB. This work aims, in general, to evaluate the labor outsourcing process in the context of CDSA/UFCG, regarding job instability aspect. Regarding specific objectives, it seeks to contextualize outsourcing and job instability in Brazil nowadays; investigate the working conditions of third-party service providers in the CDSA/UFCG; describe the behaviour of workforce leasing companies before the labor rights of outsourced class of CDSA/UFCG; and know the situation of occupational health in the work of outsourced workers of the CDSA/UFCG through questionnaires. Methodologically this research is descriptive, with qualitative approach, bibliographical and it uses questionnaires. Introducing outsourcing as one of the main forms or dimensions of flexible working, through changes in labor legislation, which strengthened the freedom of business action. Instrumento who arrived in Brazil through the auto industry in the 1950s, which was aggravated with the Administrative Reform of the state and achieving large-scale provision of public services indirectly; as a result of legislation already indicate be necessary to prevent the growth of the administrative machinery. Technical management of this that the critical points as driving the crisis in the working world that attacks its value, a construction obstacles in order to prevent the ability of workers to fight for their rights. The research universe is the outsourced workers of the CDSA/UFCG. It was found that there is evidence of insecurity at work, which warrants further studies on this subject.

Keywords: Labor Outsourcing. Civil service - Insecurity. Public Administration.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	6
2	TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA	9
2.1	TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA NO BRASIL	10
3	TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	13
4	PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL	17
5	CARACTERIZAÇÃO DO CAMPO DE ESTUDO	21
5.1	A UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE (UFCG).....	22
5.2	O CENTRO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DO SEMIÁRIDO (CDSA)	23
6	A TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA NO ÂMBITO DA UFCG	24
6.1	INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS.....	25
7	METODOLOGIA	26
8	ANÁLISE DE RESULTADOS E DISCUSSÃO	27
8.1	DOS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS.....	27
9	CONSIDERAÇÕES FINAIS	34
	REFERÊNCIAS	36
	APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO EMPREGADOS TERCEIRIZADOS	41

1 INTRODUÇÃO

O fenômeno da terceirização tomou grandes proporções nas organizações privadas a partir da década de 1990 em todo o mundo, ocupando espaços nas organizações públicas, hodiernamente, até serviços de natureza continuada são terceirizados, diferentemente do passado, onde eventualmente as organizações descentralizavam parte das suas atividades para serem delegadas a empresas contratadas.

Com essa nova modalidade de produção demandou-se mecanismos de controles de maior complexidade, uma vez que tais atividades não mais se realizam sob o domínio das organizações, em seu ambiente, mas agora por empresas que não oferecem garantias de efetividade dos contratos.

A Gestão Pública brasileira está disciplinada por normas e leis que limitam e controlam os gastos com terceiros, a exemplo da Lei de Responsabilidade Fiscal, ainda há um direcionamento classificado do orçamento, objetivando a otimização de tais recursos; o que tem impulsionado as organizações públicas a recorrerem ao instituto da terceirização de mão de obra, respaldados por normas jurídicas, todavia, a gestão enfrenta sérios conflitos, desde o processo de contratação das prestadoras do serviço, até na relação tomadora/prestadora de serviços; algumas organizações agem em contrário ao ordenamento jurídico, contratando mão de obra para cargos próprios para ingresso por meio de concurso público.

Este artigo trata da técnica administrativa da terceirização de mão de obra, nos aspectos da precarização do trabalho no Centro de Desenvolvimento Sustentável do Semiárido, CDSA campus de Sumé – PB da Universidade Federal de Campina Grande – UFCG no ano de 2014.

Nesse contexto, as discussões são amplas e as lutas constantes por parte dos trabalhadores, na busca por condições adequadas de trabalho, bem estar; e as Instituições Públicas no intuito de obter eficiência nos serviços prestados. Assim sendo, a problemática do estudo é: **Como verificar a técnica administrativa da terceirização de mão de obra para o progresso do Centro de Desenvolvimento Sustentável do Semiárido da Universidade Federal de Campina Grande (CDSA/UFCG), Campus de Sumé - PB?**

Assim sendo, este artigo traz como objetivo geral:

- Avaliar a técnica administrativa da terceirização de mão de obra no âmbito do CDSA/UFMG, quanto ao aspecto da precarização no trabalho.

Os objetivos específicos estão assim delineados:

- Contextualizar a terceirização e a precarização do trabalho no Brasil na contemporaneidade;
- Investigar as condições de trabalho dos prestadores de serviço terceirizado no CDSA/UFMG;
- Descrever o comportamento das empresas de terceirização perante os direitos trabalhistas da classe terceirizada do CDSA/UFMG;
- Conhecer a situação de saúde no trabalho dos trabalhadores terceirizados do CDSA/UFMG através da aplicação de questionários.

Partindo de uma conceituação para terceirização de mão de obra, sua gênese, instrumentalização, relação no campo econômico e social, possibilidades de abrangência, fenômenos propulsores de transformações que a motivaram, bem como métodos de trabalho.

Em segundo momento uma contextualização do processo de terceirização de mão de obra no Brasil, seu parâmetro para adoção dessa técnica de trabalho, motivação para escolha do modelo de produção e regulamentação dos campos de atuação, através do Ordenamento Jurídico.

Em seguida a pesquisa destaca a entrada da técnica administrativa da terceirização de mão de obra no âmbito da Administração Pública, seu arcabouço jurídico que instrumentaliza o processo de contratação, com amparo na Constituição Federal de 1988, demonstrando um comparativo entre vantagens e desvantagens desse processo, e atuação dos Órgãos de Controle nesse contexto.

Ainda apresenta uma conceituação para os efeitos desse processo denominado de precarização, numa dicotomia entre a força do sistema capitalista e a luta pelos direitos da classe trabalhadora, elencando prejuízos apontados e posicionamentos que apoiam ou confrontam tal modelo de “desenvolvimento”.

Caracterizando o campo de Estudo, descrevendo sua origem, estrutura acadêmica, quadro funcional, resgate histórico e um pouco da dinâmica entre Universidade e público alvo.

Por fim o artigo focaliza a técnica administrativa da terceirização de mão de obra no âmbito da Universidade Federal de Campina Grande (UFCG), apresentando resultado de pesquisa de campo realizada com os empregados terceirizados, vinculados a Empresas prestadoras de Serviço terceirizado no Centro de Desenvolvimento Sustentável do Semiárido – CDSA/UFCG.

A pesquisa resulta da curiosidade do pesquisador quanto aos efeitos observados no processo de terceirização de mão de obra na Administração Pública, já que hoje em dia é um fato notório que a maioria das Instituições Públicas utilizam esse fator, enquanto servidor público também observo os efeitos dessa técnica de gestão que permeiam os setores em todas as instâncias da Administração Pública, sobretudo a aplicação desse instrumento no âmbito da UFCG.

Contribuindo para o universo acadêmico, por ser um tema de alta relevância para a nova gestão pública, oportunizando um olhar científico aos processos, um estudo que fomentará outras pesquisas sobre a temática, por fim contribuirá com a sociedade ao lançar luz sobre os efeitos favoráveis e/ou contrários, para um posicionamento do segmento no tocante a apropriação ou reivindicação dos seus direitos.

Metodologicamente, a pesquisa tem caráter descritivo, através de pesquisa bibliográfica e aplicação de questionários semiestruturados. Numa abordagem qualitativa, e análise de dados através do método estatístico descritivo. A área de abrangência da pesquisa é no Centro de desenvolvimento Sustentável do Semiárido (CDSA) da Universidade Federal de Campina Grande (UFCG). Neste sentido os sujeitos da pesquisa são os empregados terceirizados vinculados a empresas prestadoras de serviço de mão de obra.

Este trabalho este assim estruturado: 1 Introdução, 2 terceirização de mão de obra, 3 terceirização na Administração Pública, 4 precarização do trabalho no brasil, 5 caracterização do campo de estudo, 6 a terceirização de mão de obra no âmbito da UFCG, 7 metodologia, 8 análise de resultados e discussão, 9 considerações finais.

2 TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA

As sociedades contemporâneas sofrem efeitos de profundas transformações, que em consequência do processo de globalização, foram provocadas muitas modificações no mundo do trabalho, através de variáveis como inovações nas tecnologias, mudanças nos hábitos de consumo e a relação da sociedade com o mercado. Tais transformações motivaram um processo chamado de Terceirização, que ficou assim denominado através da contribuição das áreas da administração, economia, sociologia e de diversas literaturas que norteiam a luz da legislação vigente como terceirizar. Expressão que transmite seu sentido para a prática, que consiste na transferência da execução de determinadas atividades a serem executadas por outros.

Numa análise de Druk (2008), o processo de terceirização consiste num instrumento de focalização, onde a empresa deve dedicar-se a sua especialidade, reunindo seus esforços em sua atividade central, delegando as atividades acessórias a terceiros, que também especializados terão condições de atender a demanda por um custo menor e mais eficiência. Traçando uma crítica a abordagem que despreza os sujeitos da ação que move o serviço ou a produção terceirizada.

Seguindo na mesma reflexão, evidencia-se que,

[...] a terceirização é uma das principais formas ou dimensões da flexibilização do trabalho, pois ela consegue reunir e sintetizar o grau de liberdade que o capital dispõe para gerir e, desta forma, dominar a força de trabalho. Liberdade que é verificável através da flexibilização dos contratos e, principalmente, da transferência de responsabilidade de gestão e de custos trabalhistas para um «terceiro». Uma prática de gestão que encontra respaldo em vários aspectos e instrumentos que limitam a regulação do mercado de trabalho, a exemplo das mudanças na legislação trabalhista, cuja flexibilização ocorre no sentido de fortalecer a liberdade de ação empresarial, principalmente no que tange à retirada de direitos dos trabalhadores (DRUK, 2008 p. 84).

