MODALIDADE DO TRABALHO: ARTIGO COMPLETO

GRUPO DE TRABALHO: GT 1 – Estado, Economia do Setor Público, Políticas Públicas, Tecnologias Sociais;

MODALIDADE DE APRESENTAÇÃO: (X) ORAL ( ) PAINEL

TERCEIRIZAÇÃO NO SETOR PÚBLICO: O CASO DA UESB

Jean da Silva e Silva [1]
Ms. Marcos Antônio Tavares Soares[2]

Resumo

O presente artigo tem como objetivo identificar focos de precarização nas condições do trabalho terceirizado na UESB, por meio de uma análise comparativa entre os funcionários terceirizados e os servidores efetivos da mesma. Trata-se de um estudo de caso, de caráter exploratório, com abordagem quantitativa. A pesquisa se valeu da revisão de literatura para constituir o referencial teórico e do levantamento de dados secundários, obtidos através da PROAD/UESB e do SINDILIMP/BA. A investigação encontrou os seguintes resultados: 1) os trabalhadores terceirizados da UESB têm jornada de trabalho maior que os servidores efetivos. Enquanto a jornada de trabalho dos efetivos é de 30 ou 40 horas semanais, a dos terceirizados é de 44 horas semanais; 2) os trabalhadores terceirizados da UESB recebem menos que os servidores efetivos pelo desempenho de atividades semelhantes. No ano de 2014 os terceirizados ganhavam menos da metade dos efetivos, ou seja, a remuneração dos terceirizados era 50,3% menor que a dos efetivos. Em 2017 a diferença foi de menos 43,3%; 3) os trabalhadores terceirizados da UESB não possuem a estabilidade que é garantida aos servidores efetivos. Conclui-se, então, que a precarização das condições de trabalho é algo presente no ambiente de trabalhado terceirizado da UESB.

Palavras-chave: Terceirização no setor público; Precarização; Condições de trabalho.

Introdução

A terceirização no setor público brasileiro surge no período militar, numa estratégia de redução do tamanho do Estado, mas é na década de 1990, com a adoção dos pressupostos neoliberais que ela se generaliza e se torna indispensável na visão administrativa da gestão pública, se fazendo presente em todos os órgãos públicos, inclusive, nas instituições de ensino superior. Na UESB a terceirização é parte integrante da estrutura de pessoal desde 1999, tendo desde então só aumentado a sua participação.

[1] Graduando em Ciências Econômicas pela Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia. E-mail: jean_jst@hotmail.com
[2] Professor de Economia da Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia. Pesquisador do NETPS/UESB

Este artigo tem como objetivo identificar focos de precarização no ambiente de trabalho terceirizado da UESB considerando três indicadores: jornada de trabalho, remuneração e estabilidade. Busca-se compreender este fenômeno através de uma análise comparativa entre as condições de trabalho dos funcionários terceirizados e dos servidores efetivos, no período de 2014 a 2017.

O presente trabalho possui caráter exploratório. Segundo Gil (2008), "este tipo de pesquisa é realizado especialmente quando o tema escolhido é pouco explorado". Muitas são as pesquisas relacionadas à terceirização no setor privado, porém quando se trata do setor público, objeto deste trabalho, nota-se uma carência de estudos a respeito do tema. O mesmo se classifica como estudo de caso, uma vez que se trata de um estudo sobre a UESB, pois, de acordo com Fonseca (2002, apud GERHARDT; SILVEIRA, 2009. p. 39) "um estudo de caso pode ser caracterizado como um estudo de uma entidade bem definida, como um programa, uma instituição, um sistema educativo, uma pessoa, ou uma unidade social". Utiliza-se de uma abordagem quantitativa, visto que os dados são apresentados de forma objetiva e possuem atributos mensuráveis.

O texto está dividido em quatro seções além desta introdução e das considerações. A primeira e a segunda apresentam alguns destaques, a partir da revisão de literatura, sobre a terceirização e o contexto que esta se desenvolve no setor público, bem como o seu surgimento e os fatores que contribuíram para a sua expansão na UESB. As seções terceira e quarta apresentam a compreensão deste fenômeno e sua relação com a precarização, a partir da análise dos dados disponibilizados pela instituição e pelo sindicato que representa parte dos terceirizados.

Terceirização no Setor Público Brasileiro

O Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) define a terceirização como "o processo pelo qual uma empresa deixa de executar uma ou mais atividades realizadas por trabalhadores diretamente contratados e as transfere para outra empresa" (DIEESE, 2007, p. 5). Esta definição reflete a visão sindical e de autores que possuem uma postura mais crítica, pois compreendem a terceirização como um dos principais mecanismos de precarização das condições de trabalho. Entre esses autores, destaca-se Marcelino (2008), que formula uma definição mais abrangente, com foco no aspecto social:

> [...] **terceirização é todo processo de contratação de trabalhadores por empresa interposta, cujo objetivo último é a redução de custos com a força de trabalho.** Ou seja, é a relação onde o trabalho é realizado para uma empresa, mas contratado de maneira imediata por outra. Na realidade brasileira, a terceirização é inseparável da ampliação da exploração do trabalho, da precarização das condições de vida da classe trabalhadora. E, certamente, ela não teria a abrangência que tem hoje se não fosse a sua capacidade de reduzir custos, de servir como poderoso instrumento para a recomposição das taxas de lucro (MARCELINO, 2008, p. 41, grifo do autor).

Encontram-se no debate atual diversas definições para o termo, inclusive de setores que veem a terceirização como uma estratégia de otimização da produção e da lucratividade, como é o caso dos autores que se apoiam na visão empresarial e economicista. No entanto, como este artigo se propõe a investigar a terceirização do ponto de vista do trabalho, ou melhor, da precarização deste, considera-se que os conceitos adotados pelo DIEESE (2007) e por Marcelino (2008) melhor interpretam o fenômeno.

