



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RECÔNCAVO DA BAHIA**  
**CENTRO DE ARTES, HUMANIDADES E LETRAS**  
**CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO PÚBLICA**

**Maria Lúcia Araujo da Silva**

**UM OLHAR SOCIOLÓGICO SOBRE OS TRABALHADORES**  
**TERCEIRIZADOS:** na (UFRB), em Cruz das Almas (Ba).

**Cachoeira**  
2022

**Maria Lúcia Araujo da Silva**

**UM OLHAR SOCIOLÓGICO SOBRE OS TRABALHADORES  
TERCEIRIZADOS: na (UFRB), em Cruz das Almas (Ba).**

Trabalho de Conclusão de Curso Superior em Tecnologia em Gestão Pública, Centro de Artes, Humanidades e Letras, Universidade Federal do Recôncavo da Bahia, como requisito para obtenção do grau em Tecnóloga em Gestão Pública.

Orientador: Professor Dr. Nelson Eugenio Pinheiro Montenegro

**CACHOEIRA**

**2022**

UM OLHAR SOCIOLOGICO SOBRE OS TRABALHADORES  
TERCEIRIZADOS:

na (UFRB), em Cruz das Almas (Ba).

Trabalho de Conclusão de Curso Superior em Tecnologia em Gestão Pública,  
Centro de Artes, Humanidades e Letras, Universidade Federal do Recôncavo  
da Bahia, como requisito par a obtenção do grau em Tecnóloga em Gestão  
Pública.



Orientador: Professor Dr. Nelson Eugenio Pinheiro Montenegro

Universidade Federal do Recôncavo da Bahia



Dra. Maria Inês Caetano Ferreira

Universidade Federal do Recôncavo da Bahia



Dra. Siélia Barreto Brito

Universidade Federal do Recôncavo da Bahia

CACHOEIRA - DEZEMBRO 2022

## AGRADECIMENTOS

Sou grata a Deus pelo folego da vida, por dar-me forças e resiliência para continuar a lutar apesar de diversos contratemplos, sua presença foi constante em minha vida transformando cada obstáculos em degraus para atingir à vitória. Ao meu sobrinho Cleiton que foi o portador das boas novas, quando contou haver passado no curso de história fiquei muito feliz, fez suspense e disse você também passou foi felicidade dupla no primeiro semestre tínhamos algumas matérias iguais e estudávamos juntos foi um grande incentivo para continuar.

Agradeço aos amigos que conquistei no percurso para à universidade que direta ou indiretamente me ajudaram com suportes nas disciplinas e incentivos e aos colegas do curso de gestão que sempre deram-me forças na minha trajetória, não citarei os nomes de todos para não ocorrer uma injustiça, assim sendo serão representados na figura de Ícaro. Em particular agradeço ao amigo *o Edson Soares e sua esposa Lenilda que muitas vezes abriu à porta da sua casa para formamos, grupo de estudo.*

Gratidão a UFRB, de forma geral pela sua existência, e aos professores, em especial ao meu orientador professor Dr. Nelson Eugênio Pinheiro Montenegro que com sua destreza e muita paciência tornou à orientação uma atividade leve e prazerosa, sendo amigo e um excelente profissional, muitas vezes queria desistir, mas ele com toda dedicação e calma dizia você vai conseguir. “Gratidão sempre”.

...Se não poder correr, ande.  
Se não poder andar, rasteje.  
Mas continue em frente de  
Qualquer jeito.  
Martín Luther King

## RESUMO

O presente trabalho consisti em analisar o cotidiano dos trabalhadores terceirizados nas atividades auxiliares da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia nos campi em Cruz das Almas BA, descreveu fenômeno na Administração Pública e seus efeitos na vida dos trabalhadores, buscou caracterizar através de pesquisas com distintos atores, afim de obter uma abrangência das políticas neoliberais adotada nesse tipo de contratação via licitação de empresas entrepostas de serviços e sua ampliação nos organismos públicos. Foi feita uma pesquisa de campo na UFRB, que apresentou como decorrência o grau de satisfação assim como avaliou o sentimento de pertencimento e as vulnerabilidades ocasionadas pela rotatividade das empresas entrepostas que gerou perdas dos direitos segundo relato dos entrevistados. O procedimento metodológico foram: a princípio estudo bibliográfico com leitura de tese, dissertações e artigo, o método utilizado foi o estudo de caso com abordagem quantitativa e qualitativa, com entrevistas semiestruturadas aplicadas aos trabalhadores terceirizados da UFRB.

**Palavras-chave:** Terceirização. Mãos de obras Terceirizadas na UFRB. Atividade Meios.

## **LISTA DE TABELAS**

Quadro 1. Dados da Empresas Terceirizadas que Prestam Serviços na UFRB em 02/02/2022

Quadro 2. Dados da Empresas Terceirizadas que Prestam Serviços na UFRB em 02/8/2022

Quadro 3. Perfil do Gênero Masculino

Quadro 4. Perfil das Trabalhadoras Terceirizadas

Quadro 5. Sobre os Direitos Trabalhistas e o Grau de Satisfação

Quadro 6. Principais Provedores / Deixaram de Comprar por Medo de Ficar Desempregados

## **LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS**

(AD) Administração

(ADP) Administração Pública

(CLT) Consolidação Da Legislação Trabalhista

(DASP) Departamento de Administração do Serviço Público

(MARE) Ministério da Reforma do Estado

(UFRB) Universidade Federal do Recôncavo da Bahia

(U.S.A). Estados Unidos

(UFBA) Universidade Federal da Bahia

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>8</b>
<b>1 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....</b>	<b>11</b>
<b>1.1 Os Modelo de Produção Administrativa.....</b>	<b>11</b>
<b>1.2 Origem da Terceirização Mundial.....</b>	<b>12</b>
<b>2 TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL.....</b>	<b>18</b>
<b>2.1 As Reformas na Administração Pública Brasileira.....</b>	<b>19</b>
<b>2.2 Terceirização No Âmbito Público.....</b>	<b>21</b>
<b>3 TERCEIRIZAÇÃO NAS UNIVERSIDADE BRASILEIRAS.....</b>	<b>24</b>
<b>4 TERÇEIRIZAÇÃO NA UFRB.....</b>	<b>27</b>
<b>4.2 Metodologia Entrevista.....</b>	<b>28</b>
<b>4.1 Dados da Entrevistas.....</b>	<b>29</b>
<b>4.3 Entrevistas.....</b>	<b>33</b>
<b>4.3.1 Resultados das Entrevistas.....</b>	<b>38</b>
<b>5 CONCLUSÕES .....</b>	<b>42</b>
<b>REFERENCIAS.....</b>	<b>44</b>

## INTRODUÇÃO

Quanto a origem das terceirizações de serviços não há consenso entre os pesquisadores, à (viés) que indicam sua origem no mundo medieval, há linha de pensamentos que afirma ter surgido na primeira guerra, Gerardi assevera que surgiu nas indústrias bélicas, à produção dos armamentos era de responsabilidade de outras empresas prestadoras de serviços quando o U.S.A. aliaram-se aos países europeus para combater as forças nazistas, e, em seguida o Japão adotou o sistema de produção toyotista e expandiu para diversos países.

No Brasil a atividade terceirizada iniciou com a chegada das empresas automobilista japonesa na década de 50, tinha nomenclatura diferente perfilada de sublocação, focou seus negócios na montagem dos veículos, incidindo para terceiros à tarefa de fabricar e fornecer as peças, alargou na indústria têxtil sendo gradativamente aderida pela administração pública. A execução da terceirização na (ADP) é possível legalmente desde 1967, surgiu inserida na ideia de mudança organizacional voltada para gestão gerencial apoiado nas agências com técnicas modernas no sentido de maior flexibilização, desverticalização em respostas às crises financeiras.

Foi muito adotada na década de 80 com a globalização e a reforma do Estado avançaram na contratação de empresas terceirizadas com propositivo que esse modelo seria mais eficiente e menos oneroso. Nos anos 90, disseminou de maneira acelerada como uma alternativa à reestruturação produtiva no âmbito público, pautada na transferência de atividades consideradas não essenciais do Estado para o setor privado.

O presente trabalho teve como tema analisar o Cotidiano dos Trabalhadores Terceirizados na Universidade Federal do Recôncavo da Bahia, no Campi de Cruz das Almas (BA), na antiga Escola de Agronomia (AGRUFBA), em 29 de julho de 2005, incidiu o desmembramento dando origem a (UFRB), com a Lei 11.151 inaugurada pelo atual presidente Luiz Inácio da Silva (Lula), lócus que é responsável por repassar os trabalhadores para os demais campi.

Devido à relevância do tema e após a aprovação da Lei n. 13.429/17, que admitiu a terceirização também nas atividades fins, á qual anteriormente só eram possíveis nas atividades meios; além de constatar através de pesquisa no campus da (CAHL) em Cachoeira, há ampliação dos trabalhadores terceirizados com á redução dos servidores públicos nas atividades

auxiliares, o resultado foi o descontentamento dos trabalhadores que estavam com salários atrasados há aproximadamente três meses.

O assunto foi bastante debatido entre os acadêmicos, despertou o interesse pela temática; percebeu-se à necessidade de averiguar se a terceirização de atividades-meio é de fato vantajosa para a administração pública ou apenas um desmonte do funcionalismo público. Por conseguinte esse trabalho de conclusão de curso poderá ser mais um instrumento a corroborar para um, análise mais, amplo do fenômeno da terceirização nos setores públicos.

A pergunta de pesquisa se deu com ampliação da terceirização, como ocorre o cotidiano dos trabalhadores terceirizados que atuam-nas atividades meio, no âmbito da (UFRB), no campi Cruz das Almas Ba, o fenômeno, investigados foram os trabalhadores que atuam nas atividades auxiliares como: limpeza, segurança copeira técnico de informática apoio administrativo.

Teve como objetivo Geral, compreender à terceirização na Administração Pública e seus efeitos na vida dos trabalhadores das atividades meios, para atingir a finalidade fez um estudo detalhado na tentativa de perceber porque essa política neoliberal tem ampliado nos organismos públicos, fez um percurso na história do trabalho, discorrendo sobre diversos pressupostos com estudos em distintas pesquisas em organismos públicos e como se originou e tem sendo muito introduzida essa forma de contratação via licitações de empresas entrepostas.

Os objetivos específicos: analisou há condições de precariedades que ocasione danos aos trabalhadores terceirizados; avaliou quais os direitos e mediu o sentimento de pertencimento dos trabalhadores na unidade do labor; averiguou o grau de satisfação junto à comunidade constatou há rotatividade no emprego na Universidade Federal de Recôncavo da Bahia.

O percurso metodológico teve natureza descritiva e exploratório o procedimento a princípio adotou um análise bibliográficos com fontes primarias e secundarias a partir de referências publicadas em dissertações, artigos, teses, foi posteriormente aplicado método de estudos de casos com os trabalhadores terceirizados das atividades meios, em seguida foram aplicados questionários semiestruturados com abordagem de natureza qualitativa e quantitativa.