A literatura apresenta a terceirização como uma nova sistematização que objetiva a otimização econômica, com isso se aplica as estratégias para alterar as regras do mercado, através das mudanças nas leis trabalhistas visando a regulamentação de medidas que potencializam o lucro das empresas em detrimento dos direitos dos trabalhadores.

Em meio aos fenômenos gerados pela dinamicidade das sociedades, as mudanças gerando impactos no panorama econômico e social, pelo fenômeno da globalização o instrumento chamado terceirização tem alterado a lógica do mercado de trabalho, fragilizando as condições dos trabalhadores que já tem menores chances de encontrar vagas de trabalho, por consequência das novas tecnologias, gerando uma produção em grande parte automatizada, imprimindo graves mudanças nos valores dos recursos humanos.

Borges, apresenta como um motivador pela busca dessas mudanças de paradigmas econômicos o esgotamento do ciclo de produção causado pelo pós-guerra, provocando a necessidade de uma redução de mão de obra, inaugurando novos paradigmas referentes aos valores do trabalho; sociedades capitalistas moldadas como referência para construir uma nova lógica aos valores da vida e das pessoas (BORGES, 1993).

Num universo de desregulamentação o fenômeno dominante é a transformação da forma de apropriação da força do trabalho, intensificação da produção de bens e serviços por meio da terceirização.

As últimas décadas foram marcadas profundamente pelas transformações do mundo do trabalho, a contemporaneidade recebe influencia dos efeitos das modificações dos processos de trabalho, as organizações necessitando se ajustarem aos novos hábitos de consumo, inovações tecnológicas e as relações de mercado numa lógica globalizante. Tais mudanças reconfiguraram os modelos societários através das mudanças do capital, conduzindo a reformas do Estado e um novo olhar à resolução da questão social, construindo um novo cenário mundial, potencializando a pobreza e degradação social, especialmente em países subdesenvolvidos (SOUZA, 2010).

2.1 TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA NO BRASIL

A experiência da terceirização no Brasil começou a muitos anos, aonde vários ramos industriais vêm adotando a estratégia de subcontratação de parte de suas atividades, tendo como referência a consolidação desta prática nos Estados Unidos na década de 1950, através da do desenvolvimento industrial, sendo introduzida no Brasil pela indústria automobilística, que compravam peças de

outras empresas em grande escala e concentravam-se na atividade fim, que era a montagem dos veículos (LEIRIA, 1993).

Processo este, que na atualidade apresenta novas configurações, com intensa aplicabilidade, pela motivação da redução dos custos da produção, se contrata etapas da produção e não apenas atividades de apoio, o acesso a novas tecnologias, necessidade de maior qualidade diante de maior competitividade.

A intermediação de mão de obra no Brasil ganhou seu primeiro instrumento legal, por ocasião da Lei nº 6.019 de 1974 que dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, regulamentando;

Art. 4º - Compreende-se como empresa de trabalho temporário a pessoa física ou jurídica urbana, cuja atividade consiste em colocar à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores, devidamente qualificados, por elas remunerados e assistidos (BRASIL, 1974).

Ressalte-se que, a Lei visa autorizar a intermediação de mão de obra, mas aplicando-se aos casos de atividade temporária.

Nesse contexto, o Ministério da Reforma Administrativa do Estado, inaugurou uma nova lógica na Administração Pública que veio fomentar o processo de terceirização, na tentativa do enfrentamento à crise econômica, propondo a reconstrução e reforma do Estado, limitando sua atuação direta na produção de bens e serviços (PEREIRA, 2006).

Visando o aperfeiçoamento da Lei que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas, o Senado apresentou o Projeto de Lei Nº 4.302-C, DE 1998 alterando dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, dentre elas, “b) fica proibida a contratação de trabalho temporário para a substituição de trabalhadores em greve, salvo nos casos previstos em lei (art. 2º, § 1º)”. (BRASIL, 1998).

Outros ajustes ¹ visam, desde uma definição de trabalho temporário, até os limites da atuação das empresas, podendo promover o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços. A última etapa de do projeto de Lei, ocorreu em 15/10/2008 na Comissão de Trabalho, de Administração e Serviço Público (CTASP) - Aprovado por unanimidade o Parecer, ressalvados os destaques. Foram apresentados cinco destaques, os quais foram aprovados. O deputado Paulo Pereira da Silva absteve-

¹ <http://www.camara.gov.br/sileg/integras/880974.pdf>

se de votar a matéria. Em 15/01/2015 contou com a apreciação Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC), sendo Devolvida sem Manifestação.

Assim, em consequência de avaliação dos resultados dos contratos de terceirização identificou-se a necessidade de um marco regulatório mais adequado ao setor, articulando-se no Congresso Nacional a apresentação do projeto de Lei 4330/2004 que dispõe sobre o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes; projeto este que está em fase de votação nas comissões (BRASIL, 2004).

Como resultado das vantagens obtidas através das mudanças na lógica do mercado, em que as empresas poderão obter maiores lucros, passou-se a praticar a terceirização de mão de obra para atividades permanente, sob a jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho (TST), através do seu Enunciado 331, que atribui legalidade a contratação de serviços de vigilância, de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador (BRASIL, 2011).

Em meio a esse embate pela regulamentação, a transferência das cadeias produtivas a terceiros apresenta um viés atrativo, um prestador de mão de obra podendo subcontratar suas demandas com outras prestadoras, se proliferando e tomando diferentes formas,

No Brasil, estudos recentes têm chamado atenção para existência de duas modalidades de terceirização: a primeira, considerada mais virtuosa, consiste num instrumento de melhoria da qualidade, da produtividade e da competitividade, na medida em que inovações tecnológicas e organizacionais são transferidas para as empresas subcontratadas e se difundem ao longo da cadeia. Na segunda modalidade, a terceirização ocorre com o objetivo central de redução de custos e, nesta medida, o que se transfere às subcontratadas são os gastos e os riscos da produção e o custo da mão-de-obra (ARAUJO 2002, p. 274).

Ao passo que o processo de terceirização persegue maior viabilidade do negócio, dois caminhos poderão ser tomados; planejar estrategicamente para obter uma produção com maior profissionalismo, buscando a especialização nas linhas de produção das partes que compõem o produto final, possibilitando a otimização dos processos produtivos e ganhando destaque no mercado; ou adotar uma modalidade que vise apenas atrativos relativos a redução de custos e aumento da produtividade,

podendo ter sua qualidade comprometida e provocar prejuízos a classe trabalhadora, como a supressão dos seus direitos.

Um estudo realizado em empresas industriais da Região Metropolitana de Salvador/BA, numa linha temporal de uma década, numa amostra de 19 empresas atuantes no ramo de química, petroquímica, petróleo e siderúrgica, organizações estas que passaram por diversos processos de transformação, envolvendo fusões, incorporações, mudanças acionárias, mudanças de gestão e implementação de programa de qualidade. O autor revela ter identificado a presença da terceirização desde o início do seu estudo e destaca que essas mudanças exerceram força que elevaram o grau de terceirização, numa amostra de dez empresas, apenas 36,3% dos trabalhadores pertencem ao quadro permanente, os demais são terceirizados (DRUK, 2008).

Esse fenômeno tem se aplicado como estratégia nos ramos da economia objetivando a sobrevivência das empresas frente a competitividade em âmbito nacional ou internacional, um fenômeno crescente conforme aponta, Araujo, ser possível encontrar no Brasil grandes redes de subcontratação de mão de obra ligadas a grandes multinacionais, que já tem com cliente outras grandes empresas ou ate uma rede de subcontratações que fornecem serviços a empresas de pequeno porte do mercado local, sucessivas terceirizações poderão levar a produção até ao âmbito domiciliar, a exemplo da indústria de confecções, cuja produção não exige grandes inovações tecnológicas; a dinâmica de um mercado globalizado que tem proporcionado a ascensão e algumas empresas e ao declínio de outras (ARAUJO, 2002).

A busca pelo sucesso impõe enormes desafios como a crescente competitividade, em território nacional e global, a possibilidade de ofertar produtos ou serviços a preço atrativo mantendo a adequada qualidade.

3 TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

A terceirização na Administração Pública teve seu ponto de partida, legalmente com o Decreto-lei nº 200/67, regulamentando que se utilizasse sempre que possível da prestação de serviços públicos de forma indireta para determinadas atividades, mediante contrato com empresas privadas, desde que satisfeitas

algumas condições: Decreto-Lei 200/67: Art. 10. A execução das atividades da Administração Federal deverá ser amplamente descentralizada.

§ 7º Para melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle e com o objetivo de impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa, a Administração procurará desobrigar-se da realização material de tarefas executivas, recorrendo, sempre que possível, à execução indireta, mediante contrato, desde que exista, na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução (BRASIL, 1967).

O anseio pela racionalização das atividades estatais já estava presente em âmbito legislativo, ao expressar o referido Decreto a necessidade da máquina administrativa ter tamanho razoável, aplicando sua força diretamente na finalidade precípua de Estado.

Na Carta Magna de 1988, se faz presente a institucionalização da terceirização. Em seu artigo 37 inciso XXI fica autorizado a contratação de serviços de terceiros pela Administração Pública, com a exigência de edição de lei complementar para estabelecer as regras para os contratos a serem celebrados. A regulamentação deste dispositivo constitucional efetivou-se através da Lei 8.666/93, denominada Lei de Licitações e Contratos, com a qual se disseminou a prática dos contratos no país (BRASIL, 2008).