De acordo com Reis (2011, p. 78) "a terceirização no setor público nada mais é do que a importação e transferência dos conceitos da terceirização do setor privado para o setor público, com algumas adaptações". É, portanto, a descentralização de serviços que não fazem parte das atividades exclusivas do Estado.

O avanço do processo de terceirização no setor público brasileiro ocorre juntamente com o avanço no setor privado. Apesar de ter sua gênese na década de 1960, é somente nos anos 1990 que esta prática se consolida no serviço público. Assim, ao passo que avançava a terceirização no setor privado, avançava também no setor público.

Sabe-se que a contratação de uma empresa privada que presta serviços especializados para o setor público, salvo casos excepcionais, deve ser precedida de licitação. Segundo o art. 3º da Lei nº 8.666 de 1993, "a licitação destina-se a garantir a observância do princípio constitucional da isonomia, a seleção da proposta mais vantajosa para a administração e a promoção do desenvolvimento nacional sustentável" (BRASIL, 1993).

Na visão de Silva (2014) esta lei foi a responsável pela proliferação de contratos de terceiros no país, e não somente na esfera federal, mas se espalhando pelos Estados e Municípios. Assim, pode-se dizer que 1990 é a década em que o processo de terceirização se generalizou por todo o país, em todos os segmentos do setor privado e em todas as esferas do setor público.

Para Druck (2015) a expansão desmesurada da terceirização no setor público na década de 1990 foi impulsionada também pelos programas de privatização de empresas e de serviços públicos e pela reforma do Estado iniciada em 1995, através do Plano Diretor de Reforma do Aparelho de Estado (PDRAE), de responsabilidade do Ministério da Administração e Reforma do Estado (MARE).

Contribui também para esse processo o DL nº 2.271 de julho de 1997 que definiu as atividades que poderiam ser terceirizadas, apresentadas no Art. 1º, § 1º da seguinte maneira: "As atividades de conservação, limpeza, segurança, vigilância, transportes, informática, copeiragem, recepção, reprografia, telecomunicações e manutenção de prédios, equipamentos e instalações serão, de preferência, objeto de execução indireta" (BRASIL, 1997).

Além disso, a Lei de Responsabilidade Fiscal sancionada em 2000 no governo FHC inibiu a realização de concursos públicos, pois esta lei impôs um limite de gastos com pessoal na Administração

Pública. Deste modo, as instituições públicas intensificaram o uso da terceirização para suprir a necessidade de servidores.

Tudo isso foi parte de uma estratégia pautada nos pressupostos neoliberais que apontavam para o enxugamento do Estado no que diz respeito ao funcionalismo público. Para lograr êxito na proposta de redução do aparelho do Estado, duas armas foram fundamentais: a privatização, "processo de transformar uma empresa estatal em privada" (BRESSER-PEREIRA, 1997, p. 19); e a publicização, "transformar uma organização estatal em uma organização de direito privado, mas pública não-estatal" (BRESSER-PEREIRA, 1997, p. 19). Para mais, estas duas estratégias não teriam sido tão contundente sem a presença da terceirização. Assim, todo esse aparato planejado reduz o tamanho do Estado ao tempo em que delimita as suas funções, como pode ser visto no Quadro 1.

Quadro 1 - Instituições resultantes da reforma do Estado

	Atividades Exclusivas de Estado	Serviços Sociais e Científicos	Produção de Bens e Serviços p/ Mercado
Atividades Principais *(Core)*	ESTADO Enquanto Pessoal	Entidades Públicas Não Estatais	Empresas Privatizadas
Atividades Auxiliares	Empresas Terceirizadas	Empresas Terceirizadas	Empresas Terceirizadas

Fonte: Bresser-Pereira (1997, p. 30).

A partir da reforma do Estado, como demonstra o Quadro 1, o Estado somente seria responsável direto pelas atividades exclusivas de Estado, por exemplo, as atividades de polícia, regulamentação, fiscalização, entre outras. Os serviços sociais e científicos, como por exemplo, as universidades, os hospitais, os centros de pesquisa entre outros, ficariam sob responsabilidade das entidades públicas não estatais. Já a produção de bens e serviços para o mercado a cargo das empresas estatais seria privatizada. Por fim, as atividades auxiliares de qualquer setor, independente de sua função social, deveriam ser terceirizadas.

Terceirização na UESB

A Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia é uma instituição multicampi com sede localizada na cidade de Vitória da Conquista. Além da sede, possui mais dois campi, um na cidade de Jequié e um na cidade de Itapetinga. É uma entidade autárquica, dotada de personalidade de direito público e regime especial de ensino, pesquisa e extensão, com autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial.

Atualmente a UESB oferta 47 cursos de graduação (22 em Vitória da Conquista, 16 em Jequié e 9 em Itapetinga), sendo 22 cursos de licenciatura e 25 cursos de bacharelado. Conta também com 16

cursos de Pós-graduação em nível Lato Sensu, e 27 cursos de Pós-graduação Strictu Sensu, sendo 20 Mestrados e 7 Doutorados.

No ano de 2017 a instituição contava com 7.942 alunos matriculados nos cursos de graduação nos três campi, mais 2.994 matriculados nos cursos de pós-graduação e no Programa de formação de professores. O quadro de pessoal efetivo nesse ano contava com 431 servidores técnico-administrativos e 1.026 professores. Contava ainda com 76 servidores temporários com contrato REDA (54 professores e 22 funcionários de apoio) e 627 funcionários terceirizados em atividades de suporte administrativo, limpeza e segurança.

A terceirização surge na UESB no ano de 1999, tendo as funções de segurança como pioneira nesse processo. A partir de 2003 o governo estadual iniciou um processo de reestruturação das carreiras dos servidores públicos estaduais, que culminou em alterações de nomenclaturas, atribuições e extinções de diversos cargos, principalmente em funções de apoio, a exemplo de vigilantes, zeladores, serviços gerais, xerografia, motorista, entre outros. Assim nenhum órgão estadual poderia mais solicitar vagas de concursos públicos para os cargos que entraram em processo de extinção (CORREIA, 2014 apud FELIX, 2014).