A estrutura dessa pesquisa está dividida em títulos e subtítulos, o primeiro capítulo versa o referencial teórico, descreve sobre origem da sublocação mundial, acercar-se dos modelos de produção da administração; no segundo analisa a terceirização no Brasil e as distintas reformas administrativas e seu surgimento no âmbito público; o terceiro capítulo descreve sobre as mãos de obras terceirizadas em algumas universidades brasileiras; o quarto capítulo referisse à pesquisa na UFRB, demonstrando à metodologia adotada, os dados das entrevistas,

entrevistas e os resultados da pesquisa realizadas na UFRB; quinto capítulo aborda as considerações finais e finaliza com as referências utilizadas.

## 1 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

É necessário definir o que é terceirização para entender os motivos pelos quais esta prática tem se expandido em diversos setores tanto na esfera privada quanto no âmbito público. Segundo (Sticca, Mandarini, Silva), a terceirização de atividades pode ser definida como à transferência da responsabilidade de um serviço ou parte da produção de uma organização para outra. Sakô (2014) aponta que à terceirização, também conhecida como outsourcing, tem sido considerada uma solução para à necessidade de eficiência e redução de custos dos serviços públicos prestados por diferentes governos.

A organização contrata os serviços e não o trabalhador, no setor público ocorre através da lei 8.666/93 que legaliza as licitações, e a forma pela qual os entes públicos firma os contratos com setor privado, por meio dela contrate mão de obra para lhes prestar serviços de acordo com (Silva). Ainda segundo essa autora à lei 8666/93 define serviços como à atividade destinada a obter determinada utilidade de interesse para Administração, a terceirização é uma tarefa prestada pelo particular à Administração para satisfação dos interesses desta em apoio ao exercício de sua atribuição.

E nos últimos anos surgiram leis a exemplo da lei 13.429/17, que também admite à terceirização nas atividades finalística dos organismos públicos, o enunciado 331, que proibia á terceirização da atividade fim, não impediu a criação de trabalhadores(as) de segunda categoria, num desrespeito à legislação trabalhista, criando vulnerabilidade sociopolítica, coloca em risco à relação de emprego, como elemento básico dos contratos formais afirma (Druk).

No conceito de DELGADO, (2008, p. 43), para o Direito do Trabalho, a terceirização é o fenômeno que se insere o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que estendam a estes os laços jus trabalhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente.

### 1.1 Origem da Terceirização Mundial

A Terceirização é um fenômeno que se originou e evoluiu-o em todo o mundo, desde o século XVI, a qual adotava outra nomenclatura, nomeada de subcontratação está prática expandiu na Europa, não há um consenso entre os atores quanto a sua origem, avalia (Druck, Sena, Pinto, Araújo) que, Inglaterra e França a sublocação era utilizada pelos mercadores-empregadores como forma de controle e subordinação dos independentes, ou seja, os artesões perdiam seus direitos de propriedades sobre à produção e o trabalho.

Já segundo (Kian), à terceirização surgiu em decorrência da Primeira Grande Guerra, que forçou o Estado a assumir à direção da economia através da correção dos desequilíbrios causados pelo conflito, essa autora ainda afirma que, o Estado de Bem-Estar social, procurava conciliar o liberalismo e a socialização para garantir à sociedade condições de subsistências, admitindo à intervenção do Estado na ordem econômica e na propriedade privada dos meios de produção.

Há atores que asseguram que foi após a Segunda Guerra Mundial, para aumentar à produtividade da indústria bélica, e assim abastecer aos países envolvidos no conflito com os armamentos, contraía de outras empresas os produtos não essenciais para a produção e posteriormente com a introdução do sistema toyotismo no Japão após a guerra. (Gerardi) assevera que, às indústrias bélicas, que à produção dos armamentos era de responsabilidade de outras empresas; quando os U.S.A. aliaram-se aos países europeus para combater as forças nazistas, e, posteriormente, o Japão.

À terceirização foi inspirada no modelo toyotismo tinha como princípio à acumulação flexível, expandiu em todo mundo com a produção de empresa enxuta, ultimamente esse instrumento de gestão gerencial tem sido muito empregado nos âmbitos públicos, há estudos que avaliam os efeitos da introdução da terceirização em diversos países, se de fato essa prática beneficiou ou foi um meio de retrocesso dos direitos trabalhistas e controle sindical.

Serão citadas algumas pesquisas que apontam estas questões, Segundo Antunes e Duke (2015), os resultados são alarmantes em relação ao mundo do trabalho: desregulamentação dos direitos do trabalho em escala global; à terceirização da força de trabalho nos mais diversos setores e ramos produtivos e de serviços, sinaliza derrota do sindicalismo autônomo e sua conversão num sindicalismo de parceria, mais negocial e menos conflitivo.

Na pesquisa de Caldeira, Caldeira, (2019), que cita Alonso et al. (2017), relata que, ao avaliarem os efeitos da terceirização no setor público de 25 países da União Europeia, no período entre 1990 a 2011, perceberam que a terceirização de serviços, em geral, não auxiliou à redução de custos do governo, podendo-se citar o Reino Unido, que, nesse período, terceirizava cerca de 50% de seus serviços finais, porém, manteve o crescimento dos custos governamentais.

### **1.1 Os Modelos de Produção da Administração**

É preciso analisar à evolução do trabalho nas perspectivas das principais teorias de produções, que influenciaram o modelo de administração em todo mundo e generalizou à introdução da sublocação ou terceirização, e seus reflexos no cotidiano dos operários; para tanto

será descrito um panorama em linhas gerais sobre o surgimento do trabalho no decorrer dos séculos.

Na idade média, com advento do feudalismo no século V a XV, a economia era baseada na agricultura e o sistema de trabalho era servil, havia alguns servos que detinham alguns direitos, porém a produção era usada apenas para sua sobrevivência, segundo Delgado, surgiu nesse período o ofício de artesão o qual vendiam aquilo que produziam; o labor era agrário e de ofício ou seja, o trabalhador era responsável por todo processo de produção e comercialização das suas mercadorias antes da revolução industrial.

No decorrer dos séculos à mão de obra foi sendo transformada e foi suprimido os trabalhos artesanais, foram aos poucos sendo substituídos pela exploração da força do trabalho com remuneração a baixo custo e horas extenuantes, excepcionalmente nos séculos XVIII e XIX, com advento da revolução industrial na Inglaterra houve um conjunto de mudanças na Europa sucedeu à transição da manufatura.

Foi nesse contexto que avançou e consolidou-se o sistema capitalista, surgindo dois tipos de classes sociais os donos do capital que para aumentar a produção utilizava à mão de obra dos operários, e a classe proletarizada como afirmava (Marx) que vendia à força do trabalho, e declarava que:

“... Alguém era um assalariado quando não era nada e nada tinha para trocar, exceto a força de seus braços. Alguém caía na condição de assalariado quando sua situação se degradava: o artesão arruinado, o agricultor que a terra não alimentava mais, o aprendiz que não conseguia chegar a mestre...” (2008; p. 21).

Com surgimento do capitalismo ocorreu à ascensão da classe burguesa e a acumulação de riquezas através da comercialização e o aumento da produção para ampliar o capital, isso se dava com exploração da classe dos trabalhadores. Em consonância com Druck que afirma,

...Capital financeiro passou a dirigir todos os demais empreendimentos, subordinando a esfera produtiva do trabalho...através da constituição das formas de acumulação flexível, do downsizing, das formas de gestão organizacional, do avanço tecnológico, dos modelos alternativos ao binômio taylorismo/fordismo onde se destaca especialmente o toyotismo ou o modelo japonês... Druck (2018).

Ocorreu à concentração de renda que de acordo com Delgado o modelo econômico da época deu-se à formação de duas classes totalmente opostas: a da classe capitalista, e a proletária, a mão de obra era submetida a preço injusto e à condições indignas, com ampliação das indústrias surgiram diversas teorias com a finalidade de padronizar às organizações e as atividades dos trabalhadores na produção.

A primeira teoria foi administração científica de Frederick Winslow Taylor nos Estados Unidos, que priorizou às tarefas, para isso iniciou um estudo ostensivo visando obter ganhos de produtividade com a otimização do tempo e do movimento, e assim descobrir a única maneira certa de produzir com alta eficiência, eficácia, e com racionalização da produção; fez um, análise criterioso na organização do trabalho, utilizando como instrumento o cronometro.

Os trabalhadores eram controlados por supervisores que detinham o conhecimento e calculava o movimento e tempo que os operários realizavam às tarefas, adaptou apenas uma espécie de atividade para cada trabalhador; o qual produzia sobre pressão os serviços o mais rápido possível, fatores que incentivaram a competição que se perpetuou até os dias atuais em algumas indústrias, para Taylor o relevante era racionalidade produzir mais com tempo resumido.

O modelo taylorista difundiu-se nas indústrias de todo mundo como modelo de produção e técnica social de dominação, foram adaptados em diversos seguimentos em distintas áreas como trabalhos intelectuais científicos, nos Estados-Nação e escritórios, Carmo(1992) apud Santos (2014). Já na Europa surgiu outro modelo de produção que tinha fortes traços com o taylorismo denominado de fordismo, implementado no fim da I Guerra Mundial, introduzido por Henry Ford, desenvolveu na fábrica automobilística.

Tinha como pressuposto à produção em massa assim como no taylorismo, focou seu estudo na estrutura, no nível tático ou gerencial e apresentava o desenvolvimento em ciclo de produção com característica definidas como: prever, organizar, comandar, coordenar e controlar as atividades realizada na indústria; criou à linha de montagem baseada em plataformas volantes, ou esteira rolante.

Esse instrumento que faziam as peças chegarem ao operário sem precisar afastar-se do lugar, com o escopo de não desperdiçar tempo; tinha como pressuposto o aperfeiçoamento dos sistemas e da estruturas organizacionais com racionalidade absoluta, implantou sistemas como: divisão do trabalho com pequeno número de subordinados para cada chefe, de forma que o controle fosse completo e eficientes com tarefas e disciplina rígida.

O fordismo tinha muita semelhança com o modelo de produção taylorista, a exemplo da produção em massa e a rigidez com mãos de obras, distinguia-se na forma de remuneração; os trabalhadores no modelo taylorista o operário recebia por produtividade; já no fordismo os operários consumiam o que produziam, Ford para ter maiores ganhos na produção e ter êxito tentou conquistar a adesão da classe proletarizada, criou à carga horária de trabalho de oito horas.

Além de dá condições para classe operária comprar o que produzia com maiores salários; porém o sistema fordismo para garantir os direitos aumentava à produtividade com opressão do trabalhador; fator que desencadeou conflito na relação capital-trabalho marcada por sucessivas greves dos trabalhadores, em busca de melhores condições de trabalho, incidiu em alto fluxo de rotatividade entre os operários por não concordarem com sistema de exploração do trabalho, gerou revolta dos trabalhadores que responderam com greves e sabotagens mesmo com a política dos altos salários.

O modelo Fordismo influenciou outros países os quais implementaram o *Welfare State* (Estado de Bem-estar Social) ou seja, conjunto de medidas políticas sociais financiadas pelo governo com intervenção ativa do Estado na regulação do mercado e garantia da seguridade social adotando política de pleno emprego.

O *Welfare State* é uma ideia antiga surgiu na Alemanha com Bismarck 1880, com instituição do primeiro seguro social, como alternativa ao liberalismo econômico e ao socialismo e ganhou força após a Segunda Guerra Mundial (Viena). Expandiu até atualidade, há países que ainda adotam o bem -estar social como Noruega, Suécia, Finlândia e Dinamarca e continua com o maior índice de desenvolvimento humano.