Avançando nessa lógica, surge o Decreto Federal 2.271 de 1997, objetivando disciplinar a contratação de serviços de terceiros na Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, discriminando diversas atividades que preferencialmente passariam a ser executadas de forma indireta: segurança, vigilância, conservação, limpeza, informática, transportes, copeiragem, recepção, reprografia, equipamentos, instalações, telecomunicações e manutenção de prédios (BRASIL, 1997).

Nesta perspectiva Fortini destaca os limites para as atividades e quem poderá se classificar como prestador de serviços:

A Administração Pública apenas pode terceirizar suas atividades-meio (execução material), seja utilizando-se de contratos com empresas e entidades do "Terceiro Setor", convênios com o "Terceiro Setor", contratos de gestão com organizações sociais e termos de parceria com OSCIPS (FORTINI 2012, p.122).

Mesmo diante de um arcabouço jurídico minucioso acerca do tema, surgem as divergências de entendimento entre os Magistrados, para fazer a distinção do que é atividade fim e atividade meio.

A instrução normativa nº 2 de 2008 do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão no Art. 7 vem disciplinar o rol de atividades passível de terceirização, uma produção de bens e serviços, que por força normativa, delegadas a terceiros não geram vínculos entres os trabalhadores terceirizados e a Administração pública; ainda destaca-se uma imposição de limite no § 2º que a Administração só poderá terceirizar atividades de cargos extintos ou em extinção (BRASIL, 2008).

Ainda no Art. 9º da referida instrução normativa destaca-se as vedações à terceirização de atividades inerentes às categorias funcionais contempladas no plano de cargos dos órgãos ou entidade, com definição expressa no plano de cargos e salários, atividades ligadas diretamente à missão institucional da organização; na prática do exercício do poder de polícia, que decorre do poder de limitar exercício de direitos individuais no intuito de atender ao interesse público, ou ainda nas decisões do Estado na edição de atos administrativos. (BRASIL, 2008)

Quadro 1 – Vantagens e desvantagens do processo de terceirização de mão de obra.

Vantagens	Desvantagens
Desenvolvimento econômico	Desconhecimento da Alta Administração
Especialização do Serviço	Resistencia quanto a cultura da organização
Competitividade	Dificuldade de encontrar parceiros
Qualidade dos serviços	Risco de coordenar atividades alheias
Controles adequados da qualidade	Custo de rescisões de contrato
Aprimoramento do sistema de custeio	Conflitos com os Sindicatos
Treinamento e desenvolvimento profissional	Desconhecimento da Legislação trabalhista
Diminuição do desperdício	Nepotismo e apadrinhamento
Valorização dos talentos humanos	Dependência dos serviços privados
Agilidade das decisões	São facilmente substituídos
Menor custo	Poderá gerar prejuízo a imagem da Instituição
Maior lucratividade e crescimento	Exclusão social e discriminação

Fonte: Adaptado de GIOSA (1994)

As vantagens aqui elencadas, em observância a essa “moderna técnica” de gestão, em sua maioria não se aplicam ao contexto da administração pública, ao passo que os serviços possíveis de serem executados por meio da terceirização não são de especialidade, são tarefas rotineiras; os trabalhadores não atuam em processos decisórios na organização, os serviços públicos destinam-se a atender a satisfação social e não a lucratividade.

No que se refere às desvantagens, merece destaque para o nepotismo e apadrinhamento, uma vez que a inserção de prestadores de serviço na Administração Pública ignora os princípios da isonomia e da meritocracia; a dependência dos Entes Públicos das empresas privadas causa grandes entraves ao seu desenvolvimento; os trabalhadores terceirizados no seio da Administração Pública recebem tratamento diferenciado, usa outro fardamento, tem remuneração inferior, dentre outros exemplos.

Os contratos nem sempre apresentam vício de legalidade, no entanto os gestores podem da causa ao vício de finalidade, contratando ilicitamente a força de trabalho para atividades para cargos próprios de provisão por meio de concurso público.

Um exemplo claro dessa prática é um Acórdão do Tribunal de Contas da União (TCU), que discorre nesse sentido;

“Alertar o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, visando a que, no exercício de suas competências previstas no art. 1º, VIII e IX, do Decreto nº 7675/2012, aquele órgão oriente os gestores públicos de que não será considerada de boa-fé por este Tribunal a terceirização de serviços que envolvam a contratação de profissionais existentes no Plano de Cargos e Salários do órgão/entidade por contrariar o art. 37, II, da Constituição Federal e, ainda, poder implicar futuros prejuízos ao Erário, decorrentes do possível acolhimento pela Justiça do Trabalho de pleitos dos terceirizados, garantindo-lhes o direito ao recebimento das mesmas verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas àqueles contratados pelo tomador dos serviços, na esteira da Orientação Jurisprudencial nº 383 SDI-1 do TST” (BRASIL, 2015).

Pautado estritamente por princípios de justiça, pela verdade e pela lei, resguardando o comprometimento com a missão institucional, o Tribunal de Contas da União vem evidenciar a necessidade da observância do princípio da moralidade, destacando a necessidade de agir em conformidade com os ditames constitucionais e alertando para possíveis prejuízos através de causas que poderão demandarem na Justiça do Trabalho.

Diante do exposto, se faz necessário observar limites para delegação de atividades, intenção dos agentes em aderir a tal modelo de gestão, e que relação tem o Estado com os fins perseguidos por ferramenta administrativa de cunho capitalista, conforme destaca Jorge Luiz Souto Maior.

É evidente que a lógica da terceirização nada tem nada a ver com as exigências do serviço público, a não ser que se queira ver no Estado um produtor de riquezas a partir da exploração do trabalho alheio, sendo estes, os “alheios”, exatamente os membros da sociedade a que ele se destina a organizar e proteger (SOUTO MAIOR, 2006, p. 8).

O autor chama a reflexão para além do mérito da economicidade no aspecto financeiro, confrontando a busca de tal eficiência em detrimento das condições dignas do trabalhador, ao que atribui desvio de finalidade da estrutura do Estado, que pautado pela soberania que lhe é inerente, através do poder de legislar normatiza suas ações.

Assim sendo, fica instituído no universo jurídico, o coletivo de instrumentos legais que respalda o instituto da terceirização no âmbito da Administração Pública Federal; assim compostos: Lei 8.666/93, Decreto Federal 2.271/97, Dispõe sobre a contratação de serviços pela Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional e dá outras providências; Instrução Normativa MP Nº 2, De 30 de Abril de 2008 e suas alterações, que dispõe sobre regras e diretrizes para a contratação de serviços, continuados ou não, contando com a jurisprudência da *Súmula nº 331 do TST CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE*, mesmo que não se constitua em norma, faz efeitos jurídicos nos entendimentos das deliberações do TCU.

4 PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL

Os avanços tecnológicos e sociais, em amplitude de um processo de globalização tomaram espaços também em países em desenvolvimento, nesse contexto se encontra o Brasil, onde as alterações no mercado de trabalho provocaram diversos fenômenos como a informalidade, o desemprego em determinados segmentos e o surgimento de flexibilização na contratação de força de trabalho; como consequência dessas mudanças fica evidentes traços de precariedade na relação de emprego dos indivíduos.

Uma conceituação de Alves para precarização, a traduz como sendo uma constituição sistêmica dos modos de produção e reprodução capitalista, que desvirtua a função do trabalho alcançando uma precarização social. Sua representação prática se manifesta na forma de trabalho assalariado, originárias das sociedades burguesas; sendo o sistema capitalista moderno o vetor da precariedade social na vida de homens e mulheres, agora desprovidos dos meios de produção (ALVES, 2007).

A expressão assalariado, denota a real circunstância de parcela da sociedade, que deixaram de ser protagonistas do espetáculo construído com seus próprios talentos; em um universo onde a maioria figura no proletariado e a concentração de renda delimita o acesso aos melhores bens e serviços que ficam com os donos dos processos produtivos.

Dinâmica esta, que inaugura grande crise nas baixas camadas sociais, ao que atribui Soares, uma busca por diversas formas de sobrevivência do trabalhador e sua família, recorrendo ao subemprego, ao trabalho informal, uma concreta precarização das relações do trabalho (SORES, 2008).

Para além desses destaques Antunes, demonstra em que grau a crise no mundo do trabalho atacou os valores deste, alcançando a sua subjetividade ao construir obstáculos no intuito de desnortear a capacidade dos trabalhadores de lutar pelos seus direitos. Sindicatos tornaram-se refém da lógica capitalista, gradativamente perdendo espaços e necessitando aplicar maiores esforços contra a exploração; perseguindo os fenômenos das sucessivas mudanças no universo produtivo. A constante luta pela preservação dos direitos já conquistados inviabilizou a possibilidade do ataque ao capitalismo, em meio a "revolução técnica" capitalista, o combate tomou um rumo essencial em torno dos mais elementares dos direitos dos cidadãos que é o direito ao trabalho e ao emprego, (ANTUNES, 2002).

Nesse contexto, terceirização torna-se sinônimo de precarização ao passo que o capitalismo assume posição fortalecida enquanto que a classe trabalhadora tem supressão de direitos, e menor espaço para o diálogo e reivindicação dos seus direitos.