Com a Lei 11.375/2009 (BAHIA, 2009), o governo do estado reestrutura as carreiras de analista universitário e técnico universitário e assim as universidades estaduais passam a ter permissão para solicitação de vagas de concurso somente para estes cargos, além é claro dos docentes. Dessa forma, a UESB passou a funcionar com a seguinte estrutura: as atividades de suporte técnico aos projetos e ações operacionais, administrativos e acadêmicos seriam executadas por analistas e técnicos universitários diretamente contratados mediante processo seletivo. As atividades auxiliares, como vigilância, conservação e limpeza, motorista entre outros, seriam executadas mediante contratos de terceirização. Assim, os servidores concursados das áreas auxiliares, à medida que fossem ficando inativos, seriam substituídos por trabalhadores terceirizados.

Com a extinção de diversas carreiras de nível operacional e o grande aumento da demanda de serviços em decorrência da expansão natural da instituição fez-se necessário a ampliação das funções de serviços terceirizados para atendimento de outras áreas da Universidade, a exemplo de suporte e manutenção aos prédios públicos, como: telefonistas, agentes de portaria, jardineiros, pedreiros, pintores, marceneiros, etc (CORREIA, 2014 apud FELIX, 2014).

Desse modo, e não diferente dos outros órgãos públicos, a terceirização vem numa crescente na Universidade, saindo de 242 funcionários terceirizados em 2005 para 627 em 2017. Esse aumento se deve à expansão natural da Universidade e à ampliação de funções passíveis de terceirização devido à extinção de alguns cargos, como destacado na citação acima. Mas deve se levar em consideração também que esse aumento está diretamente relacionado à execução do projeto neoliberal, não abandonado completamente

pelos governos petistas, na década de 2000, que aponta para o enxugamento dos gastos com o funcionalismo público.

Dados sobre a terceirização na UESB

Os dados referentes ao quantitativo de servidores efetivos foram disponibilizados pela Pró-Reitoria de Administração da UESB (PROAD). Os dados referentes ao quantitativo dos terceirizados foram extraídos dos contratos celebrados entre a UESB e as empresas prestadoras de serviços terceirizados. Não se tem certeza do número de trabalhadores que foram efetivamente contratados, visto que não se teve acesso a estes dados. Além disso, o contrato prevê que pode haver acréscimos ou supressões no objeto de até 25%. Por esta razão optou-se por utilizar a quantidade prevista em contrato, admitindo que os contratos foram executados na sua totalidade.

Na Tabela 1 pode-se visualizar que em relação a 2014 o número de servidores efetivos diminuiu, ao passo que o quantitativo de terceirizados aumentou. Em 2014 a UESB contava com 1.532 efetivos e em 2017 esse número cai para 1.457, ou seja, o número de servidores efetivos teve uma redução de 4,9% em quatro anos. Em relação aos terceirizados, em 2014 o quantitativo era de 579 e em 2017 esse número sobe para 627, ou seja, um aumento de 8,3%.

Tabela 1 - Quadro de Pessoal da UESB 2014 - 2017

Vínculo/Ano	2014	2015	2016	2017
Funcionário Efetivo	472	477	453	431
Professor Efetivo	1.060	1.042	1.036	1.026
Funcionário REDA	28	26	24	22
Professor REDA	87	70	53	54
Funcionário Terceirizado	579	601	551	627
TOTAL	2.226	2.216	2.117	2.182

Fonte: Elaboração própria a partir de dados fornecidos pela PROAD – UESB
Nota: Estagiários não foram incluídos nos dados

A Tabela 1 mostra ainda que a terceirização corresponde a uma parcela importante do quadro total de pessoal, ficando atrás apenas dos professores, que atuam na atividade principal da instituição. Em 2014 os funcionários terceirizados ocupavam 26% do quadro de pessoal. Já em 2017 a parcela ocupada pelo trabalho terceirizado era de 28,7%. Quando se exclui os professores (atividade-fim) da análise esse percentual aumenta significativamente, como pode ser visualizado na Tabela 2, a seguir:

Tabela 2 - Participação da terceirização no quadro de pessoal da UESB 2014/2017, excluídos os professores (%)

Vínculo/Ano	2014	2017
Funcionário Efetivo	43,7	39,9
Funcionário REDA	2,6	2
Funcionário Terceirizado	53,7	58,1
TOTAL	100,0	100,0

Fonte: Elaboração própria a partir de dados fornecidos pela PROAD – UESB

A Tabela 2 apresenta a participação do trabalho terceirizado nos anos 2014 e 2017 no quadro de pessoal da UESB, quando os professores estão fora da análise. Essa observação é importante porque os professores fazem parte da atividade principal da instituição, logo é possível perceber que nas atividades de suporte e auxiliares, os terceirizados são maioria. Isto significa que a terceirização se torna a principal forma de contratação de trabalhadores para atividades-meio da UESB nos últimos anos, sendo que a participação dos terceirizados em 2017 é bem maior que a dos efetivos, correspondendo a 58,1% do total, enquanto os efetivos ocupavam 39,9%. Em relação a 2014 o aumento percentual da participação dos terceirizados foi de 8,2%, enquanto que a participação dos efetivos diminuiu 8,7%.

As atividades terceirizadas na UESB no período de 2014 a 2017 podem ser divididas em três categorias: suporte administrativo e operacional; manutenção, limpeza e conservação; vigilância e segurança patrimonial. A Tabela 3 apresenta o quantitativo dos postos de trabalho terceirizado por categoria no período. A categoria que mais empregou neste período foi a de suporte administrativo e operacional correspondendo a uma média de 51,6% nos quatro anos, seguida da categoria de manutenção, limpeza e conservação que foi responsável por 38% em média dos postos de trabalho. Vigilância e segurança patrimonial ocuparam em média 10,5% dos postos de trabalho terceirizado no período, como pode ser visto a seguir.