Na visão de Druck (2011), os países que fizeram o estados de bem-estar social em resposta à crise de 1929, o fordismo representou progresso socioeconômico e era possível planejar o futuro, pois o emprego permitia vínculo de longo prazo. A afirmação desse modelo foi resposta à grande depressão dos anos 30, à resistência dos movimentos sindicais e ao medo dos movimentos nacionais socialistas esclarece Harvey (1992).

Em 1930 o então presidente Roosevelt implantou nos Estados Unidos à doutrina do keynesianismo que tem à função de um Estado interventor e protecionista no momento de crise, adotou o estado do bem- estar social; com redução das taxas de juros sociais para população de baixa renda e garantia do pleno emprego que se propagou, perdeu força nos anos 70.

Em todo mundo ocidental o papel do Estado foi redefinido iniciou uma crise econômica de escala mundial, com o choque do petróleo de 73 e79, desencadeou à queda da produtividade

do processo de trabalho substituído por uma prologada recessão e a inviabilidade do Welfare State; evidenciando a crise do fordismo com a recessão, prejudicou o compromisso fordista, designou a atual prática do capitalismo de acumulação flexível, comprometeram a economia mundial e causou amplo desemprego.

Posteriormente a Segunda Guerra Mundial, surgiu no Japão, o modelo de produção toyotismo na fábrica automobilista da Toyota liderado por de Taiichi Ohno, com propósito de aumentar a produtividade com eficiência implementou modelo de produção mais flexível com organização horizontal, e produzia sob demanda, contrapondo-se ao método taylorista/fordista, que tinha como ideia a organização vertical com produção rígida em larga escala e o operário desenvolvia apenas uma tarefa contrário do toyotismo..

No sistema de produção toyotismo os trabalhadores eram multifuncionais e operavam simultaneamente em diversas máquinas; a produção do trabalho era em equipe, desencadeou a competição entre os trabalhadores, implementou na administração o preceito (Just-in-time), que consistia no princípio que, à produção deveria ser efetivada no menor tempo possível; produzir na quantidade exata de acordo com demanda sem nenhum tipo de desperdício. Ou seja, aumentava a produção sem aumentar os números de trabalhadores em respostas à crise financeira.

Conforme (Antunes, Druck), o sistema de (kanban), senhas de comando para reposição de peças e de estoque menores possíveis, produzia só o necessário no melhor tempo, no modelo toyotismo havia flexibilidade também da mão de obra, pois não havia permanência com o futuro, é nesse contexto que nasceu subcontratação de pequenas e microempresas extremamente precárias e instáveis, além da hierarquia entre as empresas com subordinação entre elas, segundo Santos (2014).

Nos anos 80, com a ruptura do sistema taylorista/fordista, e inserção do modelo toyotista de produção expandiu no ocidente, inseriu-se uma estrutura produtiva mais flexível no mundo globalizado, com ingresso dos trabalhadores temporários, pensando no lado das empresas para atender a necessidade de redução de custo da produção com a diminuição dos trabalhadores, contudo com esse modelo de produção houve a redução de direitos com o fim do estado do bem-estar social.

Que conforme Antunes e Druck (2015), visando o progresso da produtividade, desenvolveu uma estrutura produtiva mais flexível, através da desconcentração, das subcontratações, as consequências da terceirização são as desregulamentações dos direitos;

derrota do sindicalismo autônomo em sindicalismo de parceria, mais negocial e menos conflitivo, que dominou o mundo do trabalho em diversos países.

E no âmbito público tem adotado nas últimas décadas essa prática de gestão gerencial através de agências com política neoliberal, com pressuposto de que esse modelo trará a redução com mais eficiência e eficácia e com a continuidade das prestações de serviços reduzindo à morosidade; essa prática se dar sem levar em conta os direitos adquiridos no decorrer da história dos trabalhadores.

Com a crise do taylorista/fordista fez com que o capital desencadeasse um amplo processo de reestruturação produtiva o modelo japonês expandiu e ocidentalizou-se segundo (Antunes, Druck). Foi no sistema toyotista que houve a desfragmentação das indústrias com busca de mão de obra mais baratas criando novas formas de contratos trabalhistas substituindo a relação de trabalho bilateral por forma trilateral como as terceirizações.

E com à redução do Estado, houve o enfraquecimento das políticas de proteção social, ocasionando na degradação dos ambientes de trabalho, à intensificação das formas de exploração, a desarticulação política dos trabalhos e à consequências foram fragilização dos vínculos de trabalho asseveram (Satoa, Queiroz, Andrada, Sakô, Oliveira, Mortada).

Ha relação se dava entre o empregado e à empresa, com inserção do modelo toyotista iniciou um modelo de sublocação aqui entendido como terceirização os quais os trabalhadores são contraídos de outras empresas interpostas para prestar serviços às empresas tomadoras sem essas ter compromisso com esses operários.

## 2 TECEIRIZAÇÃO NO BRASIL

No Brasil, a atividade terceirizada iniciou com sistema toyotista nas décadas de 50, com nomenclaturas diferentes perfilada de sublocação, com a vinda das empresas privadas multinacionais do ramo automobilístico, que, buscavam focar seus negócios apenas na montagem dos veículos, deixando para terceiros à tarefa de fabricar e fornecer as peças, alargou na indústria têxtil e foi sendo gradativamente aderida pela administração pública.

Há linhas de pensamentos que afirma que a terceirização é registrada na década de 1960, como a de Campos que certifica que ela começou no setor público e se espalhou para o setor privado, iniciou com trabalho assalariado e evoluiu-o para trabalho não assalariado. Com mudanças transplantadas das empresas para os serviços públicos, alterando sua natureza e função com modelos dirigidos para a comercialização e produção próprios da iniciativa privadas.

Para uma melhor compreensão dessa dinâmica é preciso rever os tipos de reformas no Brasil, e, porque essa prática tem crescido nas esferas públicas; e quais os motivos que levaram a substituição dos concursos públicos para contratar através de licitações empresas terceirizadas inicialmente nas atividades meios e tem admitido ultimamente também nas atividades finalísticas nos organismos públicos, causado desmonte dos servidores públicos.

### **2.1 As Reformas na Administração Pública Brasileira**

Ao descrever sobre as mãos de obras terceirizadas e as suas consequências no cotidiano dos trabalhadores nas universidades federais é mister rever a origem dos modelos Administrativos que desencadeou no fenômeno da terceirização e deflagrou nas organizações públicas no Brasil.

A Administração Pública, teve como primeiro modelos o Patrimonialismo originou-se do modelo cultural da colonização, do clientelismo e das práticas nepotistas, havia uma confusão entre o que era público e privado, não existia distinção entre o patrimônio público e do governo, além do personalismo que era inerente desse modelo, os cargos eram tidos como prebendas e a seleção se dava por troca de favores.

Entre 1930 a 1995, o Brasil passou por duas reformas na (ADP) nos anos 30, surgiu o modelo burocrático com ascensão do presidente Getúlio Vargas, na sua gestão implementou à profissionalização através do concurso público e a aperfeiçoamento dos funcionários; adotando medidas para racionalidade da máquina pública, rompendo com as oligarquias dominantes dotando critérios de meritocracia e procedimentos impessoais.

Criou o Departamento de Administração do Serviço Público (DASP) e as leis trabalhistas, no seu governo, surgiu à primeira reforma administrativa, denominada Reforma Burocrática, inspirado no modelo taylorista/fayoliano/weberiano como certifica (COSTA,2008) apud (MARSHALL). Com ênfase na reforma dos meios, buscando modernizar a máquina pública.

O modelo burocrático Weberiano disseminou na (AD) com três características; a formalidade, a impessoalidade e profissionalismo ideias centrais e a separação entre o planejamento e execução, a preocupação organizacional tinha como valor a equidade e com a eficiência (SECCHI). Porém, modelo burocrático foi alvo de duras críticas por distintos autores por sua ineficiência e morosidade.

Para Bresser Pereira à implantação do modelo burocrático weberiano, no serviço público buscava a racionalização da administração pública, e a eficiência no processo de (AD) em relação à administração patrimonial, para ele era a melhor maneira de aumentar a eficiência, eliminar o nepotismo e reduzir a corrupção. O modelo burocrático, tinha como diretriz a profissionalização, ideia de carreira, a impessoalidade, hierarquia funcional o formalismo o poder racional legal, Chiavenato (2008).

Com o golpe militar, criou à “Administração Indireta” pôde contratar funcionários sob regime celetista e não mais estatutários, o “modelo clássico” foi substituído pelo modelo de “administração para o desenvolvimento”, que visava à expansão da intervenção do Estado na economia e a descentralização das atividades do setor público (MARSHALL). Com o aumento da Administração Indireta nas (autarquias, fundações e empresas públicas) houve descentralização da gestão de recursos, e com o Decreto Lei 200 (1967).

E instituiu um sistema na administração indireta, dava autonomia para contratação de pessoal pelo regime da CLT. E no final da década de 1970, foi introduzida a reforma gerencial na Administração Pública, modelo desenhado nos países desenvolvidos, em contraposição ao Welfare State e seu custoso aparato burocrático (Souza 2014).

Porém, esse padrão não extinguiu o modelo burocrático, o ideal meritocrático, chamado de weberiano, o modelo gerencial se difere na forma de controle, que concentra-se nos resultados, e não na rigorosa profissionalização da administração pública e dos processos (BRESSER). Assim à administração pública gerencial nasceu desarticulando o papel do Estado de implementador para o controle com valores de eficiência, eficácia e competitividade, houve uma diminuição da atuação estatal no processo de elaboração de políticas públicas, transferindo para iniciativa privadas algumas atribuições que eram inerentes dos âmbitos estatais.

Nos anos 80, ocorreu grande resseção na economia, decorrente da crise do petróleo em 1973 e 1979, provocou o esgotamento do modelo de intervenção, causando um desequilíbrio nas contas públicas e crise fiscal, o Brasil era um dos principais exportador do petróleo, ocorreu crise de governabilidade, e incapacidade de resolver os problemas econômicos, e com a inovações tecnológicas e a globalização levaram a profundas transformações na economia e no setor produtivo, que refletiram no Estado.

Com a proposta neoliberal no governo de Collor, implementou a reforma administrativa visando a redução da interferência do Estado na economia houve redução de gastos e a desestatização; o Brasil passou por um período de crise com elevadas taxas de juros, o FMI veio como um “planos de salvamento com empréstimos, à garantia foi uma imposição de uma agenda de reformas com implementação de políticas econômicas restritivas com reduções de gastos.

Para atender as exigências FHC, aumentou a cargas tributarias, cortou gastos gerando recessão, com enxugamento do estado com complemento de superávit primário com a finalidade de pagar os juros da dívida externa, apesar dessas medidas serem insuficiente, assevera Reinaldo (2005). A hipótese defendida na descentralização da gestão dos serviços públicos, argumentava que a diminuição do estado levaria à estabilização e o controle da moeda e a eficiência de atuação do estado na previsão de bens e serviço prestado a população, na prática, adequou-se a tendência hegemônica e liberal, priorizando o enxugamento do Estado (Oliveira).