Uma prova contundente desse processo de precarização foi destaque nos trabalhos da Comissão de Direitos Humanos do Senado Federal em 2012,

Segundo o presidente da Associação Nacional dos Procuradores do Trabalho (ANPT), Sebastião Vieira Caixeta, em cada dez acidentes de trabalho, oito ocorrem em empresas que utilizam mão de obra terceirizada. O representante da Central Única dos Trabalhadores (CUT), Miguel Pereira, acrescentou que o terceirizado ganha, em média, 27% do que recebe um trabalhador contratado diretamente pela instituição. E mais: 50% do setor não contribui para a previdência (BRASIL, 2012).

Os dados são preocupantes ao demonstrar que 80% dos acidentes de trabalho são entre os trabalhadores terceirizados, o que requer melhor avaliação de suas causas, evidenciadas a extrema redução de direitos, desde uma remuneração injusta até a alta periculosidade promovida aos prestadores do serviço; diante da problemática na discussão da Comissão de Direitos sugere-se aperfeiçoamento da legislação do setor para a proteção dos atores envolvidos e cumprimento aos direitos fundamentais.

Além desta agravante realidade, o cotidiano desses trabalhadores é marcado por uma diversidade de manobras para o alcance da redução de custos da contratante do serviço, quando a prestação do serviço é com a Administração Pública, um Instrumento Legal formaliza o processo de licitação na busca de maior vantagem econômica para a Administração, situação esta que destaca o Juiz do Trabalho Jorge Luiz Souto Maior, potencializar o descumprimento a direitos trabalhistas.

Do ponto de vista dos trabalhadores terceirizados as consequências dessa situação vão muito além da mera precarização das garantias do trabalho, significando mesmo uma forma de precarização da sua própria condição humana, vez que são desalojados do contexto da unidade em que prestam serviços. Os “terceirizados”, assim, tornam-se em objetos de contratos e do ponto de vista da realidade, transformam-se em seres invisíveis. E isso não é mera figura de retórica, pois a maior forma de alguém ver reduzida a sua condição de cidadão é lhe retirar a possibilidade concreta de lutar pelo seu direito e é isso, exatamente, o que faz a terceirização (SOUTO MAIOR 2015, p. 2).

A reflexão do Magistrado vem de uma experiência concreta de uma contratação de serviço terceirizado na Universidade de São Paulo (USP), que atendendo aos requisitos legais, a contratante licitou tal prestação de serviço, no entanto a vantagem econômica perseguida pelo ente público resultou em sérios conflitos administrativos e degradação da condição humana dos executores do serviço.

A prática demonstrada pela experiência com a terceirização nesta Instituição Pública apresenta efeitos contrários ao que teoriza Giosa ao definir:

*A **valorização dos talentos humanos** é, também, um ponto forte da Terceirização, pois leva-os a um compromisso maior com a organização para a busca de resultados mais concretos e de metas tangíveis GIOISA (1994, p. 76, grifo do autor).*

O sentido para tal valorização não se harmoniza com a experiência prática vivida no contexto da Administração Pública, exemplificada no caso da USP; continua Jorge Luiz Souto Maior a evidenciar declaração da Procuradoria-Geral do Distrito Federal ao comemorar como vitória a declaração de Constitucionalidade ao Art. 71 da Lei 8.666/93, que afasta definitivamente a responsabilidade de Entes Públicos de arcar com qualquer obrigação trabalhista e fiscal de empresas contratadas. Destacando tal decisão representar economia que envolve quatro mil ações judiciais em que o Distrito Federal estava responsabilizado a pagar de débitos trabalhistas gerados por empresas prestadoras de serviço ao ente federativo (SOUTO MAIOR, 2015 p. 6).

As vantagens econômicas encontradas nessa “técnica moderna de produção” abrem espaço para que gestores públicos recorram à terceirização para finalidades expressamente vedadas, conforme Termo de Ajustamento de Conduta impetrado contra a Fundação Universidade de Brasília determina.

Cláusula Segunda – É terminantemente vedada a contratação de empresa para mera intermediação de mão de obra, devendo ser observada a Súmula n 331 do Tribunal Superior do Trabalho. **Parágrafo Primeiro** – **A FUB** abster-se-á de utilizar mão de obra fornecida por empresas interpostas ou cooperativas de mão de obra, via convênio ou contratos de prestação de serviços, para o exercício de funções relacionadas às atividades-fim e atividade-meio, previstas no seu quadro de pessoal próprio, as quais devem ser exercidas por servidores públicos devidamente aprovados em concurso público. **Parágrafo Segundo** – Dessa forma, a contratação de empregados para o exercício da atividade-fim da **FUB** e mesmo para as atividades-meio que exijam pessoalidade e subordinação direta somente será efetuada mediante prévia aprovação do candidato em concurso público, nos termos do Art. 37, incisos I e II da Constituição Federal. (FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA, 2008).

As determinações, aqui elencadas resultaram de Ação Civil Pública ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho contra a Fundação Universidade de Brasília declarando nulidade ao ato de contratação de mão de obra sem concurso público,

ficando estabelecido Termo de Ajustamento de Conduta para regularização da situação.

A precarização do trabalho na Administração Pública por meio da terceirização fica evidenciada ao submetermos as teses que focam os resultados positivos estritamente pela lógica da vantagem financeira, enquanto que a Constituição Cidadã de 1988 em seu título II preceitua ao Estado a função de conceder direitos e garantias fundamentais.

Fenômenos estes que advindos do processo de terceirização de mão de obra no universo da Administração Pública assumem outros desdobramentos, onde os quadros de pessoal tem a vinculação por Lei das atividades fim da organização serem ocupados estritamente por concurso público.

Exemplos práticos de precarização em meio à relação de trabalhadores atuantes em empresas de terceirização são apontados por Medeiros,

A precarização das relações de trabalho e sua incosequente desumanização é algo que assombra toda a sociedade. O que marca o processo de globalização e o neoliberalismo, tal como conhecemos hoje, é o interesse econômico. Tudo é feito em função do fluxo da economia e não da qualidade de vida dos cidadãos.

Na Universidade Federal de Campina Grande² este fenômeno não é diferente. Aqui já há bastante tempo, o que predomina é o assustador aumento de trabalhadores terceirizados, principalmente nos setores de segurança e administrativo. A Universidade possui hoje em todos os campi centenas de trabalhadores terceirizados e uma parcela significativa de recursos públicos destinados a instituição são repassados para empresas que administram (e muito mau) tais serviços.

Infelizmente, contrariando princípios, parâmetros e elementos éticos e de cidadania, tais empresas ganham as licitações públicas e não conseguem tratar com dignidade os pobres trabalhadores, atrasando salários e desobedecendo todos os ritos trabalhistas e sociais.

São trabalhadores que estão há mais de sessenta (60) dias com seus vencimentos atrasados e totalmente desassistidos. Muito deles, com famílias numerosas e passando necessidades, vindo trabalhar com fome e deslocando-se aos locais de trabalho a pé, por não terem dinheiro sequer para o transporte coletivo.

E o que mais incomoda é que a Universidade Federal de Campina Grande absurdamente se mostra totalmente omissa, nada fazendo para resguardar a cidadania destes trabalhadores terceirizados. A prefeitura universitária responsável pela contratação das empresas não exerce nenhuma fiscalização ou controle sobre a situação, deixando os terceirizados a mercê dos desatinos de tais empresas. Ainda há denúncias de que os pobres terceirizados, fragilizados e abandonados, ainda recebem ameaças de funcionários da Instituição caso resolvam protestar pelo atraso dos salários (MEDEIROS, 2015).

² http://www.ufcg.edu.br/prt_ufcg/assessoria_imprensa/mostra_noticia.php?codigo=16083

O autor evidencia os efeitos da precarização, com destaques que demonstra proporção assustadora, o aumento de contratações e a indiferença da Organização Pública em relação descumprimento dos direitos dos trabalhadores.

5 CARACTERIZAÇÃO DO CAMPO DE ESTUDO

Este trabalho trata do processo de terceirização de mão de obra, no aspecto da precarização do trabalho no Centro de Desenvolvimento Sustentável do Semiárido da Universidade Federal de Campina Grande, que será analisada logo a seguir.

5.1 A UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE (UFCG)

A Universidade Federal de Campina Grande foi criada pela Lei nº 10.419, de 9 de abril de 2002, por desmembramento da Universidade Federal da Paraíba, instituída na forma da Lei Estadual nº 1.366, de 2 de dezembro de 1955, e federalizada nos termos da Lei nº 3.835, de 13 de dezembro de 1960.

Como resultado dos anseios da Cidade de Campina Grande pela criação de uma Universidade, em meio a resistências por parte de alguns setores acadêmicos, dada a tradição da UFPB, consolidada numa linha temporal de 50 anos de história, agora numa nova dinâmica administrativa demandava-se novas estratégias administrativas.

De posse da autonomia a UFCG através de um colégio estatuinte que deu origem ao seu estatuto, seguido da escolha dos dirigentes no final de 2004, se consolidando como comunidade universitária, desde a sua criação a administração central investiu na sua expansão. Em 2015, relatório da Pro-Reitoria de ensino aponta que a UFCG conta com 95 cursos de graduação, distribuídos em 7 *Campi* no Estado da Paraíba: Na cidade de Campina Grande: Centro de Ciência e Tecnologia, Centro de Humanidades, Centro de Ciências Biológicas e de Saúde, Centro de Engenharia Elétrica e Informática, Centro de Tecnologia e Recursos Naturais. Centro de Formação de Professores na Cidade de Cajazeiras, Centro de Ciências Jurídicas e Sociais na Cidade de Souza, Centro de Saúde e Tecnologia

Rural na Cidade de Patos, Centro de Educação e Saúde na Cidade de Cuité, Centro de Ciências e Tecnologia Agroalimentar em Pombal, Centro de Desenvolvimento Sustentável do Semiárido na Cidade de Sumé.