Tabela 3 - Quantidade de postos de trabalho terceirizados por categoria de serviço na UESB 2014 - 2017

Serviço/Ano	2014	2015	2016	2017
Suporte administrativo e operacional	353	270	256	338
Manutenção; limpeza e conservação	163	268	232	232
Vigilância e segurança patrimonial	63	63	63	57
TOTAL	**579**	**601**	**551**	**627**

Fonte: Elaboração própria a partir de dados fornecidos pela PROAD – UESB

Para proceder a análise comparativa entre as condições de trabalho dos servidores efetivos e as condições de trabalho dos funcionários terceirizados, optou-se por utilizar a categoria de suporte

administrativo e operacional visto que na UESB são os terceirizados desta categoria, em especial, os cargos de recepção, que são remanejados para suprirem a carência de técnicos universitários.

De acordo com o plano de cargos das universidades, expresso pela Lei Estadual nº 11.375/2009 (BAHIA, 2009), o quantitativo de cargos instituído para a UESB é de 553 técnicos universitários. Em 2017 a UESB contava com 301 cargos efetivamente ocupados, ou seja, 45,57% das vagas dos cargos da área estavam vagos. Desse modo, a instituição utiliza da mão de obra terceirizada para preencher as lacunas no quadro de pessoal da UESB, sem a realização de concurso público.

Como já foi dito, os terceirizados que, de certa forma, substituem a mão de obra direta são contratados para os cargos de recepção. Na prática, o trabalhador é contratado e pago pelos serviços de recepcionista, mas acaba desempenhando outras funções dentro da instituição, a exemplo das atividades de suporte técnico aos projetos e ações operacionais e administrativas que são compatíveis com as atribuições do técnico universitário.

De 2014 a 2017, do total de contratações feitas para os serviços terceirizados de suporte administrativo e operacional, 77,8% em média foram para os cargos de recepção. Estes cargos estão distribuídos em três níveis: recepção II, recepção III e recepção IV. De acordo com os editais de licitação, as atribuições são as mesmas para todos os níveis: “realiza a recepção e atendimento telefônico”. O critério de diferenciação dos níveis é o grau de formação: o recepcionista nível II deve possuir ensino médio completo e noções de informática; o nível III deve ter ensino médio completo e certificação em curso de informática; e o nível IV deve dispor de ensino superior incompleto, certificação de curso de informática e conhecimento básico em uma língua estrangeira.

O quantitativo de postos de recepção contratados por meio da terceirização no período 2014 a 2017 está apresentado na Tabela 4, a seguir.

Tabela 4 - Quantidade de postos de recepção contratados por meio da terceirização na UESB 2014 - 2017

Função/Ano	2014	2015	2016	2017
Recepção II	243	245	180	180
Recepção III	12	15	12	12
Recepção IV	6	10	8	8
Total	261	270	200	200

Fonte: Elaboração própria a partir de dados fornecidos pela PROAD – UESB

É importante destacar que em média 91% dos postos de recepção contratados são para o cargo de recepção II, que exige justamente menor qualificação e consequentemente reflete uma menor remuneração. Na prática, a maioria dos trabalhadores é contratada para o nível II, dada a disponibilidade de vagas, mesmo que seja qualificado para os níveis III ou IV, o que implica em sub-remuneração do funcionário.

Deve se levar em consideração também que o número de postos de recepção III e recepção IV é baixo em relação ao total, apenas 9% em média. Logo, a grande maioria dos terceirizados alocados para os serviços de competência dos técnicos são dos postos de recepção II. Por este motivo, utilizar-se-á estes postos para se fazer o comparativo com os técnicos universitários, a fim de identificar as diferenças das condições de trabalho e a relação com a precarização do trabalho na UESB.

No relatório de gestão da PROAD (UESB, 2018) encontra-se nas pastas integrantes da Pró-reitoria diversas menções a funcionários terceirizados assumindo funções que por lei seriam de competência de um técnico universitário, como as atividades de gestão e controle. Na própria PROAD, por exemplo, foram identificados funcionários terceirizados (recepção) com atribuições de suporte de gestão administrativa, acompanhamento de contas e cálculos, acompanhamento e lançamentos no SIMPAS. E dessa forma também é o caso dos demais setores da instituição, conforme consta no relatório (UESB, 2018).

Desse modo, por ter certeza que esta é uma realidade da universidade, faz-se, a seguir, uma análise comparativa entre os servidores efetivos e os funcionários terceirizados. Por proximidade de atribuições e levando em consideração a complexidade da função, a comparação dar-se-á entre técnicos universitários da categoria dos efetivos e o cargo de recepção II da categoria dos terceirizados.

Para a análise comparativa são utilizados três indicadores objetivos das condições de trabalho: jornada de trabalho, remuneração e estabilidade no emprego. Estes indicadores contribuem bastante na identificação de focos de precarização no mundo trabalho. E são eles que ajudarão a identificar focos de precarização no espaço de trabalho da UESB.

A respeito dos indicadores, Toni (2004) em sua tese de doutorado mostra a importância de cada um. De acordo com a autora, a duração da **jornada de trabalho** é tomada como expressão de precarização à medida que, para amplas parcelas de trabalhadores, é imposta jornadas mais longas de trabalho. Toni considera o rendimento do trabalho, aqui chamado de **remuneração**, fundamental para a análise, "pois constitui o indicador mais estreitamente relacionado às condições de vida da população em geral e dos trabalhadores em particular" (TONI, 2004, p. 175). Com relação à **estabilidade no emprego**, a autora trata como instabilidade na ocupação, e ressalta que esta é considerada como indicativo de precarização, "aumentando a insegurança no trabalho e aprofundando a já elevada rotatividade da mão de obra, que constitui uma das marcas de regime de trabalho no Brasil" (TONI, 2004, p. 174).