No governo de Fernando Henrique Cardoso, com a retomada da agenda em 1995, sob a coordenação do MARE, foi nomeado Ministro Bresser-Pereira, apresentou uma proposta de Emenda Constitucional e o Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado, Costin (2010) apud (Souza2014). A intenção de tornar a Administração Pública mais flexível e eficiente, a partir de aplicação de práticas gerenciais; adotando políticas neoliberais com redução de custo com pagamento dos servidores públicos.

A terceirização vem avançando principalmente após proposta de Bresser Pereira com a reforma gerencial, tem como meta a flexibilidade da Administração, com maior eficiência visando obter produtividade e redução de custos na folha de pagamento, pois as mãos de obras terceirizadas não são considerados gastos pessoais; a decisão de terceirizar é oriunda das ideias neoliberais.

E essa prática de contratação de terceiro vem sendo utilizada em larga escala no Brasil, expandiu tanto nos organismos público e privado como uma alternativa de desverticalização, e

com objetivo de reduzir custo, esse método que os gestores implementou ocasionou na redução dos servidores concursados, com ampliação da terceirização nas atividades meios nos, serviços como limpeza, segurança, copeira, técnico em computação e outros.

Segundo Medeiros e Vasconcellos (1992), o modelo gerencial adotado nas organizações levou em consideração apenas o desejo de modernidade sem considerar a realidade como um todo, excluiu os elementos culturais; há práticas da administração patrimonialista são comuns no cotidiano mesmo com a evolução do modelo administrativo.

Com o surgimento da Administração gerencial que apoiou-se à teoria da agência distingue quem formulam e quem implementam as políticas públicas, são os agentes quem implementam; podem ser as agências executivas, as organizações sociais ou empresas privadas e quem formulam: os ministérios, secretarias (Santos 2014). À ideia de terceirização originou a escolha pública gerencialista com instrumentos modernos de administração, no sentido de maior qualidade, flexibilização, desverticalização.

## **2.2 Terceirização no Âmbito Público**

A execução de mãos de obras terceirizadas para prestar serviços à administração pública é possível legalmente desde 1967, mas sem a inserção do termo terceirização tinha outra terminologia perfilhada de sublocação, surgiu inserida na ideia de mudança organizacional voltada para gestão gerencial com técnicas modernas de administração, no sentido de maior flexibilização e desverticalização em resposta à crise financeira, mas como foi descrito acima essa prática de intermediação de mão de obra já existia mas, não era regularizada

Foi inspirada no modelo toyotismo ou o modelo de produção japonês tinha como princípio à acumulação flexível, com propositivo de empresa enxuta nos órgãos públicos brasileiro, a primeira contratação de serviço de mãos de obras terceirizadas, nasce na economia mista, com o Decretos lei nº 1.212 e nº 1.216 de segurança bancária, e à súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) orientou à prestação de serviços terceirizados.

Com Decreto-Lei 200/1967, iniciou na administração pública legalmente à descentralização de algumas atividades indiretas, por meio de contrato dos serviços de limpeza, transporte de pessoal, manutenção de equipamentos, serviços de segurança e outras, não fazem parte da função principal são atividades meio que consistem dar apoio às atividades finalísticas. Avançou na década de 80, a contratação de empresas terceirizadas, com propositivo de que esse modelo seria mais eficiente e menos oneroso.

Tem-se disseminado nos anos 90, de maneira acelerada como uma alternativa à reestruturação produtiva no âmbito público, pautada na transferência de atividades consideradas

não exclusiva do Estado para o setor privado, impulsionado pelas políticas neoliberais no governo de Fernando Henrique; aderiu o modelo de Estado mínimo com às privatizações e destruições de estatais e a descentralizações de serviços públicos ampliando as terceirizações, com escopo do enxugamento do estado.

A contratação via empresas terceirizadas se pauta na Lei Complementar n. 101 (Lei de Responsabilidade Fiscal [LRF], 2000), que prevê controle de gastos, respaldou a necessidade da gestão pública se regular pelo uso consciente e otimizado de recursos, sempre buscando trazer benefícios à população. (Caldeira, 2019). Com demanda crescente de bens e serviços a administração pública prima pela eficiência e eficácia dos serviços, afim de atender a população de forma contínua e com efetividade, fatores que podem ter aumentado essa implementação mais flexível de força do trabalho.

O fato é que esta modalidade tem se proliferando no decorrer dos tempos nas organizações públicas em distintas áreas e diversos setores como nas empresas de economia mistas que foi uma das primeiras a adotar esta estratégia na gestão, e especificamente nas autarquias públicas como as universidades federais vem difundindo-se nos últimos anos.

Com aprovação da Lei n. 13.429 (2017) admitiu a terceirização nas atividades-fim da tomadora de serviços, alterando dispositivos do trabalho temporário e sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros (Caldeira, Caldeira (2019). Essa lei possibilitou a contratação das atividades finalísticas nos organismos públicos, trouxe e de volta diversos debates relativos à terceirização.

Percebeu-se a necessidade de averiguar se a terceirização, até então executada apenas nas atividades-meio, trará de fato benefício para a administração pública uma vez que as empresas privada tem como prioridade o lucro, ao contrata uma empresa para fornecer mãos de obras ao em vez de preservar os funcionários efetivos, trará de fato vantagens para as organizações pública e quais prejuízos trouxe para os trabalhadores; são questões que foram analisadas por alguns atores abaixo.

De acordo com (Rocha), a precarização do trabalho podem na maioria das vezes gera distorções como nepotismo, desrespeito às leis. Na pesquisa Caldeira apud (Costa, 2017; Farrell, 2010; Stein, E. Zylberstajn, & H. Zylberstajn, 2017) relata que, um dos principais motivos que vem sendo apontado para a terceirização é a redução de custos diretos com mão de obra efetiva, podendo realocar tais recursos para atividades mais importantes, visando à geração de vantagens competitivas.

Porém, essa cultura de competição não são princípios típicos da esfera pública, pelo contrário contrapõe os interesses do serviço público. Muitos defende a terceirização dos órgãos públicos com objetivo de redução de custo, porém há uma necessidade de uma reflexão da visão panorâmica da ergonomia do trabalho serão analisados nas pesquisas em diversas áreas das universidades brasileiras.

De acordo com Sticca, Silva, Mandarim, (2019), A Ergonomia da Atividade tem sido utilizada para subsidiar intervenções em reinserção profissional, parte-se da premissa de que o acidente e as doenças ocupacionais devem ser entendidos como fenômenos gerados pelo ambiente de trabalho, resultantes de uma desestruturação entre o projeto das situações laborais e as condições concretas de sua realização.

### 3 TERCEIRIZAÇÃO NAS UNIVERSIDADE BRASILEIRAS

Nas Universidade Federais são os atores burocratas de nível de rua o papel de implementar as políticas públicas, estão na linha de frente entre o Estado e a população, e se utilizam da discricionariedade nas tomadas de decisões, tem aderido bastante à prática de contratação através de contratos licitatórios de empresas antepostas para fornecerem trabalhadores, sem ter vínculos empregatícios.

Ficando para instituição o ônus da responsabilidade de fiscalizar às empresas prestadora de serviços afim de evitar a ilicitude e descumprimento das obrigações trabalhistas com os agentes terceirizados, ao implementar a terceirização em uma organização, nota se em diversas pesquisas em distintas áreas de atuação a rotatividade dos profissionais nos postos de trabalho; menor tempo de treinamento além do preconceito; precarização do trabalho assédio moral; que serão relatados por alguns atores.

A exemplo da pesquisa de (Oliveira, Queiroz, Sakô, Andadra) às transformações na gestão do trabalho que tem sido imposta nas últimas décadas afetam o setor público, como bens sociais, educação e saúde, às consequências são sentidas pelos trabalhadores que, comprometidos com o exercício da função pública, se veem impedidos de realizar seu trabalho com base em uma ética do bem comum

Estudos em organizações federais nas universidades públicas, sobre as terceirizações nas perspectivas das mãos de obras dos trabalhadores, detectam precariedades, assédio moral sofrido por trabalhadores terceirizados, além dos desmontes dos cargos dos servidores públicos; percebeu-se à necessidade de averiguar se a terceirização é de fato vantajosa para a administração pública ou apenas é um desmonte do funcionalismo público, afiança (Caldeira 2019).

O fato muito ocorrente entre os terceirizados e os cargos dos gestores de instituição é assédio moral que se caracterizava por práticas de gestão marcadas pela violência e pela perseguição dos trabalhadores incluía situações de misoginia, entre outras, resultado das pesquisas desses autores (Oliveira, Sato, Queiroz, Sakô, Oliveira, Bastos).

Em muitos caso de contratação terceirizada, os subordinados muitas vezes não sabe a quem seguir, em conformidade com (Cardilloa, Gemma, Rojas) às chefias atribui valores e

pesos diferentes; reafirmou os aspectos de precarização defendidos pelo campo da sociologia crítica do trabalho, que atrela a terceirização à baixa remuneração, à pouca qualificação e à alta rotatividade nos empregos.

Na pesquisa estudo de caso em Universidade Federal do Triângulo Mineiro de Caldeira, Caldeira(2019) teve por objetivo verificar se a terceirização de serviços é economicamente mais vantajosa do que à manutenção de servidores públicos federais no cargo de motorista, tem como resultado parecer que, os trabalhadores terceirizados recebem salários inferior ao servidor estatutário e celetista, por perda de alguns benefícios.

Além de não haver qualquer vínculo empregatício com a empresa é imprescindível que o gestor tenha informações sobre custos, pois uma tomada de decisão equivocada por falta de dados pode comprometer a estabilidade da organização, afirmado por Scharf, Borgert, e Richartz (2011) apud Caldeira (2019). Muitas vezes os trabalhadores são vítimas das fraudes por parte de prestadoras de serviço inidôneas; e pela concorrência predatória e pelo próprio Estado, vítima como tomadora do serviços, também, como arrecadador do que lhe é devido por contribuições fiscais e previdenciária, afirma (ABDALA, 2008).

Nesse aspecto à terceirização é uma prática de retrocesso dos direitos trabalhista, é um meio de dissolução dos concursos públicos, com contratação de mão de obra mais barata e instável, Delgado compara o trabalho terceirizado como uma venda de mercadoria. Outra pesquisa realizada por Druck na Universidade Federal da Bahia, relata que os terceirizados correspondem a 64% em relação aos servidores técnico-administrativos, e de 36% em relação aos demais empregados de atividades tipicamente contratantes.

Já à pesquisa dessa mesma autora em 2018 na (UFBA), relata constante desrespeito aos direitos trabalhistas dos terceirizados constatou que, cerca de 46% desses trabalhadores já ficaram sem tirar férias alguma vez, desde quando começaram a trabalhar na universidade; devido principalmente a uma prática comum entre as empresas terceirizadas e a UFBA, em que essas empresas, antes de completar um ano de serviços prestados, declaram falência e rompem o contrato, sem pagar os direitos trabalhistas, e então esses mesmos trabalhadores são contratados por outra empresa terceirizada que as substituem Druck (2018).

No estudo de Santos (2014), na (UFRB) em Cruz das Almas Ba, teve como objetivo compreender os efeitos da terceirização gerencialista na vida do trabalhador, descreveu as ameaças de direitos trabalhistas relatados pelos funcionários terceirizados como: o retrocesso dos direitos e rotatividade de empresas que muitas vezes usurpava o direito das férias trabalhista; além dos terceirizados não terem o sentimento de pertencimento no local onde

prestava o serviço; além de trabalhadores, sendo humilhados, discriminados, seja dentro e fora do ambiente de trabalho.