Estatística da CAPES registram vinte e dois programas de Mestrados reconhecidos e dez programas de Doutorado na UFCG.

Registrando em 2014.2 um total de 15251 alunos de graduação matriculados; conforme dados do Portal da Transparência³ da Controladoria Geral da União um total de 1494 Professores, 2338 Servidores Técnicos Administrativos e 804 prestadores de serviço por meio de empresas locadoras de mão de obra.

5.2 O CENTRO DE DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL DO SEMIÁRIDO (CDSA)

O Centro de Desenvolvimento Sustentável do Semiárido (CDSA) foi criado no âmbito do Plano de Expansão Institucional da UFCG (PLANEXP), elaborado com o objetivo de democratizar o acesso à Universidade, contribuindo para a consecução das metas do Plano Nacional de Educação, especialmente a ampliação do contingente de jovens de 18 a 24 no ensino superior.

Esse Centro localizado no Cariri paraibano vem possibilitar a construção de um novo paradigma científico-tecnológico na perspectiva do desenvolvimento sustentável no semiárido; impactando na economia e ofertando educação aos que habitam o bioma caatinga como um todo.

Objetivando a oferta de ensino superior especialmente aos residentes no semiárido brasileiro, território com menores IDH e IDEB do país; o jovem Centro de Educação Superior traz em seu projeto o desenvolvimento de atividade de ensino, pesquisa e extensão objetivando o desenvolvimento e revitalização das potencialidades econômicas do semiárido brasileiro, dada as suas vulnerabilidades naturais; demandando investimento em desenvolvimento de ciência e tecnologia, para superar as contradições socioeconômicas.

Assim sendo, o CDSA tem sua linha de atuação na formação de professores para a educação do campo e a capacitação de profissionais para o

³ <http://www.portaltransparencia.gov.br/servidores/>

desenvolvimento e gestão de projetos no âmbito das políticas públicas e do setor produtivo.

A estrutura acadêmico-administrativa do CDSA está assim constituída:

- Unidade Acadêmica de Educação do Campo (UAEDUC) – Cursos de Licenciatura em Educação do Campo, Licenciatura em Ciências Sociais e Superior de Tecnologia em Gestão Pública.
- Unidade Acadêmica de Tecnologia do Desenvolvimento (UATEC) – Cursos de Engenharia de Biosistemas, Engenharia de Biotecnologia e Bioprocessos, Engenharia de Produção e Superior de Tecnologia em Agroecologia.

Com um total de 1013 alunos de graduação matriculados e um quadro funcional de 82 Professores do Magistério Superior, 39 Servidores Técnicos Administrativos e 75 prestadores de serviços através de empresas locadoras de mão de obra.

6 A TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA NO ÂMBITO DA UFCG

O quadro funcional da UFCG conta com 1494 professores do Magistério Superior, 3.338 Servidores Técnicos Administrativos e 804 prestadores de serviço, vinculados a 24 empresas locadoras de mão de obra⁴, contratação de serviço este que gera uma despesa para o custeio da instituição mensalmente R\$ 1.260.682,00 (um milhão, duzentos e sessenta mil e seiscentos e oitenta e dois Reais), uma despesa anual de R\$ 15.128.190,00 (quinze milhões, cento e vinte e oito mil e cento e noventa Reais)

No Centro de Desenvolvimento Sustentável do Semiárido, o quadro conta com 82 professores do Magistério Superior, 39 Técnicos Administrativos e 75 prestadores de serviço, vinculados a quatro empresas locadoras de mão de obra, a despesa mensal com serviço terceirizado fica na ordem de R\$ 149.473,86 (cento e quarenta e nove mil, quatrocentos e setenta e três Reais e oitenta e seis centavos), anualmente, uma despesa de R\$ 1.793.686,32 (um milhão, setecentos e noventa e três mil, seiscentos e oitenta e seis Reais e trinta e dois centavos)

⁴ <http://www.ufcg.edu.br/acessoainformacao/index.php/servidores>

Os dados financeiros aqui descritos são de caráter informativo, não sendo critério da pesquisa avaliar aspectos de investimentos financeiros.

Quadro 2 – Comparação dos benefícios conferidos aos servidores efetivos e aos trabalhadores terceirizados



Fonte: Elaborado pelo autor, (2015).

No quadro 2 podemos observar de forma detalhada, a realidade dos atores que compõem os Recursos Humanos da UFCG, Professores universitários, Técnicos administrativos e os trabalhadores terceirizados, que pela natureza jurídica da instituição não podem figurar em tais recursos humanos.

Os Servidores efetivos gozam de direitos os revestem de segurança quanto a sua realização profissional, amparados por uma vasta legislação que visa garantir o respeito à dignidade humana.

O regime estatutário confere aos servidores um plano de carreira, que através do seu tempo de atuação no serviço e a sua produção, poderá mudar de níveis que representam valorização da carreira. Ainda para os professores um plano de capacitação docente, para o melhor desenvolvimento de suas atividades e para os técnicos administrativos, incentivos financeiros aos que tiverem qualificação superior ao exigido para o ingresso na carreira.

Enquanto isto, os trabalhadores terceirizados desenvolvem atividades, atendem as necessidades da Organização, estão sujeitos ao controle de produtividade, porém não tem espaço nesse contexto, são seres invisíveis; que não constam nos anais da instituição, se encontram no meio através de um mero instrumento que firma um compromisso entre uma empresa privada e a Universidade, são vinculados a um regime de caráter precário, limitado,

desassistidos na saúde, sem possibilidade de crescimento profissional e sem acesso a plano de qualificação, são tão somente objetos de um contrato.

6.1 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS

A pesquisa tem como ferramenta para descobrir os relevantes dados que coadunam com a proposta e contribuirão para uma boa análise dos objetivos idealizados, a aplicação de questionários impressos (Apêndice A), tendo como sujeitos de pesquisa os prestadores de serviços terceirizados do CDSA/UFCG, através de visita a todos os setores, apresentação dos motivos do estudo e distribuição de questionários.

Foram distribuídos questionários com 10 (dez) questões fechadas que nortearão a análise das condições de trabalho da categoria, situação de saúde no trabalho, bem como o gozo dos direitos trabalhistas.

O quadro de terceirizados no campo de estudo está composto por 75 trabalhadores, de uma distribuição de 60 questionários foram recuperados um número de 30 (trinta) respondidos, uma amostra de 40% do segmento.

Quadro 3 – Cargos e localização dos trabalhadores no CDSA/UFCG

Função	Distribuição
Alvenaria	4
Auxiliar de serviços gerais	24
Jardineiro	4
Eletricista	1
Bombeiro hidráulico	1
Carpinteiro	1
Encarregado	2
Copeira	1
Recepcionista	4
Recepcionista	1
Telefonista	2
Porteiro	14
Motorista	4
Vigilante armado	12

Total	75
-------	----

Fonte: Elaborada pelo autor (2015).

Portanto observa-se que existe aproximadamente o dobro de trabalhadores terceirizados em relação aos servidores efetivos, com isso temos detalhadamente a divisão dos terceirizados no campo de estudo.

7 METODOLOGIA

A pesquisa se reveste de caráter descritivo, que numa conceituação de Cervo (2007), consiste na habilidade de fazer com que o outro veja mentalmente aquilo que o pesquisador observou. Assim a pesquisa descreve o processo de terceirização de mão de obra, bem como as condições de trabalho da categoria no CDSA/UFCG.

Numa abordagem Qualitativa; que resulta do estudo de dados apresentados de forma verbal ou oral em forma de discurso, sendo analisados a partir de uma descrição, organização e interpretação em categorias de análises. (LEJFELD 2010). Nesse sentido o trabalho busca identificar as experiências da relação empregado/empregador e em que grau se manifesta a avaliação dos trabalhadores quanto a sua posição na instituição.

Para Faria, a pesquisa bibliográfica é o desenvolvimento de trabalho cujo problema de pesquisa exija apenas abordagem teórica. Embora, em quase todos os trabalhos de pesquisa, seja necessário tipo de trabalho dessa natureza (FARIA, 2010). Nesse sentido, a pesquisa busca um referencial teórico para respaldar as análises do campo de estudo.

Como instrumento de coleta de dados aplicou-se questionários, que para Cervo (2007), é um meio que possibilita medir com mais exatidão o que se deseja, obtendo respostas às questões de forma que o próprio informante preenche, possibilitando um conjunto de questões que devem estar relacionadas com o problema central. Assim foram aplicados 31 questionários, com 10 questões objetivas, com os trabalhadores terceirizados que trabalha manhã e tarde no CDSA, Campus de Sumé, da Universidade Federal de Campina Grande (UFCG).

8 ANÁLISE DE RESULTADOS E DISCUSSÃO

Nesta seção, serão analisados os questionários aplicados com trabalhadores terceirizados e dos servidores estatutários do CDSA/UFCG.

8.1 DOS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS

Um dos principais fatores identificados nas respostas dessa categoria foi referente às perguntas de 01 a 05 demonstra a existência de boas condições no aspecto laboral; concernente às condições de segurança no trabalho, aproximadamente 87% dos trabalhadores responderam positivamente e aproximadamente 13% afirmam não contar com segurança (questão 1). No tocante as atividades que ofereçam riscos (questão 2), 29 deles afirmam não desenvolverem atividades arriscadas, apenas um declara utilizar instrumento de corte. Quanto à exposição à insalubridade e periculosidade (questão 3), declaram não participarem de atividades dessa natureza e um respondeu positivamente.