Jornada de trabalho

A análise da jornada de trabalho é feita por meio da apreciação de contratos. O contrato do servidor público estadual da Bahia é regido pela Lei Estadual nº 6.677/1994 (BAHIA, 1994). A carreira do técnico universitário é regida pela Lei Estadual nº 11.375/2009 (BAHIA, 2009). Estas são as duas leis principais em que se sustenta o contrato do técnico universitário da UESB. Já o contrato do funcionário

terceirizado é regido pela CLT, por cláusulas constantes nos contratos entre a contratante e a contratada e por eventuais cláusulas contratuais entre o terceirizado e o empregador.

O Art. 24º da Lei 6.677/1994 define que "o ocupante do cargo de provimento permanente fica sujeito a 30 (trinta) horas semanais de trabalho, salvo quando a lei estabelecer duração diversa" (BAHIA, 1994). Em obediência a este artigo, o Art. 8º da Lei nº 11.375/2009 estabelece que "a jornada de trabalho dos integrantes dos cargos reestruturados por esta Lei é de 30 (trinta) horas semanais" (BAHIA, 2009).

Por interesse da gestão pública o servidor efetivo pode ter sua jornada de trabalho ampliada, inclusive está expresso na Lei nº 11.375/2009, no parágrafo único do Art 8º: "a jornada de trabalho poderá ser ampliada a qualquer tempo por interesse da Administração Pública com a anuência do servidor [...]"(BAHIA, 2009). Quando isso acontece, normalmente a jornada do servidor é elevada para 40 horas semanais. Vale ressaltar que a GSTU é ajustada de acordo a jornada de trabalho, logo, não implica em prejuízo ao servidor. Pelo contrário, se torna até atrativo.

Entre 2014 e 2017 a maioria dos servidores efetivos da UESB estava sob o regime de 30 horas semanais. Em 2014, dos 472 servidores efetivos, 75,2% tinham uma jornada de trabalho de 30 horas semanais. Em 2017 essa participação foi de 71,9%. Já os servidores efetivos sob o regime de 40 horas representavam 24,8 do total em 2014 e 28,1% em 2017, conforme pode ser observado na Tabela 5, a seguir.

Tabela 5 - Servidores efetivos da UESB por carga horária semanal 2014-2017

CH/Ano	2014		2015		2016		2017	
30h	355	75,2%	357	74,8%	337	74,4%	310	71,9%
40h	117	24,8%	120	25,2%	116	25,6%	121	28,1%
Total	472	100%	477	100%	453	100%	431	100%

Fonte: Elaboração própria a partir de dados fornecidos pela PROAD – UESB

A Tabela 5 apresenta o quantitativo por carga horária de todos os servidores efetivos, ou seja, os técnicos e analistas universitários. Não foi disponibilizado pela instituição o quantitativo de efetivos por cargo e por este motivo não é possível saber com precisão a quantidade de técnicos universitários, objeto da comparação com os terceirizados, no regime de 30 horas. Mas, tomando por base a tabela acima, e sabendo que os técnicos representam maior participação no quadro de pessoal efetivo, pode-se afirmar que a quantidade de técnicos universitários com jornada de 30 horas é maior que a quantidade de técnicos com jornada ampliada de 40 horas.

Já em relação aos terceirizados, durante o período de 2014-2017 a UESB celebrou três contratos de terceirização para os postos de recepção. Em todos eles, a jornada de trabalho estabelecida foi de 44 horas semanais. Em 2013 a empresa HD Montagens Eletrônicas Ltda foi a contratada para a prestação de

serviços de recepção. Este contrato de nº 033/2013 que esteve vigente até outubro de 2014 estabeleceu a contratação 261 postos de trabalho com jornada de 44 horas semanais.

Em seguida, a UESB celebrou contrato com a empresa Base Tec Serviços e Empreendimentos Ltda. O contrato de nº 032/2014 teve vigência de novembro de 2014 a outubro de 2015 e previa a contratação de 270 recepcionistas com jornada de 44 horas. Já em 2016, por meio do contrato nº 002/2016, o número de postos de trabalho foi reduzido para 200. Este contrato celebrado entre a UESB e a empresa Know-How Empreendimentos e Serviços Eireli teve vigência até abril de 2018 e a jornada de trabalho descrita no contrato era de 44 horas semanais.

Assim, tem-se:

Tabela 6 - Diferença da jornada de trabalho na UESB - terceirizados x efetivos

	Horas semanais	
Efetivo	30	40
Terceirizado	44	44
Diferença Terceirizado/Efetivo	**46,7%**	**10%**

Fonte: Elaboração própria a partir de dados fornecidos pela PROAD – UESB

Com base nos dados apresentados, chega-se à conclusão de que os funcionários terceirizados são contratados com uma jornada de trabalho maior que os servidores efetivos. Quando se compara a jornada de trabalho semanal dos terceirizados com a jornada dos servidores efetivos enquadrados em 40 horas, tem-se que os terceirizados trabalham 4 horas a mais por semana, o que representa uma diferença de 10%. Se o comparativo é feito com os técnicos do regime de 30 horas, que representam a maior parte do quadro, como foi visto acima, os trabalhadores terceirizados trabalham 14 horas a mais por semana, o que significa uma diferença de 46,7%, conforme foi apresentado na tabela 7.

A jornada de trabalho é uma condição de trabalho que está explicita nos contratos entre patrões e funcionários. No setor privado a jornada de trabalho, normalmente, é de 44 horas semanais. Já no setor público as jornadas de trabalho, em condições normais, mais comuns são 30 ou 40 horas semanais. É justamente isso que acontece no ambiente de trabalho da UESB. Os terceirizados que são funcionários de uma empresa privada que presta serviços para a Universidade têm uma jornada de trabalho maior que os servidores diretos da instituição.