Embora não se trata de estudo das mãos de obras terceirizada, mas de fiscalização dos contratos torna-se relevante o estudo por haver uma correlação com os trabalhadores terceirizados, referente ao trabalho de conclusão de Costa (2016), visa especificamente os processos como se dá a designação dos fiscais de contratos e a atuação desses indivíduos antes, durante e depois, na prestação de contas a administração, também buscou conhecer possíveis falhas no treinamento do pessoal e carências, tanto do lado da UFRB, quanto das empresas contratadas.

Segundo esse autor há desgastes na relação da Administração com a execução da fiscalização, mão de obra mal treinada para exercer a missão de fiscalizar comprometendo todo o processo; alterações na legislação; dificuldades financeiras tanto da parte da UFRB (governo) e empresas contratadas para honra com seus compromissos financeiros legais com seus contratados e empregados.

#### **4 TERCEIRIZAÇÃO NA UFRB**

A Escola de Agronomia antiga (AGRUFBA), localizada em Cruz das Almas Ba em 29 de julho de 2005, incidiu o desmembramento dando origem a Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (UFRB), com a Lei 11.151 de 29 de julho de 2005, inaugurada pelo Ex presidente Luiz Inácio da Silva (Lula) no ano posterior, é uma autarquia com personalidade jurídica, patrimônio próprio, entidade de direito público, com autonomia econômica, técnica e administrativa, fiscalizada e tutelada pelo Estado.

Está presente, através dos campi, nos municípios de Amargosa, Cachoeira, Santo Antônio de Jesus e Cruz das Almas, a maioria dos serviços dos campi da UFRB, são centralizados nas estruturas ligadas diretamente à reitoria de Cruz das Almas, ficando poucos serviços nos outros campi que estão geralmente ligados as atividades: execução do ensino, da pesquisa e da extensão.

Referente aos serviços terceirizados na UFRB, à realização das contratações são feitas através de processos licitatórios, na sede em Cruz das Almas Ba, para atender todos os campi; a terceirização tem sido muito implementada na universidade após a transição da UFBA para UFRB, a discricionariedade de contratar trabalhadores para lhe prestar serviços de maneira indireta data a partir do ano 2006, e tem se ampliado.

E nos últimos anos a universidade vem atravessando redução do repasse de recursos, pelos diferentes governos, com ajuste fiscal e cortes de despesas gerando uma crise nas universidades; ocasionando diversas greves de trabalhadores tanto dos servidores efetivos e dos terceirizados. Em pesquisas distintas relatam que os terceirizados além de encontrar-se em estado de vulnerabilidade pela falta de instabilidade nesse tipo de contratação, ocorre atrasos constantes pelas empresas prestadoras dos serviços.

Fato que ocorreu na UFRB no ano de 2019, com está descrito relatório abaixo, a universidade denuncia atrasos dos salários dos empregados terceirizado assim com as respectivas empresas prestadoras dos serviços a UFRB,

...a qual declara, atraso dos servidores terceirizados, A reitoria da Universidade Federal do Recôncavo da Bahia UFRB, tornou público atraso dos salários dos funcionários terceirizados vinculados às empresas DSP (Limpeza), Atento (Vigilância) e LOCRHON (Portaria e Apoio Administrativo), de acordo com cláusula contratual, claramente expressa nos instrumentos celebrados com as empresas que prestam serviços terceirizados nesta Universidade, o pagamento dos salários dos funcionários deverá ser realizado até o 5º dia útil de cada mês... “tendo em vista a atenção que sempre dispensou ao cumprimento das suas obrigações enquanto contratante destes serviços e espera que esta situação se normalize com a maior brevidade possível UFRB (2019).

Nesse período a UFRB estava passando por crise orçamentária e financeira, devido a cortes com a educação pelo governo federal, mas segunda a declaração à organização estava se esforçando para garantir o cumprimento das suas obrigações contratuais, e manifestou-se indignada com atrasos nos salários dos funcionários terceirizados. Conclui-se que, mesmo não sendo a atividade finalística da UFRB, às atividades meio é de suma importância para um bom desempenho sem as quais não há condições de efetuar às tarefas para a qual foram constituída e garantir a efetividade com eficiência.

Local que foi o cerne da pesquisa a UFRB no campus em Cruz das Almas Ba, teve o público alvo os trabalhadores terceirizados da atividade meio que são versada como apoio para as atividades finalística, ou seja, para o qual a organização constituiu-se. Foram entrevistados oito trabalhadores em setores distintos como: técnico em informática, segurança, limpeza, apoio administrativo, recepcionista e copeira.

#### **4.1 Metodologia**

Para Rene Descartes escrever o método são regras precisas a partir da observação exata e nunca tomar um erro por uma verdade, mas ampliando seu saber por meio de um contínuo progresso, até chegar ao conhecimento verdadeiro de tudo do que se é capaz.

O percurso metodológico adotado foi pesquisa descritiva e exploratórias o método utilizado foi estudo de caso, que segundo Gil (2002), configurasse na busca de uma compreensão detalhada do significado do fenômeno analítico à luz das percepções e dos sentimentos dos sujeitos participantes, sobre fatos, eventos e instituições pesquisados; pode ser feito com um ou mais objetos permite um amplo conhecimento.

O estudo de caso é um estudo exaustivo, profundo e detalhado Gil(1996), recomenda no início de uma investigação sobre temas complexos que exija a construção de hipóteses ou reformulação do problema.

Foram feitas a princípio às pesquisas bibliográficas a partir de referências publicadas em dissertações, artigos, teses, livros buscando conhecer o assunto e descrever as diferentes

teorias até aproximar-se do fenômeno da terceirização; em seguida foi realizada entrevistas de campo com aplicações de questionários semiestruturados com oito trabalhadores terceirizados das atividades meios.

Nos setores de limpeza, copeira, técnico de informática, agente de portaria, segurança, e recepcionista, totalizando oito participantes de um universo de trezentos trabalhadores terceirizados que foi subdividido em quatro do gênero masculino e quatro, gênero feminino na UFRB nos campi em Cruz das Almas Ba. A pesquisa semiestruturada segundo (Cruz) dá ao entrevistador mais flexibilidade, porque não precisa se manter fiel ao roteiro, possibilitando que o entrevistado influencie no conteúdo da pesquisa, com espontaneidade ao responderem às perguntas.

A pesquisa teve a abordagem de análise qualitativa e quantitativa, que conforme (CREWELL,2007) a pesquisa qualitativa e quantitativa é aquela que o pesquisador tende a basear as alegações do conhecimento em elementos pragmáticos, e que a coleta de dados envolve obtenção de informações numéricas, de forma que o banco de dados represente informações tanto qualitativas como quantitativas.

#### **4.2 Dados da Entrevistas**

Atualmente a UFRB conta com 388, trabalhadores terceirizados em distintas áreas de atuações, as contratações desses trabalhadores são realizadas através de processos licitatórios localizada na sede em Cruz das Almas Ba. Em seguida será descrito a pesquisa realizada na UFRB, foram analisados através da aplicação de questionários semiestruturados sobre o cotidiano dos trabalhadores da universidade na atividade meio, concretizadas com oito participantes.

A princípio foram pesquisados os dados das empresas terceirizadas que prestam serviços a UFRB, a pesquisa de campo iniciou no dia dois de fevereiro de 2022, com os dados obtidos da PROAD, sobre a responsabilidade do funcionário da universidade através de e-mail, os quais estão descritos no Quadro 1

Quadro 1. Dados da Empresa Terceirizada que Presta Serviços na UFRB em 02/02/2022

Empresas Terceirizadas	Áreas de Atuação	Nº de Trabalhadores
Braspe Empreendimento	Apoio Administrativo	33
Atitude Serviços	Manutenção Predial	25
Vigseg Segurança	Vigilância	51
Maranata Serviços	Portaria	56
AG4 Serviços	Apoio Administrativo	07
Braspe Empreendimento	Condução de veículos	27
Braspe Segurança	Vigilância	59
Gradual Serviços	Limpeza	102
Gradual Serviços	Apoio Administrativo	47
Total dos Trabalhadores		407

Fonte PROAD, Quadro da Própria Autora

A segunda etapa da pesquisa sucedeu na instalação da UFRB no campus de Cruz das Almas, através de entrevista semiestruturado com cinco trabalhadores terceirizados, os participantes foram muito receptivos, não houve resistência por parte dos quatro entrevistados, às entrevistas fluíram tranquilamente, a maioria não quis identificar os nomes.

Porém teve uma resistência do segurança, mesmo com a identificação da instituição do (CAHL), e explicado que a pesquisa fazia parte de atividade acadêmica, ele não quis participar e disse que: emprego está difícil, preciso do trabalho para sustentar minha família, sei lá de repente você diz que é estudante e não é, e ai eu fico como, mas tem outro vigia naquele prédio apontou, quem sabe ele quer participar.

A posição do operário ao se negar dar entrevista pôr medo de perder o emprego, ratifica a hipótese levantadas por diversos atores que entre os trabalhadores terceirizados há um alto índice de rotatividade e instabilidade. Após à negativa foi entrevistado o último participante do gênero masculino, esse foi receptivo e concordou em responder às perguntas; a terceira etapa

sucedeu com entrevistas com cinco trabalhadoras terceirizadas, uma delas recebeu uma ligação e teve que finalizar a entrevista disse ter que ir embora.

Assim o público alvo ficou composto por quatro trabalhadoras e quatro trabalhadores terceirizados em distintas áreas de atuação da atividade meio, as quais dão apoio às tarefas finalísticas; o público alvo ficou composto de: duas copeira, um segurança, um do setor limpeza, uma do setor de limpeza, um apoio administrativo, uma recepcionista e um técnico em informática.

Ao iniciar as entrevistas, foi observado que alguns dos entrevistados usavam fardamentos e crachás com nomes de empresas que não constavam na primeira pesquisa; foi preciso entrar em contato com a PROAD, pela segunda vez afim de atualizar os dados. No dia 02/8/2022 a PROAD, proveu os dados atualizados das empresa terceirizadas assim como as áreas de atuações e números dos trabalhadores que prestam serviços a UFRB, que foram relacionados no Quadro 2.

Quadro 2. Atualizadas com os dados da Empresas Terceirizados (02/8/2022).

Empresas Terceirizadas	Área de Atuação	Nº de Trabalhadores
Atitude Terceirização	Manutenção Predial	25
Bem Brasil	Apoio Administrativo	58
Braspe	Condução e Veículos	26
Braspe	Vigilância	44
Contato Serviços	Apoio Administrativo	38
Maranata	Portaria	34
RPL	Limpeza	103
Serviceline	Libras	08
Vigseg	Vigilância	52
Total do Trabalhadores Terceirizados		388

Fonte PROAD, Quadro da Própria Autora

Nota-se nessa último quadro que algumas empresas foram substituídas por outras, assim como os números dos trabalhadores terceirizados reduzidos; o total da primeiro quadro contabilizavam 407 trabalhadores terceirizados, já na segunda diminui-o para 388, e foram agregados oito trabalhadores da área de libras da empresa Serviceline, que não fazia parte da pesquisa anterior; é uma atividade recente.