Concernente a questão quatro, pelo fato já declarado de não haver atuação em atividades que incidam indenizações, responderam por unanimidade não receberem adicionais de insalubridade e periculosidade.

Importante destacar uma definição para atividade insalubre, assim conceitua o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE),

Atividades insalubres são aquelas que expõem os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites legais permitidos. Juridicamente, a insalubridade somente é reconhecida quando a atividade ou operação passa a ser incluída em relação baixada pelo Ministério do Trabalho (BRASIL, 2015).

São exemplos de agentes nocivos à saúde, níveis de ruído contínuo ou intermitente, níveis de ruído de impacto, exposição ao calor com valores de IBUTG, níveis de radiações ionizantes, ar comprimido, radiações não-ionizantes, vibrações consideradas insalubres, frio considerado insalubre, umidade considerada insalubre, agentes químicos cujas concentrações sejam superiores aos limites de tolerância, poeiras minerais cujas concentrações sejam superiores aos limites, atividades ou operações, envolvendo agentes químicos, consideradas insalubres, agentes biológicos.

Em consequência a exposição a tais agentes nocivos o empregado fará jus, a um adicional sobre o seu salário correspondente à insalubridade, calculado em valores entre 40%, 20% ou 10% sobre o salário mínimo da região, conforme o grau de insalubridade.

No que se refere à atividade perigosa o MTE apresenta a seguinte definição:

A lei considera atividades ou operações perigosas todas aquelas que, pela natureza ou métodos de trabalho, coloquem o trabalhador em contato permanente com explosivos, eletricidade, materiais ionizantes, substâncias radioativas, ou materiais inflamáveis, em condições de risco acentuado (BRASIL, 2015).

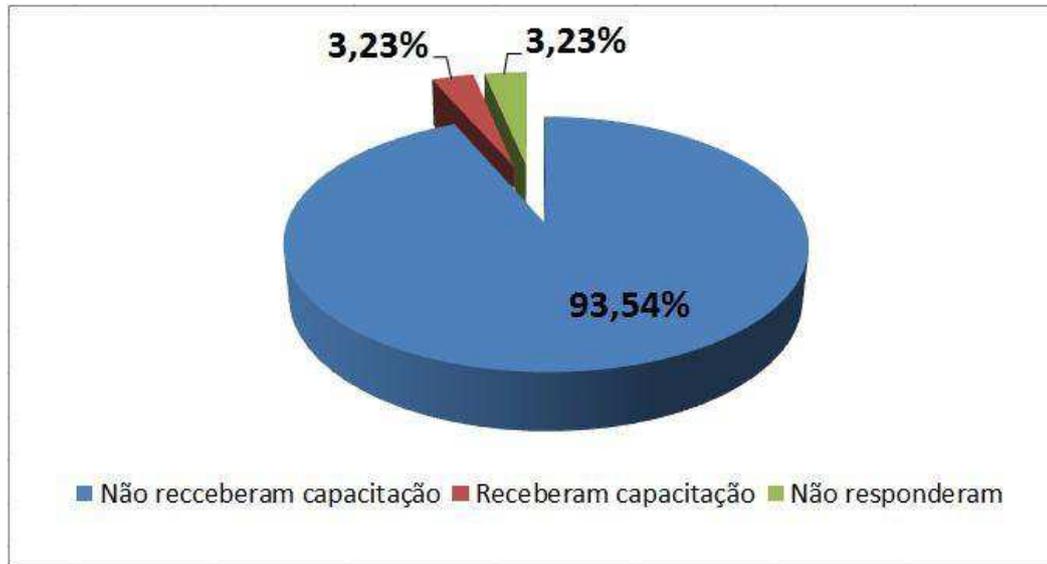
A identificação deve ser efetuada no local onde permanece o trabalhador, à altura da região do corpo mais atingida e em consequência do exercício de atividade em condições de insalubridade, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo MT, é que os empregadores deverão pagar, sobre o salário básico um percentual de 30%, em de contato permanente a esses riscos.

A questão versa sobre a ocorrência de acidentes de trabalho em meio aos empregados terceirizado no CDSA, ao que 99% dos entrevistados responderam não conhecerem tal ocorrência, e um dos entrevistados não respondeu.

Uma análise do campo de estudo, a partir da expressão dos prestadores indica boas condições de trabalhos através da maioria das variáveis aqui observadas.

Seguindo na busca por conhecer as condições de trabalho da categoria dos empregados terceirizados, perguntou-se: Você já recebeu alguma capacitação para exercer suas atividades? (questão 6). A maioria respondeu não contar instruções referentes às suas atribuições,

Gráfico 1 – Capacitação dos trabalhadores terceirizados



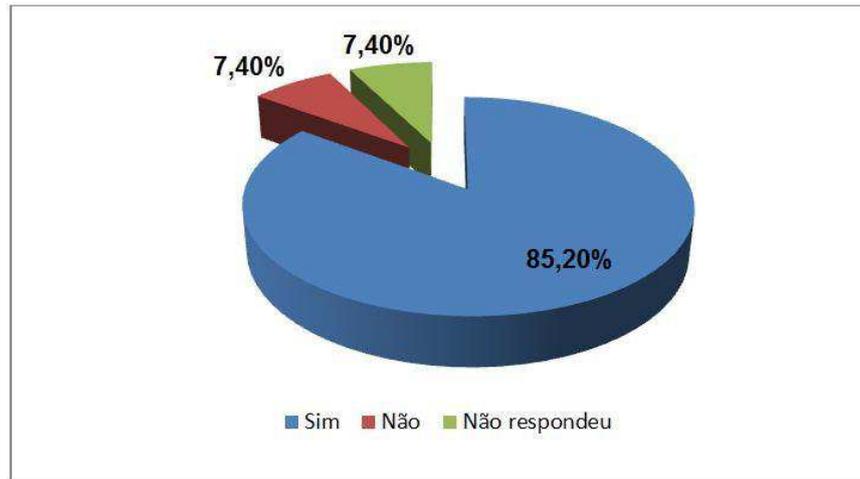
Fonte: Dados da pesquisa, 2015.

Nesse aspecto, as condições oferecidas a categoria é expressamente precária, conforme declara a categoria, 93,54% não contam com instruções que são indispensáveis ao bom desenvolvimento de suas atribuições, destaque-se a existência de determinados cargos não apresentarem complexidade, porém o trabalhador deve ser consciente dos cuidados e riscos que qualquer atividade pode oferecer.

O descumprimento do dever dos cuidados com os trabalhadores resulta no fenômeno registrado pela Comissão de Direitos Humanos do Senado que 80% dos acidentes de trabalho ocorrem com trabalhadores vinculados a empresas locadoras de mão de obra. (BRASIL, 2012)

Quanto à sétima questão que busca conhecer o comportamento das Empresas no que se referem aos direitos trabalhistas,

Gráfico 2 – Cumpre com os direitos trabalhistas (férias, 13º salário, 1/3 de férias, hora extra, fundo de garantia, multa rescisória)



Fonte: Dados da pesquisa, 2015.

O gráfico 2 expressa em números relativos as respostas dos terceirizados, 85,20%, que corresponde ao número de 27 trabalhadores, afirmando terem seus direitos trabalhistas respeitados; 7,4% que em números reais são dois dos entrevistados responderam que não gozam plenamente dos seus direitos trabalhistas e dois dos respondentes que representa 7,4% da amostra não marcou nenhuma das opções.

Nesse sentido, o estudo demonstra certo grau de satisfação da categoria, onde a manifestação de um dos efeitos favoráveis da terceirização de mão de obra se apresentam, porém no que se refere aos mecanismos de luta pelos seus direitos e interesses coletivos, consagrados na Constituição de 1988 em seu Art. 8º III que preconiza “ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas” (BRASIL 2008). (questão 8), 76% dos trabalhadores afirmaram não contarem com alguma organização de luta pelos seus direitos, como Sindicato ou Associação e 24% declararam serem assistidos por entidade de classe.

Vale ressaltar que o próprio sistema que conduz a lógica do trabalho sofreu novas configurações em face ao processo de globalização, trazendo consigo uma transformação do papel do Estado e medidas que visam suprimir os processos democráticos que servem como defesa dos direitos da classe trabalhadora, conforme destaca Pochmann (1999) entendendo que, o estabelecimento de um conjunto de ações herdadas do neoliberalismo impõe limites ao mercado de trabalho, inclusive restrição à ação sindical.

Quanto a questão 9 que indaga sobre a suficiência da renda para o sustento familiar, aproximadamente 19,4% dos entrevistados afirmaram ter remuneração satisfatória, enquanto que aproximadamente 74% responderam não, e 6,5% não responderam a essa questão.

A remuneração para o trabalhador é um dos direitos básicos a subsistência; 74% dos trabalhadores terceirizados do CDSA/UFCG insatisfeitos demonstra, a não observância dos princípios que prezam a Lei.

Quadro 3 - Quadro comparativo de renda na UFCG na função de vigilante Estatutário e vigilante prestador de serviço terceirizado.