Remuneração

A medida utilizada para se comparar os salários dos efetivos e terceirizados é o valor hora, pois como foi visto no tópico anterior, a carga horária dos efetivos não é mesma que a dos terceirizados, logo, o valor hora se torna mais adequado para a comparação do que o valor mensal. O comparativo feito é entre a remuneração do técnico universitário e a remuneração do cargo de recepção II. Os vencimentos do

técnico universitário são definidos por lei estadual. Já o piso salarial do terceirizado é definido em convenção coletiva de trabalho.

Para a análise do servidor efetivo foi considerada a remuneração do técnico universitário, ou seja, o vencimento base acrescido da Gratificação de Suporte Técnico Universitário (GSTU). Está incluso no cálculo do valor hora[3] a GSTU em estágio inicial, ou seja, a gratificação a que faz jus o servidor de grau I, com titulação de nível médio e sem promoção efetivada na carreira.

Na análise do funcionário terceirizado foi considerada a remuneração[4] do recepcionista II, estabelecida nas CCT's. De acordo com as CCT's realizadas durante o período em análise, o empregado tem direito a gratificações, adicionais e auxílios. De acordo com a CLT, as gratificações e os adicionais são verbas consideradas como remuneração, enquanto que os auxílios não integram a remuneração do empregado. Desse modo, o auxílio alimentação, o vale transporte, e as assistências médica e odontológica que o terceirizado da UESB tem direito, não integram o cálculo do valor-hora.

Os resultados decorrentes dos cálculos acima estão expostos na Tabela 7 abaixo e mostra um cenário crítico para os funcionários terceirizados da UESB. A condição de trabalho do terceirizado quando o indicador é a remuneração é muito inferior à do efetivo. Veja:

Tabela 7 - Remuneração dos servidores efetivos e terceirizados da UESB 2014 – 2017 (valor-hora em R$)

Vínculo/Ano	2014	2015	2016	2017
Efetivo	7,90	8,17	8,60	8,60
Terceirizado	3,93	4,32	4,83	4,87
Diferença	-50,3%	-47,2%	-43,9%	-43,3%

Fonte: Elaboração própria a partir de dados fornecidos pela PROAD – UESB
Nota: Foi utilizado o salário vigente no mês de setembro de cada ano.

A tabela 7 acima mostra que em 2014 os terceirizados percebiam menos da metade da remuneração dos efetivos. Enquanto que o valor-hora recebido pelo servidor efetivo da UESB era R$ 7,90, o funcionário terceirizado recebia apenas R$ 3,93 por hora de trabalho, uma diferença de menos 50,3%. Essa diferença é reduzida nos três anos seguintes, porém, permanecendo alta. Em 2015 o terceirizado recebia 47,2% menos que o efetivo, e em 2016 essa diferença diminui para 43,9%.

É importante observar que o último reajuste salarial concedido à categoria dos técnicos universitários foi em novembro de 2015. A remuneração do servidor efetivo em 2017 esteve congelada em relação a 2016. Dessa maneira, percebe-se que a redução da diferença de remuneração entre efetivos e terceirizados se deu mais em função do agravamento das condições de trabalho dos efetivos do que da

[3] Cálculo do valor hora do servidor efetivo (30 horas): remuneração/150.
[4] Cálculo do valor hora do funcionário terceirizado: remuneração/220

melhoria de condições dos terceirizados, no aspecto salarial. Essa constatação fica mais clara a partir da leitura da Tabela 8.

No ano de 2017 a diferença no valor-hora foi de R$ 3,73. Isso significa que o funcionário terceirizado recebia neste ano uma remuneração 43,3% inferior ao servidor efetivo. Esse valor representa uma redução de 7 pontos percentuais em relação a 2014, quando essa diferença era maior.

A Tabela 8 ajuda a entender o que aconteceu nesse período com a remuneração dos efetivos e terceirizados, levando em consideração a inflação do período e a valorização do salário mínimo.

Tabela 8 – Variação do salário mínimo, das remunerações dos efetivos e terceirizados e inflação acumulada 2014/2017

	2014	2017	Variação (%)	Inflação (INPC) set.2014 / set.2017
Efetivo	7,90	8,60	8,8	
Terceirizado	3,93	4,87	24,2	22,5%
Salário mínimo	3,29	4,26	29,5	

Fonte: Elaboração própria a partir de dados fornecidos pela PROAD – UESB

A tabela 8 mostra a valorização do salário mínimo acima da inflação acumulada do período 2014-2017. Isso se deu graças à política de valorização do salário mínimo adotada desde 2004. No mesmo sentido caminhou a remuneração do trabalhador terceirizado, ainda que em magnitude menor, quando teve uma variação de 24,2% no valor hora contra uma inflação acumulada de 22,5% no período. O mesmo não se verificou em relação aos servidores efetivos. A variação no valor da hora trabalhada do servidor efetivo foi de apenas 8,8%. Isso representa perda do poder de compra para o trabalhador efetivo da UESB, pois a inflação acumulada do período foi de 22,5%.

Esse fato permite fazer algumas considerações: no período 2014-2017, os servidores efetivos sofreram com a precarização dos seus rendimentos. A remuneração variou muito abaixo da inflação, e o último reajuste salarial concedido à categoria foi em novembro de 2015. E isso ocorreu justamente no contexto de um governo estadual do PT, partido este que no governo federal instituiu a política de valorização do salário mínimo.

Se caso o governo estadual tivesse ao menos feito a reposição da inflação para os servidores efetivos, o valor hora devido aos mesmos em 2017 seria de R$ 9,68. Isso significa que a diferença no valor hora dos terceirizados em comparação com os efetivos seria de -49,6%. Assim, prevalece o que já foi constatado acima, a redução no grau de precarização dos trabalhadores terceirizados em relação aos efetivos se deu mais em função do agravamento das condições de trabalho dos efetivos do que da melhoria para os terceirizados.