O que pôde ser observado é que, foram substituídas às empresas que prestavam serviço no setor de limpeza, de apoio administrativo e reduzidos vinte sete trabalhadores terceirizados

no espaço temporal de seis meses. As perguntas constituídas para todos, teve algumas semelhanças com propósito de ter certeza se os entrevistados estavam atentos, e obter resultados exatos da realidade vivida pelos trabalhadores terceirizados.

No Quadro 3, foram feitas perguntas de múltiplas escolhas sobre o perfil dos trabalhadores terceirizados que prestam serviços na organização da UFRB, com quatro do gênero masculino e posteriormente com as quatro trabalhadoras terceirizadas.

Quadro 3. Perfil do Gênero Masculino

<i>Entrevistados</i>	<i>Idade</i>	<i>Escolaridade</i>	<i>Cargo Desempenhado</i>	<i>Anos Prestado Serviços Na (UFRB)</i>
<i>1</i>	<i>57 anos</i>	<i>Nível médio</i>	<i>Limpeza</i>	<i>5 anos</i>
<i>2</i>	<i>41 anos</i>	<i>Nível médio</i>	<i>Técnico em Informática</i>	<i>10 anos</i>
<i>3</i>	<i>41 anos</i>	<i>Superior incompleto</i>	<i>Agente de Portaria</i>	<i>11 anos</i>
<i>4</i>	<i>43 anos</i>	<i>Nível médio</i>	<i>Segurança</i>	<i>12 anos</i>

Quadro da Própria Autora

O Quadro 3, detalha a idade média dos trabalhadores terceirizados que variam de quarenta e um anos a cinquenta e sete, o nível de escolaridade três tem o nível médio completo e um tem nível superior incompleto, os cargos desempenhado e o tempo de trabalho a média é de cinco anos a doze anos. Quadro 4 está o perfil das trabalhadoras terceirizadas que prestam serviço para universidade.

Quadro 4. Perfil das Trabalhadoras Terceirizadas que Responderam os Questionários

<i>Entrevistadas</i>	<i>Idade</i>	<i>Escolaridade</i>	<i>Cargo Desempenhado</i>	<i>Anos Prestado Serviços na (UFRB)</i>
<i>1</i>	<i>36 anos</i>	<i>Superior completo</i>	<i>Recepcionista</i>	<i>4 anos</i>
<i>2</i>	<i>39 anos</i>	<i>Médio completo</i>	<i>Copeira I</i>	<i>10 anos</i>
<i>3</i>	<i>47 anos</i>	<i>Médio completo</i>	<i>Copeira II</i>	<i>8 anos</i>
<i>4</i>	<i>42 anos</i>	<i>Médio incompleto</i>	<i>Limpeza</i>	<i>14 anos</i>

Quadro da Própria Autora

O Quadro 4, consta a idade média de trinta e seis a quarenta e sete anos, nível de escolaridade das participantes uma tem nível superior completo, duas tem nível médio completo e uma tem nível médio incompleto; os cargos desempenhados pelos trabalhadores e os anos que prestam serviços para UFRB, a média de quatro anos a catorze anos.

#### 4.2 Entrevista

Quanto ao tempo que esses trabalhadores prestam serviços na UFRB, não foram contínuos, como afirmam os entrevistados: O Técnico em Informática disse, trabalho no geral há onze anos, mas na empresa Bem Brasil tenho apenas uma semana”.

O Segurança discorreu que, no geral trabalho na empresa terceirizada há dez anos o mesmo tempo que presto serviço para UFRB, mas na empresa terceirizada atual tem dois anos. Do setor do Apoio de Portaria relatou trabalho na empresa atual há dois anos, mais prestei serviço para UFRB em outras empresas como Chaleve, LOCRHON e Pacto Ambiental, só as que eu lembro; os outros dois trabalhadores informaram os anos que trabalharam sem fazerem nenhum, comentários.

A Copeira I relatou que trabalha há dez anos no geral, mas tem um mês na Empresa Bem Brasil. A Copeira II disse no geral trabalhei sai e voltei, tenho oito ano aproximadamente. Já a do setor de Limpeza falou que, tenho um mês na empresa (RPL), mas no geral tenho catorze anos prestando serviço para UFRB”. A Recepcionista respondeu “tenho quatro anos que trabalho para empresa terceirizada prestando serviço a universidade, e um mês na empresa nova”.

Quadro 5. Sobre os Direitos Trabalhistas e o Grau de Satisfação

Carteira Trabalho Registradas		Respostas	Horas Extras	Respostas	Grau de satisfação	Respostas	
						F	M
Entrevistados	4	Sim	4	Não	Satisfeitos	2	2
Entrevistadas	4	Sim	4	Não	Muito satisfeitos	2	2

Quadro da Própria Autora

Foram perguntados se a carteira de trabalho eram registradas todos disseram que “sim”, e se havia carga horaria extra nas atividades realizadas. Foram unânimes em dizer que não; os sete disseram que trabalham quarenta e quatro horas semanais. A funcionária da limpeza detalhou dizendo eu trabalho oito horas por dia, tenho duas horas de almoço de segunda a sexta

8 horas, e sábado de 6 a 10 horas com exceção do segurança que disse que trabalha 36 horas por 12, mas segundo ele as horas trabalhadas correspondem com à legislação vigente.

Foram feitas perguntas de múltiplas escolhas sobre o Grau de Satisfação dos (as) trabalhadores (as) que prestam serviços para UFRB, e as respostas foram: quatro participantes disseram estarem satisfeitos e os outros quatro estavam muito satisfeitos. Um dos participantes brincou dizendo: a gente não pode dizer que não está e riu, outro entrevistado disse está filé. A copeira II também está ótimo aqui é só alegria agradeço a Deus todos os dias fico de joelho agradecendo.

Quadro 6. Principais Provedores / Deixaram de Comprar por Medo de Ficar Desempregados

Principais Provedores	Sim	Não	Deixaram de comprar	Sim	Não
Masculino	4	0	Masculino	0	4
Feminino	2	2	Feminino	4	0

Quadro da Própria Autora

Questionados se eram os principais provedores da família todos os trabalhadores responderam que sim, duas entrevistadas disseram que sim, e duas responderam que não. Perguntados se já deixaram de comprar por medo de ficar desempregados dos oito entrevistados (as) quatro responderam que não e quatro do gênero feminino disse que se. Acrescentou quando muda de empresa é bom o trabalho porem a gente não tem segurança nenhuma, copeira também disse já deixei de comprar muitas vezes, as demais apenas disseram que já deixaram de comprar.

Questionados se à remuneração é adequada para viver dignamente, se os valores recebidos supriam as necessidades básicas pessoais e culturais tanto do trabalhador e dos dependentes e se o trabalho proporcionava um nível de estresses, dos oito entrevistados seis responderam que não, que a remuneração não supria todas as necessidades pessoais e familiar; e dois responderam que sim que supria; teve duas entrevistadas que acrescentaram:

A Copeira II complementou brincando tem que ter mais dinheiro para ajudar o povo, tem que ter três mil na minha mão, é um chora, chora! A família querendo o meu dinheiro, ela gesticulava e ria muito. Já a do setor de Limpeza conclui dizendo no meu caso da porque não tenho filhos.

Interrogados como é a relação dos terceirizados com os servidores efetivos dos oitos entrevistados foram unânimes em responderem positivamente, três disseram que bem, três responderam excelente, um disse de boa e um falou ótima.

E quanto o ambiente físico de trabalho oferece bem-estar (conforto) para o desempenho do trabalho, dos oito entrevistados só uma respondeu que não e acrescentou A gente chega só trabalha desde a hora que chega até a hora que sai.

Quando questionados se recebiam orientação ou reclamação da direção da UFRB, duas entrevistadas disseram que não e seis responderam sim: Agente de Portaria acrescentaram: recebo orientação como tratar o público, com higiene pessoal, prestar informação ao público; A Copeira II sim há orientação ele vem falar para usar luvas essas coisas; a do setor de limpeza também afirmou que, há reclamação às vezes.

Foram perguntados se há igualdade de salários entre empregados efetivos e os trabalhadores terceirizados ocupando as mesmas funções, a pergunta se deu porque há atividades meios que são prestadas tanto por servidores efetivos quanto trabalhadores terceirizados, que fazem parte do público alvo, a exemplo dos setores de técnico em informática e recepcionista que divide o mesmo espaço do labor com servidores efetivos.

Mesmo descrito por diversos autores que não há mais efetivos em algumas atividades meios como limpeza, vigilante copeira, a pergunta foi feita a todos os participantes para manter a padronização dos questionários, e saber se todos tem esse conhecimento. Segundo (Agente de Portaria) Nessa função não há funcionário efetivo. Já funcionaria do setor de (limpeza) disse: não sei se há diferença; o Segurança afirmou todos recebem o mesmo valor. O Técnico em informática respondeu: não os efetivos os salários são maiores.

As mesmas perguntas foram feitas para as trabalhadoras terceirizadas, a Copeira II disse: é igual o salário, se você for pesquisar a outra vai dizer a mesma coisa; a trabalhadora da limpeza disse que, não há servidor efetivo na área de limpeza. Copeira I falou: “eu acho que todos recebe o mesmo valor” por que não há trabalhadoras efetiva nesse serviço só terceirizadas. A(recepcionista)respondeu: não há igualdade, concursado é outra coisa, quem mandou eu não estudar mais um pouco para passar no concurso.

Foram perguntados a todos como ocorreu a contratação com à empresa terceirizada, abaixo estão as respostas dos participantes. O (Agente de Portaria) Pensou um pouco e respondeu: através de licitação, a minha contratação perguntou ele, a sim foi através de currículo, depois teve prova e entrevista. (Limpeza) foi por amizade, que mim, colocou aqui dentro.

O (Técnico em informática) respondeu: a vaga do cargo estava disponível, na verdade, foi indicação, entrei para cobrir férias e nisso após um período fui admitido; a contratação se dar em vencimento do contrato de empresas, quando não é renovado o contrato, a nova empresa ganhadora da licitação mantém os funcionários contratados, depende da relação do funcionário e a empresa, tem terceirizado aqui que tem vinte anos, e tem gente que entrou e sai rapidinho.

A resposta do Segurança foi a seguinte estava em outra empresa, quando sai a que assumi já fica com todos, da parte de segurança. A Copeira II disse: recebi uma ligação do chefe no dia do meu aniversário não custe, mas a festa, só foi alegria”. A Recepcionista respondeu procurando emprego eu mesmo correndo atrás e conseguir esse emprego não foi seleção. Copeira I eu mesmo vir, procurei através de currículo, na época que entrei pegava currículo. A do setor de limpeza não quis responder.

Quando perguntados se conheciam a empresa que contratou as respostas foram as seguintes. Agente de Portaria o nome da empresa que mim. contratou é Maranata, conheci o dono quando teve uma reunião aqui na UFRB.

O Funcionário da limpeza respondeu: não lembro o nome da empresa. O técnico em informática essa nova empresa Bem Brasil não só tem uma semana ainda não”. O segurança falou “eles estiveram aqui, o gerente da empresa.

Copeira II essa empresa nova veio aqui fez uma festa para receber a gente só alegria e gesticulava e ria. Recepcionista disse não, essa empresa não. Copeira I não, só conheci o preposto a firma não.