	Vigilante Estatutário – Nível C	Vigilante terceirizado
Salário base inicial	R\$ 1.656,23	R\$ 720,76
Auxílio alimentação	R\$ 373,00	R\$ 102,00
Contrapartida no plano de saúde	R\$ 311,72	R\$ 0,00
Risco de vida	Incluso na remuneração	R\$ 216,23
Total	R\$ 2.967,95	R\$ 1.038,99

Fonte: Dados extraídos de (PORTAL DA TRANSPARÊNCIA, 2015; CONVENÇÃO COLETIVA DO TRABALHO, 2014).

O quadro 3 expressa valores que postos em comparação evidenciam diferença altamente expressiva em todos os itens que compõem a remuneração de vigilante, quando exercida a função pelo regime estatutário ou por meio em empresa locadora de mão de obra, com destaque para contrapartida para contratação de plano de saúde, que os terceirizados não contam com esse direito, representando a remuneração dessas categorias em números relativos temos:

Gráfico 3 – Expressa em termos relativos a remuneração da função de vigilante Estatutário e vigilante terceirizado na UFCG.



Fonte: Elaboração do autor (2015).

O gráfico 3 demonstra que a remuneração de um prestador de serviço por meio de empresa locadora de mão de obra no âmbito da UFCG aproximadamente a 35% da remuneração de um servidor efetivo que exerce a mesma atividade.

Uma diferença de R\$ 1.928,96 (mil, novecentos e vinte oito Reais e noventa e seis centavos), Isso demonstra indícios de precarização do trabalho, através da intermediação de mão de obra.

A luz do que preceitua o Art. 5º da Constituição Federal, declarando serem todos iguais perante a lei, não há sentido leis infraconstitucionais respaldarem o exercício de atividade de forma a ferir o princípio da isonomia, inviabilizando o acesso a outros direitos fundamentais.

Os valores aqui apresentados referentes ao cargo de vigilante terceirizado constam na Convenção Coletiva de Trabalho – 2013/2014, registrada no M.T.E sob o N.º PB000144/2013. Data Base – Março. CBO – 5173.30, acordo elaborado pela categoria sindical de Vigilantes do Sindicato dos Empregados em Empresas de Segurança e Vigilância da Paraíba – SEESVEP.

Servidor Estatutário com remuneração entre R\$ 1.500,00 a R\$ 1.999,00, na faixa etária de 34 a 38 anos idade faz jus a contrapartida para plano de saúde R\$ 131,72, quanto maior a remuneração e menor idade a contrapartida será reduzida.

Outros benefícios como o direito à estabilidade e um plano de carreira que estabelece uma mudança de nível para cada 18 meses de efetivo exercício, e através de avaliação de desempenho receberá um aumento de 3,6% e apresentando certificado de capacitação em entidade reconhecida pelo MEC um

crescimento de 3,6% sobre o vencimento básico, ingressando no nível I e podendo crescer até o nível IV.

Outro instrumento de valorização da carreira é o incentivo a qualificação que possibilita ao servidor que tenha uma qualificação superior ao exigido para o ingresso no cargo, um acréscimo calculado sobre seu vencimento básico: Ensino fundamental completo, 5%; ensino médio completo, 8%, ensino médio completo com curso técnico completo diretamente relacionado, 10%, com relação indireta, 5%; curso de graduação completo com relação direta 15%, com relação indireta 10%, curso de especialização, igual ou superior a 360 horas, com relação direta 27% e com relação indireta 20%.

Para fins de avaliação da carreira, um vigilante vinculado ao regime estatutário ingressa com uma remuneração de R\$ 2.967,95, podendo alcançar R\$ 3.476,82, ao passo que o vigilante terceirizado não conta com plano de carreira e findo o contrato da prestadora de serviço com a Universidade, poderá ficar desempregado.

Em resposta a indagação no que se refere às condições de saúde no trabalho dos trabalhadores terceirizados do CDSA/UFMG (questões 10 e 11), apenas seis pessoas declararam ter tido doença no trabalho, enquanto que vinte e quatro afirmam não ter enfrentado problemas de saúde e um dos entrevistados não respondeu essa questão; seis dos entrevistados declaram conhecerem ocorrência de problemas de saúde entre a categoria e vinte e cinco afirmaram não terem conhecimento.

Neste sentido, vale ressaltar que boas condições de saúde não se traduzem apenas em não existir manifestação de patologias, mas a manutenção de tais condições, já consagradas na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, em seu Art. 7º, a saber, são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, através de normas de saúde, higiene e segurança a redução dos riscos inerente ao trabalho, estabelecido como um instrumento de direitos e garantias fundamentais do cidadão (BRASIL, 2008).

Portanto há possibilidade de existir a precarização do trabalho no campo de estudo.

9 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O progresso do CDSA/UFCG deve resultar de uma condição indispensável que é a coerência de suas práticas com a sua missão, que primordialmente é promover o desenvolvimento dos indivíduos, o que a pesquisa aponta não ocorrer efetivamente através do processo de terceirização de mão de obra.

A pesquisa aponta indícios de precariedade no trabalho da classe dos prestadores terceirizados no âmbito da UFCG/CDSA, ao realçar traços de fragilidade quanto à possibilidade de lutar pelos seus direitos, não receberem capacitação para o desenvolvimento de suas atividades, serem submetidos à atividade com tratamento desigual, com uma remuneração que não atende satisfatoriamente a sua subsistência e não contarem com o apoio para os cuidados de sua saúde.

A terceirização é uma das principais formas ou dimensões da flexibilização do trabalho, uma forma de dominação da força de trabalho, flexibilizando os contratos, e transferindo a responsabilidade de gestão e de custos trabalhistas para um terceiro; estratégia que possibilita a empresa aplicar seus esforços na atividade central, delegando atividades acessórias a terceiros. No Brasil, a terceirização ganhou maior importância a partir da Reforma Administrativa do Estado, não contando ainda com uma Lei que regulamente a atividade, mas amparada pela jurisprudência.

A precarização do trabalho tem como consequência os avanços tecnológicos e sociais resultantes do processo de globalização, desencadeando fenômenos como a informalidade e o desemprego, ainda condições precárias dos trabalhadores, fragilidades que alcançam além dos direitos dos trabalhadores, precarização da própria condição humana.

No que se refere às condições de trabalho dos empregados terceirizados do CDSA/UFCG, a pesquisa indica através das respostas da maioria dos entrevistados existência de boas condições no aspecto do exercício das suas atividades, ainda assim a maioria declara não receber capacitação para o trabalho.

As empresas locadoras de mão de obra, foram classificadas como cumpridoras dos direitos trabalhistas, na opinião dos pesquisados; porém no tocante a mecanismos de reivindicações de direitos da categoria, afirmam estar desassistidos, o que indica fragilidade na relação trabalhista, podendo estarem sujeitos a aceitar qualquer situação imposta.

Concernente a sua renda, aproximadamente 74% da categoria afirmaram não contarem com remuneração satisfatória; submetendo uma comparação da remuneração de função ocupada por um servidor efetivo e por um terceirizado evidenciou-se que a remuneração ofertada ao trabalhador terceirizado corresponde aproximadamente a 35% da remuneração de um servidor efetivo no exercício da mesma função.

A situação de saúde dos trabalhadores terceirizados do CDSA/UFCG foi declarado pelos respondentes haver baixo índice de problemas de saúde no trabalho a maioria, (24) trabalhadores afirmam não passarem por ocorrência de problemas de saúde, porém destaque-se que conforme comparação do estudo, a classe dos terceirizados não contam com contrapartida para cuidados da saúde, conforme é conferido aos servidores efetivos.

Ademais, outros efeitos perversos da terceirização não identificados na pesquisa de campo, foram destaque neste trabalho através do estudo bibliográfico, a exemplo de Medeiros (2015), que apresenta diagnóstico de tal fenômeno na própria UFCG; apontando atraso de salário e descumprimento de direitos dos trabalhadores, os quais vivendo a passar necessidade ainda recebem ameaças de funcionários da universidade caso decidam protestar.

É necessária que a motivação da universidade em prover postos de trabalho por meio da terceirização, não seja observada tão somente pela via da economicidade, que seus gestores sejam solidários a realidade dos trabalhadores terceirizados, pratiquem os princípios que devem ser inerentes a sua natureza, a cidadania e a defesa dos direitos humanos.

Que os contratos sejam fiscalizados, de modo a frustrar a omissão dos direitos dos trabalhadores, reduzindo esses efeitos sobre uma classe que conta concretamente com a restrição de lutar pelos seus direitos, mas seja cultivada a preservação da dignidade da pessoa humana.

É fundamental que novas pesquisas sobre a terceirização de mão de obra no setor público sejam desenvolvidas, ampliando assim a análise dos fenômenos que envolvem trabalhadores que doam parte de suas vidas, em função do desenvolvimento das Organizações.

REFERENCIAS

ALVES, Giovanni. **Dimensões da Reestrutura Produtiva: Ensaio de Sociologia do Trabalho**. 2. ed. Londrina: Editora Praxis, 2007.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho**. 8.ed. Perdizes, SP: Cortez, 2002.

ARAUJO, Angela Maria Carneiro; AMORIM, Elaine Regina Aguiar. Redes de subcontratação e trabalho a domicílio na indústria de confecção: um estudo na região de Campinas. **Cad. Pagu**, Campinas , n. 17-18, 2002 Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S010483332002000100010&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 28 de fevereiro de 2015.

BORGES, Ângela. Crise global, terceirização e a exclusão n mundo do trabalho. **Caderno CRH**, 19, Salvador, 1993. Disponível em:<
<https://repositorio.ufba.br/ri/bitstream/ri/2376/1/CadCRH-2007-349%20S.pdf>>
Acesso em: 05 de fevereiro de 2015.