Não deve ignorar, no entanto, o fato de que os terceirizados tiveram aumento real do poder de compra no período, o que representa uma melhoria das condições de trabalho. Contudo, vale destacar que

mesmo com essa pequena melhora relativa, os terceirizados ainda recebem bem menos que os efetivos. Além disso, essa melhoria pode ser questionada, pois se trata aqui de terceirizados contratados para os postos de recepção, mas que na prática do exercício desempenham funções que por regra deveria ser de responsabilidade dos técnicos universitários. Logo, o que se tem são funcionários terceirizados desempenhando funções de efetivos, no mesmo ambiente de trabalho, com remuneração inferior e sem vínculo empregatício com a instituição.

O indicador ora analisado aponta para a precarização das condições de trabalho dos terceirizados, no que diz respeito aos rendimentos, pois verifica-se que há na UESB trabalhadores no desempenho das mesmas funções, ou semelhantes, com remunerações distintas e que o terceirizado recebe muito menos. Logo, se torna mais vantajoso, em termos de redução de custos, como advoga o *maeinstream* econômico, contratar trabalhadores terceirizados em detrimento da realização de concurso público.

Estabilidade no emprego

Optou-se por trabalhar com o termo estabilidade e não rotatividade, visto que o primeiro é mais adequado quando se trata de setor público, uma vez que a taxa de rotatividade do emprego nos setores que contratam via concurso público é próxima de zero. Essa afirmação é baseada na observação empírica de que o servidor concursado estável só deixará o emprego a pedido e desejo do próprio e raramente será demitido, só em caso excepcionais, diferente do que acontece no setor privado.

A análise da estabilidade no emprego é feita através da apreciação dos contratos e das leis que tratam da matéria. Sabe-se que a estabilidade do servidor público está prevista na Constituição Federal (CF) de 1988 em seu art. 41: “são estáveis após três anos de efetivo exercício os servidores nomeados para cargo de provimento efetivo em virtude de concurso público” (BRASIL, 1988), e tem o objetivo de garantir aos servidores as condições necessárias para o desempenho de suas funções sem sofrer pressões ou intervenções políticas. De igual modo, sabe-se que os trabalhadores do setor privado não possuem estabilidade garantida por lei, exceto, em casos excepcionais.

Além da CF, o estatuto dos servidores públicos civis do Estado da Bahia, das autarquias e das fundações públicas estaduais também garante estabilidade ao servidor público estadual. O art. 28 do referido estatuto traz: “o servidor habilitado em concurso público e empossado em cargo de provimento permanente adquirirá estabilidade ao completar 3 (três) anos de efetivo exercício” (BAHIA, 1994).

Em consonância com a CF, o art. 29 do referido estatuto trata ainda que “o servidor estável só perderá o cargo em virtude de sentença judicial transitada em julgado ou de processo administrativo disciplinar, desde que lhe seja assegurada ampla defesa” (BAHIA, 1994). Assim, além dos vencimentos do setor público, a estabilidade se torna grande atrativo para ingressar na carreira pública.

Já para o setor privado a garantia de estabilidade só se dá em casos específicos. Com o advento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), a estabilidade decenal que era garantida aos trabalhadores com mais de 10 anos de serviço foi derrogada. Desse modo, as leis que tratam da matéria do trabalho só garantem a estabilidade provisória, e em casos específicos, como gestação, acidente de trabalho, pré-aposentados e mais alguns poucos.

Com relação ao trabalho terceirizado na UESB, no período de 2014 a 2017 a instituição celebrou três contratos de terceirização para os postos de recepção. Os três contratos foram com empresas diferentes, como pode ser visualizado no Quadro 2 a seguir:

Quadro 2 - Contratos celebrados entre a UESB e as empresas prestadoras dos serviços de recepção

Nº Contrato	Empresa	Vigência	Quantidade de postos de trabalho
033/2013	HD Montagens Eletrônicas Ltda	01/09/2013 a 31/10/2014	261
032/2014	Base Tec Serviços e Empreendimentos Ltda	01/11/2014 a 31/10/2015	270
002/2016	Know-How Empreendimentos e Serviços Eireli	01/04/2016 a 30/04/2018	200

Fonte: Elaboração própria a partir de dados fornecidos pela PROAD – UESB

Mesmo não dispondo de informações precisas sobre os trabalhadores das empresas contratadas pela UESB, a partir do Quadro 2 é possível esboçar algumas ideias iniciais. Primeiro, admitindo-se que os trabalhadores terceirizados são funcionários exclusivos da empresa que ganhou a licitação para a prestação dos serviços e foram contratados sem indicação da UESB, ao fim do contrato entre a UESB e a empresa, para que o trabalhador continue com a carteira assinada, é preciso que a empresa tenha o suporte necessário para realocá-lo para outro ambiente de trabalho, o que é pouco provável. Não sendo este o caso, acredita-se que o trabalhador é demitido.

Segundo, admitindo-se que os trabalhadores das empresas vencedores da licitação são indicações da UESB ou que a empresa vencedora opte por permanecer com os funcionários da empresa passada, ao fim do contrato entre a UESB e a empresa, o trabalhador será contratado pela próxima empresa que prestará os serviços. Nesse caso, o trabalhador é demitido da empresa que tem o contrato encerrado e admitido pela nova empresa. Acredita-se que esta segunda opção se adéqua melhor à realidade. Nesse caso, entre um contrato e outro, há alterações no quantitativo de postos de trabalho contratados. Assim, é necessário admitir ou demitir conforme o caso.