Foram questionados como eram acompanhados os trabalhos desenvolvido pelo terceirizados. O Agente de Portaria, respondeu pelo supervisor da empresa Maranata; a (Limpeza) disse agente mesmo que faz o serviço, tem o chefe ele fica lá, deu uma pausa e disse temos um encarregado. Técnico em informática disse, é pelo chefe da empresa contratante e do fiscal do contrato da universidade. Segurança disse “o supervisor sempre, sempre passa em cada posto.

Copeira I respondeu o Fiscal Carmem e Marcelo veio aqui; A Recepcionista disse: a gente tem um supervisor, às vezes passa supervisiona mesmo. A Limpeza falou ser pelo supervisor geral Copeira II tem um chefe de cada setor, tem o preposto e tem um chefe daqui.

Interrogados se houve treinamento, o terceirizado do setor da Limpeza disse “sempre tem treinamento, um pessoal que vem de fora treina; O Segurança respondeu que houve, afirmou que em dois e dois anos há reciclagem. Técnico em informática falou que no meu caso não, porque fui contratado para uma função específica.

As respostas das trabalhadoras foram as seguintes: a Copeira II falou “não nessa nova não, mas nas outras teve; (receptionista) ‘teve sim, (limpeza) “deu treinamento veio um rapaz de fora explicou tudo como usar as coisas. A coopera I teve quando eu entrei teve sim, mudou às empresas, porém os funcionários continua os mesmos.

Indagados se houve atrasos dos vencimentos pelas empresas terceirizadas, durante o tempo de serviços prestados a UFRB, se teve necessidade de colocar na justiça para rever os direitos trabalhistas e se demorou para receber, a princípio dois entrevistados disseram que não e seis responderam que sim; mas quando responderam sobre se já havia colocado alguma empresa na justiça, percebe-se uma incoerência na fala dos participantes.

O Agente de Portaria respondeu que, não houve atraso durante o período que trabalha na UFRB, posteriormente disse que dizer nessa empresa não, mais em outras firmas anteriores houve atrasos, mas resolveu através de acordo demorou um pouco, mais entrou em acordo, o valor não foi o que tinha direito, pagou, mas não foi o valor previsto.

O segurança disse também no início que não, mas retrocedeu e disse já teve algumas empresas que saio do contrato sem pagar os direitos, disse já, colocamos na justiça ai resolveu. Conforme (Técnico em Informática) a anterior sim, não pagou para rever os direitos foi por intermédio dos sindicatos e justiça do trabalho, conclui-o dizendo só foi uma que teve esta situação de falta de pagamento, ainda não solucionou. O trabalhador da limpeza confirmou não houve atrasos durante o tempo que ele presta serviço UFRB.

Copeira II respondeu já na outra anterior nessa agora não; está demorando, mas quando vier é só alegria. A receptionista respondeu sim sempre demora, tudo com justiça é demorado. Copeira I na outra empresa anterior, nessa agora tá tudo ok, já aconteceu na empresa Gradual Serviços não colocamos na justiça, mas essa última está demorando de resolver porque a gente faz compromisso né, e tem que pagar com juros.

A Receptionista sim, demais, sim, na Gradual Serviços, até agora não pagou à rescisão, teve outras empresas, ai eles não pagam tudo que tem direito é uma confusão, troca muito de empresa, sim, sempre demora, tudo com justiça é demorado. A do setor da Limpeza das outras empresa sim, dessa agora não está pagando direitinho só tem uma ai que sai sem pagar mais a UFRB vai pagar, acabou de sair agora que ficou sete meses, e para rever os direitos ela respondeu por enquanto não fez nada, entrou outra empresa, a gente tá vendo ai para ver o que vai acontecer está demorando sim.

Perguntados o que pensava do futuro como empregados(as) terceirizados (as) as respostas foram distintas, O Segurança disse que, não penso em ficar muito tempo trabalhando

como terceirizado, os demais não fizeram nenhum comentário apenas disseram que não “pensava sobre o assunto”.

Copeira II disse: penso em mim, aposentada e não ficar doente, como alguns colegas que depois de aposentadas ficaram doente, eu quero após de aposentada curtir a vida. Da área da limpeza respondeu é bom porque você não fica desempregada, mas a parte ruim é que você não tem estabilidade a qual quer momento pode ficar desempregada. Já Copeira I falou penso em ficar desempregada, é ruim.

Quando questionados se tinha medo de sofrer perseguição, dos oitos entrevistados só, o técnico de informática que ponderou: Já fui perseguido e não foi pouco, mas estou graças a Deus bem. Perguntado por quem, preferiu não responder. Uma das entrevistadas adicionou “quem é doido”.

Questionados sobre o que dá mais medo em ser um trabalhador terceirizado. Os três trabalhadores responderam que não tinha medo de nada; um do setor de Limpeza disse em ser demitido. E quanto as entrevistadas trabalhadoras terceirizadas as quatro disse que a maior preocupação era ser demitida como afirmou copeira hoje com a crise econômica em que o país se encontra, fica desempregada; do setor de limpeza e a recepcionista disseram ser demitida, a copeira II falou ficar desempregada não ter dinheiro para pagar minhas contas.

Perguntados se a empresa terceirizada dava plano de saúde todos responderam que sim nas empresa anterior; que na nova ainda não segundo a recepcionista no momento não, mas costumávamos ter, com essa empresa que entrou ainda não disponibilizou a limpeza disse “nessa ainda não e nova mas disse que vai ter.

As perguntas feitas aos trabalhadores terceirizados em relação ao sentimento de pertencimento a empresa tomadora do serviço UFRB, se eles sentia orgulho de prestar serviço na UFRB todos disseram que sim o Técnico em Informática após dizer que sim, riu e disse a gente não pode dizer que não. Foram perguntados se eles gostariam de fazer parte do quadro dos servidores efetivos todos disseram que sim.

#### **4.3.1 Resultado da Pesquisa Realizadas na UFRB**

Os dados fornecidos pela PROAD no dia 02/02/2022, das empresas terceirizadas que prestam serviços a UFRB, contavam com 407 trabalhadores em atividades meios; no dia 02/8/2022, esses dados foram reduzidos para 388 trabalhadores, e houve diminuição de vinte e sete operários, além de algumas empresas serem substituídas por outras e acrescida oito trabalhadores da área de libras que não fazem parte da pesquisa.

Essas mudanças incidiram no espaço temporal de seis meses totalizando 308 operários terceirizados; não houve necessidade de agendar às entrevistas, foram realizadas na instalação da UFRB, a princípio seria com dez participantes, porém houve duas desistências, os oito que participaram foram entusiásticos e aceitaram ser entrevistados, com uma única objeção que seus nomes não fossem identificados, foi acordado que não seriam revelados.

O perfil dos trabalhadores em atividades meios que prestam serviços para universidade são os seguintes: o nível de escolaridade variam de nível médio incompleto a superior completo; à média de idade é de trinta e seis a cinquenta e sete anos, e o tempo que prestam serviços para à universidade variam de quatro anos a catorze anos; esse período não foram consecutivos houve diversas alternâncias das empresas prestadoras de serviços.

Dos entrevistados 80% são principais provedores do sustento da família, e o que causa preocupação aos trabalhadores terceirizados cerca de 60% é serem demitidos, restringindo o poder de compra por medo das constantes trocas de empresas e possíveis demissões. Em quanto à remuneração 80% disseram que não era suficiente para viver dignamente, e que os valores recebidos não supriam às necessidades básicas pessoais e culturais tanto do trabalhador e dos dependentes só 20%, disseram que sim e acrescentaram dar por que sou solteira e não tenho filhos.

A princípio às conclusões analisada decorrente da pesquisa é que ela corrobora com as hipóteses levantadas e pelas confirmações de diversos autores os quais afirmam que no trabalho terceirizados há alto índice de rotatividade além da instabilidade; essa afirmativa pode ser estimada como verdadeira pelos dados da PROAD e pelas respostas dos participantes da pesquisa que afirmaram haver muita troca de empresas, alguns trabalhadores são mantidos quando ocorre substituição das prestadoras de serviço .

O que garante à permanência de alguns trabalhadores na nova firma, é a relação que esse mantém com a empresa tomadora de serviço; como ratifica a fala do participante que “a contratação se dar em vencimento do contrato de empresas, quando não é renovado o contrato à nova empresa ganhadora da licitação mantém os funcionários contratados, depende da relação do funcionário e á organização, tem terceirizado aqui que tem vinte anos, e tem gente que entrou e sai rapidinho”.

Os terceirizados lidam com empresas que muitas, vez saem do contrato sem pagar os devidos direitos trabalhistas, e para rever os direitos tiveram que acionar os sindicatos e entra com processo na justiça; e frequentemente a UFRB tem que intervir como afirma a entrevistada do setor de limpeza a UFRB vai pagar. E se for comprovado a falta de fiscalização à universidade poderá responder subsidiariamente pelos débitos trabalhistas.

A desvantagem para o trabalhador são diversas menores salários, insegurança com futuro a qualquer momento podem ficar desempregado e não receber os direitos devidos., além do desgaste em aciona justiça através dos sindicatos, que muitas vezes fazem acordos causando prejuízo para o trabalhador como declara o Agente de Portaria que trabalha na UFRB, mais em outras firmas anteriores houve atrasos, mas resolveu através de acordo demorou um pouco, mais entrou em acordo, o valor não foi o que tinha direito, pagou, mas não foi o valor previsto.

Outro fator é que os entrevistados não conhecem à instalação física das empresas empregadora, conheceram os proprietários na UFRB, local também que ocorreu os treinamentos realizados com os representantes da organização prestadora de serviços, porém nem todos os cargos ocorrem treinamento por ser funções específicas como do setor técnico de informática.

Em relação ao salários são iguais nas categorias respectivas de suas profissões meio, porém há uma iniquidade em relação aos trabalhadores nas áreas de técnicos de informáticas e recepcionistas; os quais divide o mesmo espaço do labor com servidores efetivos, tem jornada de trabalho de quatro horas a mais e recebe salários inferiores; fatores que ocorrem dentro de universidade que têm a cultura de estabilidade.

Porém, esse status não fazem mais parte de algumas atividades meios, como limpeza, copeira, vigilante e apoio de portaria, esses cargos eram ocupados por servidores efetivos foram destituídos e substituídos por trabalhadores terceirizados com insegurança de uma permanência futura; porquanto há rodízios constantes das empresa terceirizadas fatores que evidenciam que muitos momentos esses trabalhadores não usufruíram das férias.

Quando questionados se recebiam orientação ou reclamação da direção da UFRB, 20% disseram que não e 80% responderam sim, nesse caso pode perceber indiretamente o abuso de autoridade, os trabalhadores fica sendo subordinados á

duas empresas. A intermediação de mãos de obras provoca duas categorias com mais direitos e menos direitos.

Mas em contrapartidas às vantagens dos trabalhadores terceirizados dá-se se comparado com os desempregados, em consonância com Souza “melhor com pior sem, há situações piores que a dos trabalhadores terceirizados. Existem trabalhadores que não usufrui às garantias que serão descritos; os terceirizados que presta serviços na UFRB, os direitos dos trabalhadores terceirizados são os mesmos dos trabalhadores em empresas bilaterais, à carteira é registrada pelo regime CLT.