BARSIL. Presidência da República. **Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974**. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm>. Acesso em 15 de janeiro de 2015.

BARSIL. Presidência da República. **Decreto-lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967**. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0200.htm>. Acesso em 02 de fevereiro de 2015.

BRASIL. **Atividade Insalubre e Perigosa**. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/ouvidoria/atividade-insalubre-e-perigosa.htm>>. Acesso em: 15 de fevereiro de 2015.

BRASIL. Câmara dos Deputados. **Projeto de Lei Nº 4.302, de 1998**. Dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de trabalho temporário e na empresa de prestação de serviços a terceiros, e dá outras providências. Dispniível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=20794>. **Acesso em 10 de março de 2015.**

BRASIL. Câmara dos Deputados. PROJETO DE LEI Nº 4330 , DE 2004. **Dispõe sobre o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes.** Disponível em : <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=246979&filenome=PL+4330/2004> Acesso em 15 de janeiro de 2015.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em 17 de março de 2014.

BRASIL. Instrução normativa MP Nº 2, de 30 de abril de 2008. **Dispõe sobre regras e diretrizes para a contratação de serviços, continuados ou não.** Disponível em: <http://www010.dataprev.gov.br/sislex/paginas/38/MPOG/2008/2.htm>. Acesso em: 20 de fevereiro de 2015.

BRASIL. LEI Nº 10.419, DE 9 DE ABRIL DE 2002. Dispõe sobre a criação da Universidade Federal de Campina Grande - UFCG, a partir do desmembramento da Universidade Federal da Paraíba - UFPB, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10419.htm> Acesso em: 28 de fevereiro de 2015.

BRASIL. Portal da Transparência. **Servidores Civis e Militares do Poder Executivo Federal.** <<http://www.portaltransparencia.gov.br/servidores/>>. Acesso em 20 de janeiro de 2015.

BRASIL. Presidência da República Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005.** Dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, no âmbito das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20042006/2005/lei/l11091.htm>. Acesso em: 15 de fevereiro de 2015.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto nº 2.271, de 7 de julho de 1997.** Dispõe sobre a contratação de serviços pela Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional e dá outras providências. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d2271.htm>. Acesso em: 10 de fevereiro de 2015.

BRASIL. Senado Federal. **Dos mortos em acidente de trabalho no Brasil, 80% são terceirizados.** Disponível em: <<http://www12.senado.gov.br/jornal/edicoes/2012/04/09/dos-mortos-em-acidente-de-trabalho-no-brasil-80-sao-terceirizados>> . Acesso em: 28 de fevereiro de 2015.

BRASIL. Tribunal de Contas da União. Acórdão nº. **1333**. Brasília - DF, 20 de dezembro de 2012. Disponível em: <<https://contas.tcu.gov.br/juris/SvlHighLight>>. Acesso em 18 jan 2015.

BRASIL. Tribunal Superior Eleitoral. **Súmula nº 331**. Contrato de prestação de serviços. Legalidade. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html>. Acesso em:

CERVO. Amado L. **Metodologia científica**. 6.ed. São Paulo: Pearson, 2007.

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO – 2013/2014, registrada no Ministério Do Trabalho e Emprego sob o N.º PB000144/2013. Data Base – Março. CBO – 5173.30. Disponível em: <<http://www.cntv.org.br/arquivos/1370264163.5989-arquivo.pdf>>. Acesso em 20 de fevereiro de 2015.

COORDENAÇÃO DE APERFEIÇOAMENTO DE PROFISSIONAIS DE NÍVEL SUPERIOR - CAPES. Mestrados/Doutorados Reconhecidos. UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE / PB. Disponível em: <<http://conteudoweb.capes.gov.br/conteudoweb/ProjetoRelacaoCursosServlet?acao=pesquisarRegiaolesPrograma&codigoles=24009016#>> Acesso em: 02/03/2015.

DRUCK, M. G. ; FRANCO, T. A Terceirização no Brasil: velho e novo fenômeno. **Laboreal**, v. IV, nº 2, 2008. Disponível em: <http://laboreal.up.pt/files/editions/2008_12/laboreal_2008_12_pt.pdf> Acesso em 15/02/2015.

FARIA, Ana Cristina de. Manual Prático para Elaboração de Monografias. Ed. 4ª Petrópolis, RJ: Vozes, 2010.

FORTINI, Cristiana (Coord.) **Terceirização na Administração**: estudos em homenagem ao Professor Pedro Paulo de Almeida Dutra / Coordenação. 2 ed. . Belo Horizonte: Forum, 2012.

FUNDAÇÃO UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA. **Termo de Ajustamento de Conduta**. Disponível em:

http://www.unb.br/unb/transparencia/downloads/documento_tac.pdf. Acesso em 10 de fevereiro de 2015.

GIOSA, Lívio A. **Terceirização**: uma abordagem estratégica. 3. ed. São Paulo: Foliada 1994.

LEIRIA, Jerônimo Souto. **Terceirização passo a passo**: O caminho para a administração pública e privada. 2.ed. Porto Alegre: SAGRA-DC LUZZTO, 1993.

LEJFELD, Neide Aparecida de Souza. **Projeto de Pesquisa**: Propostas metodológicas. 19.ed. Petropolis, RJ: Vozes, 2010.

MEDEIROS, Maurino. **Terceirização e desumanização na UFCG**. Disponível em: <http://www.ufcg.edu.br/prt_ufcg/assessoria_imprensa/mostra_noticia.php?codigo=16083>. Acesso em 19 de março de 2015.

PEEREIRA, Luiz Carlos Bresser. **Reforma do Estado e Administração Pública Gerencial**. 7.ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlia Vargas 2006.

POCHMANN, Marcio. **O trabalho sob fogo cruzado**: exclusão, desemprego e precarização no final do século. São Paulo: Contexto, 1999.

SOARES, Marcos Antonio Tavares. **Trabalho informal**: da Funcionalidade à Subsunção ao Capital. Vitória da Conquista – BA. Edições Uesb, 2008.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Carta Aberta aos “Terceirizados” e à Comunidade Jurídica**. Disponível em: <<http://www.anamatra.org.br/sites/1200/1223/00002812.rtf>>. Acesso em 15 de março de 2015.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Terceirização na Administração Pública**: uma prática inconstitucional. Disponível em: <<http://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23113-23115-1-PB.pdf>>. Acesso em 10 de março de 2015.

SOUZA, Moema Amélia Serpa Lopes de. As Novas Configurações do Trabalho em Saúde: os indicativos do processo de desregulamentação. **Revista Textos e Contextos**. Programa de Pós-Graduação em Serviço Social. PUC – Rio Grande do Sul. Porto Alegre, v.9, n.2, 2010. Disponível em:

<<http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/fass/article/view/7340>>. Acesso em 20 de janeiro de 2015.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE. **Lista dos servidores terceirados da UFCG.** Disponível em: <<http://www.ufcg.edu.br/acessoainformacao/listaservidoresterceirizados.pdf>>. Acesso em 10 de janeiro de 2015.

APENDICE A – QUESTIONÁRIO EMPREGADOS TERCEIRIZADOS



Universidade Federal de Campina Grande – UFCG
Centro de Desenvolvimento Sustentável do Semiárido – CDSA
Coordenação de Gestão Pública
Aluno: João da Silva Farias
Matrícula: 712130120

Pesquisa para trabalho de conclusão de curso

Reitero o convite para participar da pesquisa para trabalho de conclusão de curso que consiste em avaliar o processo de terceirização de mão de obra no âmbito do CDSA/UFCG.

As declarações de cada participante serão tratadas confidencialmente. Os resultados serão apresentados de modo a não permitir a identificação das pessoas envolvidas.

Caso tenha interesse de participar desta pesquisa, por favor, preencha o questionário a seguir. Marque cada uma das respostas escolhidas com um X no espaço reservado.

Agradeço, desde já, pela sua atenção e colaboração!

Atenciosamente,

João da Silva Farias

Autorização

Eu, _____, dou a minha autorização para João da Silva Farias utilizar as informações contidas nos questionários para os fins da pesquisa científica que está realizando. Estou ciente que minha privacidade será mantida em sigilo.

Assinatura do entrevistado

Questionário – Empregados terceirizados

1 - Você conta com condições adequadas de segurança no desenvolvimento de suas atividades?

Sim

Não

2 - Você desenvolve alguma atividade que ofereça riscos, se sim quais?

Sim

Não

Se sim quais? _____

3 - Você exerce alguma atividade com insalubridade ou periculosidade?

Sim

Não

4 - Recebe adicional de insalubridade ou periculosidade?

Sim

Não

5 - Você conhece algum caso de acidente de trabalho com algum servidor terceirizado no CDSA?

Sim

Não

6 – Você já recebeu alguma capacitação para exercer suas atividades?

Sim

Não

7- A empresa cumpre com todos os direitos trabalhistas (férias, 13º salário, 1/3 de férias, hora extra, fundo de garantia, multa rescisória)?

<input type="checkbox"/> Sim
<input type="checkbox"/> Não
8 - Vocês contam com alguma organização de luta pelos seus direitos como: Sindicato ou Associação?
<input type="checkbox"/> Sim
<input type="checkbox"/> Não
9 - Você considera sua renda suficiente para o sustento da família?
<input type="checkbox"/> Sim
<input type="checkbox"/> Não
10 - Você já adoeceu no trabalho?
<input type="checkbox"/> Sim
<input type="checkbox"/> Não
11 - Você conhece algum caso de doença no trabalho entre os servidores terceirizados?
<input type="checkbox"/> Sim
<input type="checkbox"/> Não