Trabalham quarenta e quatro horas semanais no caso dos terceirizados, afirmarão que não faziam horas extras, mas se fizesse teria os mesmos direitos além dos direitos com: 13.º salário; salário mínimo; (FGTS); férias remuneradas de 30 dias; no caso das férias a uma ressalva a fazer muitos terceirizados não tem direitos, porque muitas empresas terceirizadas sai antes de completar um ano, alguns trabalhadores são demitidos e outros são contratado pela firma substituta.

Conforme os entrevistados e as empresas prestadoras de serviço costumam pagar plano de saúde; o ambiente físico o qual prestam serviço oferece segurança, higiene e salubridade para o desempenho do trabalho, 90% sinalizaram sim. Em relação ao grau de satisfação com serviços prestados a universidades dos entrevistados 50% estão satisfeito e os outros 50%o estão muito satisfeito;

Há convivências dos trabalhadores terceirizados com os servidores é harmônica como descrita pelos próprios trabalhadores e pela observação, o ambiente e de afabilidade e muita interação; e todos tem sentimentos de pertencimento e orgulho de prestar serviço na UFRB e gostaria de fazer parte do quadro dos servidores efetivos.

## 5 CONCLUSÕES

Ao iniciar esse trabalho de pesquisa foi devido à relevância do tema no âmbito da gestão pública gerencial, os principais fatores que impulsionaram a concretizar esse estudo sobre os trabalhadores terceirizados se deu após a aprovação da Lei n.13.429/17, que admitiu à terceirização nas atividades-fim, a qual anteriormente só eram possíveis nas atividades-meio; o assunto foi bastante debatido entre os acadêmicos.

Também ao constatar através de uma pesquisa no campus na universidade do CAHL, em Cachoeira 2019, teve como consequências o descontentamento dos entrevistados que estavam com salários atrasados fatores que despertou o interesse pela temática. Portanto, foi imprescindível analisar o Cotidiano dos Trabalhadores Terceirizados da UFRB, na cidade de Cruz das Almas (BA), por ser responsável direto pelas licitações das empresas prestadoras de serviços a qual repassam os trabalhadores terceirizados para os distintos campi.

Essa pesquisa teve como objetivo geral descrever o fenômeno da terceirização na Administração Pública e seus efeitos na vida dos trabalhadores que atuam em atividades meio UFRB, constata-se que à terceirização vem crescendo nas últimas décadas devido à adoção de gestão gerencialista intrinsecamente ligada à política neoliberal que tem com desígnio à redução de gastos das organizações.

Porém, os gastos com os trabalhadores não entram na folha de pagamento com pessoal, o gestor tem a discricionariedade de contratar à empresa prestadora dos serviços sem colocar em riscos as contas e respeitando o teto dos gastos pré-estabelecido pela LRF, contudo trouxe prejuízos para os trabalhadores terceirizados, que muitas vezes são vítimas de empresas inidôneas e fraudes por parte de prestadoras e pela afluência do próprio Estado.

O que restringe os direitos trabalhistas além da iniquidade dos salários quando comparados com efetivos desenvolvendo as mesmas funções, esses trabalham quatro horas semanais a mais; todavia seus salários são menores que os servidores efetivos nas mesmas funções a exemplo dos técnicos em informática e recepcionistas.

Os objetivos específicos foram atendidos ao analisar se havia condições de precariedades que causem danos aos trabalhadores terceirizados na UFRB, diante das respostas dos trabalhadores pode constatar que há instabilidades e a baixa remuneração. Foram descritos o perfil dos trabalhadores terceirizados a exemplos

de questões como nível de escolaridade, idade e tempo que esses trabalhadores prestaram serviços na universidade.

O período que esses trabalhadores prestaram serviços a UFRB, não foram contínuos, há muita rotatividade tanto das empresas quanto dos trabalhadores. Também compreendeu quais os direitos dos trabalhadores terceirizados e as leis que respaldam esta prática; constatou que há desrespeito aos direitos trabalhistas, que muitas vezes ficam sem tirar as férias, desde quando iniciaram os serviços na UFRB, quando os mesmos são contratados por outra empresa terceirizada que os substituem.

A pergunta de pesquisa partiu das hipóteses da rotatividade e da terceirização, foram analisados como ocorreu o cotidiano dos trabalhadores terceirizados que atuam nas atividades meio. Durante a pesquisa foi feito o teste das hipóteses foi confirmada, que entre os trabalhadores terceirizados há um alto grau de rotatividade e que a mão de obra é mais barata e instável em relação os efetivos mesmo exercendo os mesmos serviços.

Às limitações que incidiram foram: há escassas pesquisas na visão dos trabalhadores em relação aos serviços terceirizados, e também alguns problemas de saúde que impossibilitou cumprir todos os objetivos, a exemplo de pesquisar as novas leis mais recentes das terceirizações, investigar referentes às cotas para deficientes que os concursos públicos reserva, ao observar entre os trabalhadores terceirizados aparentemente não havia nenhum trabalhador deficiente, porém não pode ser afirmado, pois, não houve um estudo profundo sobre o assunto, que envolveria uma pesquisa na empresa terceirizada assim como os sindicatos, que demandaria muito tempo, portanto fica como sugestão para às próximas pesquisas.

## REFERENCIAS

**ANTUNES, Ricardo. As novas formas de acumulação de capital e as formas** Contemporâneas do estranhamento (Alienação). Salvador: (2002).

**ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça A terceirização sem limites:** a precarização do trabalho como regra O Social em Questão, Rio de Janeiro: 2015.

**BRESSER PEREIRA. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA NO BRASIL** Administração Pública Gerencial: A reforma no Brasil: Federal: PDRE – 1996

**BRESSER-PEREIRA L C**– Reforma da nova gestão pública: agora na agenda da América Latina, no entanto ... - Revista do Serviço Público – Ano 53 Número 1 Jan- SALM, J. F; MENEGASSO, M.E. Os Modelos de Administração Pública como Estratégias

**CALDEIRA, Luiza B. CALDEIRA Pedro Zany.** Comparação de custos com motoristas em universidade. Uberaba / MG 2018, disponível: DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/0034-761220180343>

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

**Campus** de Cruz das Almas (sede): tradição em ciências Acesso à informação: 01 Março 2007 11:05

**CARDILLO, V H. GEMMA, S. F. B. ROJAS, M. F.** Um olhar interdisciplinar sobre o trabalho das merendeiras terceirizadas de escolas estaduais, Campinas,2017.

**CHIAVENATO, Idalberto.** Administração Geral e Pública - 2.ed.- Rio de Janeiro: Elsevier, 2008

**DELGADO, Maurício Godinho.** Curso de Direito do Trabalho. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007

**DELGADO, M. G.** Curso de Direito do Trabalho. 7ª. ed. São Paulo: LTr, 2014.

**COSTA, I. S.** Reflexões Sobre Os Efeitos Da Terceirização Dos Cargos De Apoio No Serviço Público Federal: Estudo de Caso No Instituto Federal Do Sudeste De Mg Campus Rio Pomba. TEIXEIRA.

**COSTA, J.P. R. da. E SUA FISCALIZAÇÃO NA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RECÔNCAVO DA BAHIA,** Cachoeira 2016.

**CRESWELL.**John Projeto de Pesquisa método qualitativo, quantitativo e misto. 2. ad. Porto Alegre:Arymed,2007.

**CRÍTICA.** REGE, São Paulo – SP, Brasil, v. 20, n. 1, p. 61-78, jan./mar. 2013

**CRUZ, V. G.da.** Pesquisa em Educação. São Paulo,2011.

**DRUCK, Graça. SENA, J. PINTO, M. M. ARAÚJO, S. A TERCEIRIZAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO:** PARTICULARIDADES E IMPLICAÇÕES capítulo 6

**GONSALVES**, Reinaldo Economia Política Internacional, Editora Campus, Capítulo 6 Economia e Ajuste externo Fonte Banco Central. (2005).

**GIRARDI**, Dante. A importância da terceirização nas organizações. Florianópolis, v.1, n.1, p. 23-31, 1998

**GIL**, Antônio Carlos. **Como elabora projetos de pesquisas.4. ed. São Paulo:Atlas,2002**

**HARVEY**, David. Condição Pós-Moderna, São Paulo, Edições Loyola, 1992.

<http://www.bresserpereira.org.br/Documents/MARE/PlanoDiretor/planodiretor.pdf>, acesso 2013

<https://vestibular.mundoeducacao.uol.com.br/universidades/universidade-federal-recôncavo-Bahia---ufrb.htm#:~:text=Criada%20pela%20Lei%20Em%20pesquisa%20sobre%20os%20possíveis%20prejuízos,%20para%20o%20trabalhador%20terceirizados.>

**KIAN**, Tatiana. Terceirização na administração pública. Revista de Direito Público. Londrina, 2006. Disponível em: <http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/direitopub/article/view/11577>

↑ Ir para: a b c «História da UFRB». Consultado em 17 de outubro de 2010. Arquivado do original em 25 de janeiro de 2014:disponivel em: [www.ufrb.edu.br](http://www.ufrb.edu.br).**DIONNE** Jean. **LAVILLE**, Christian. **SIMAN**, Lana Mara. Manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas Minas Gerais

**LACOMBE**, Francisco. Teoria geral da administração. São Paulo: Saraiva, 2009.

**MARCELINO**, P. R. P. Trabalhadores terceirizados e luta sindical. Curitiba, 2013. 310 p.; 21

**MARSHALL**, M. J. REGE, Reformas administrativas no Brasil: uma abordagem teórica. São Paulo. 2013.

**MARX**, Karl. Manuscritos econômicos-filosóficos. Tradução Jesus Ranieri. – 1. Ed. – São Paulo: Boitempo, 2004.

**MAXIMIANO**, A. C. A. Introdução à Administração. São Paulo: Atlas, 2004.

**MOTTA**, Fernando Cláudio Prestes; **VACONCELOS**, Isabella Gouveia. Teoria Geral da Administração3.ed.rev. São Paulo: Pioneira Thompson Learning, 2006

**OLIVEIRA**, DE. **QUEIROZ**, C. C. M.Sakô, DE. Maruim. **BASTOS** J. A. **ANDRADE**, C F. Dossiê: Intervenção em Saúde do Trabalhador. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional ISSN: 2317-6369.disponivel: <http://dx.doi.org/10.1590/2317-6369000012518>

**RIBEIRO**, Andressa de Freitas Taylorismo, fordismo e toyotismo, Salvador, 2015.

**SANTOS**, Gustavo Carvalho dos. “Tempos Modernos”: A terceirização na Universidade Federal do Recôncavo da Bahia Cruz das Almas, 2014.

**SECOHI**, Leonardo Modelo Organizacional e Reformas Da Administração Pública. Rio de Janeiro,2009.

**SILVA**, Patrícia Pinheiro. Terceirização nos serviços públicos. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 77, n. 1 p. 95-130, jan./mar. 2011.

**SOUZA**, Rodrigo de. Coordenador de Contratos / CCONT / PROAD. Universidade Federal do Recôncavo da Bahia – UFRB.2022

**STICCA, M. G. MANDARINI, M. SILVA B. F. H. M.** dá Realocação de servidores públicos ante um processo de terceirização: estudo de caso em um restaurante universitário de uma universidade pública brasileira. Rev Bras Saúde Ocup. Rio de Janeiro, 2019.

**VIANNA**, Maria Lúcia T. W. “Em torno do conceito de política social: notas introdutórias”. Rio de Janeiro,2002.