Tomando a segunda ideia como mais plausível, o raciocínio segue da seguinte maneira: no contrato com a HD Montagens em 2013 estava previsto a contratação de 261 recepcionistas. No contrato seguinte, celebrado com a Base Tec em 2014, a previsão era de contratação de 270 recepcionistas. Em

relação ao primeiro contrato, seria necessário admitir mais 9 trabalhadores. Já no contrato com a Know-How em 2016 a previsão era de 200 postos de trabalho. Nesse caso, seria preciso demitir 70 trabalhadores. Percebe-se aí a oscilação no número de trabalhadores contratados, o que leva a crer que no ambiente de trabalho terceirizado da UESB existe uma alta rotatividade de trabalhadores. Enquanto no setor privado a estabilidade é medida pelo tempo de emprego, quanto mais tempo no emprego mais estável o trabalho, no setor público é questão é mais simples. Ou se tem estabilidade ou não a tem.

Desse modo, no ambiente de trabalho da UESB pode se afirmar que os trabalhadores efetivos possuem estabilidade, enquanto que os terceirizados não. Se a interpretação for feita pelo tempo de emprego, a obviedade também permite afirmar que os trabalhadores terceirizados da UESB permanecem menos tempo no emprego do que os efetivos da mesma instituição.

Precarização das condições de trabalho dos terceirizados da UESB

De acordo com DIEESE (2007) e Marcelino (2008), a terceirização está diretamente ligada ao processo de precarização do trabalho. Essa é a visão de autores que mantém uma postura mais crítica a respeito do tema, como é o caso dos autores acima.

Na visão de Maior (2010) a terceirização no setor público torna evidente o processo de precarização do trabalho, pois a contratação de empresas prestadoras de serviços é precedida de licitação, na qual a melhor oferta é avaliada pela modalidade do menor preço. Dessa forma, o custo de ser competitivo no pregão para sagrar-se vencedor reflete na execução do contrato, quando a empresa transfere aos seus empregados o ônus do processo, por meio de condições de trabalho precárias, com o objetivo de manter altas taxas de lucro. O que acontece na UESB não deve ser algo distante disso.

Os indicadores analisados demonstram que os trabalhadores terceirizados da UESB são contratados sob condições de trabalho inferiores aos servidores efetivos. Essa constatação foi feita a partir da comparação entre as duas categorias, levando em conta a compatibilidade das funções desempenhadas. A pesquisa detectou que no ambiente de trabalho da instituição, existem trabalhadores terceirizados que desempenham basicamente as mesmas funções dos efetivos, com o mesmo grau de complexidade e responsabilidade, porém com jornada de trabalho maior, remuneração menor, e sem contar com o direito à estabilidade.

É o caso de funcionários das empresas contratadas para a prestação de serviços de recepção. O trabalhador dessas empresas tem a carteira assinada, portanto são trabalhadores formais, no entanto, o seu registro é para o cargo de recepcionista e as suas condições de trabalho são estabelecidas para esta função. Ocorre que nem todos os trabalhadores contratados para este fim, de fato desempenham a função de seu contrato, sendo realocados para os setores onde há carência de técnicos universitários.

A precarização já começa aí, quando o trabalhador é contratado para uma função e termina por desempenhar outras de níveis mais elevados e complexos sem que as condições de trabalho acompanhem esse movimento. A precarização fica mais evidente quando se analisa os indicadores em separado. Na categoria jornada de trabalho, foi visto que os trabalhadores terceirizados trabalham 4 horas a mais quando comparado com os efetivos no regime de 40 horas, e 14 horas a mais quando comparado com os efetivos do regime de 30 horas. Aqui se encontra o primeiro indicativo de precarização das condições de trabalho.

No indicador remuneração, os dados demonstram que terceirizados desenvolvendo atividades que por regra seriam atribuições dos efetivos, recebem uma remuneração muito inferior. No ano de 2017 os terceirizados recebiam 43,3% menos que os efetivos. No ano de 2014 essa diferença era ainda maior, os terceirizados recebiam menos da metade da remuneração dos efetivos. É mais um indicativo de precarização. Por fim, no que diz respeito à estabilidade, foi demonstrado que legalmente os efetivos possuem maior estabilidade que os terceirizados. A estabilidade no emprego do servidor efetivo perdura até o trabalhador completar o tempo de se aposentar. Este talvez seja o indicativo de precarização das condições de trabalho mais claro.

Nesse cenário, percebe-se que a UESB não está de fora do quanto proposto pelo movimento neoliberal que assola o país desde a década de 1990. Que mesmo em tempos de governos não simpatizantes com a ideologia, as ideias racionalistas continuaram vivas. E assim, a terceirização foi ganhando um espaço cada vez maior na gestão pública e se tornou um dos principais meios de redução dos gastos com pessoal do setor público.

Considerações finais

Este artigo possibilitou a análise das condições de trabalho dos funcionários terceirizados da UESB e suas diferenças em relação aos servidores efetivos. Além disso, fortaleceu o entendimento da importância de se ter um pensamento crítico a respeito deste tema que é alvo de forte debate. A percepção da terceirização para além do aspecto econômico, mas considerando também o aspecto social, permite reflexões mais profundas sobre as condições de vida dos trabalhadores, que são os marginalizados nesse processo.

Dessa maneira, procurou-se identificar focos de precarização no ambiente de trabalho terceirizado da UESB, considerando três indicadores: jornada de trabalho, remuneração e estabilidade e com isso compreender este fenômeno através de uma análise comparativa entre as condições de trabalho dos funcionários terceirizados e dos servidores efetivos, no período de 2014 a 2017.

Foi visto que a terceirização se consolidou no Brasil na década de 1990 como estratégia pautada nos pressupostos neoliberais, que buscava a redução do Estado. Nesse contexto, no que diz respeito ao

funcionalismo público, a terceirização caiu como uma luva para a redução dos gastos com pessoal. A UESB seguiu o mesmo caminho das demais instituições públicas e passou a utilizar da terceirização no final daquela década. De lá pra cá a terceirização se tornou a principal forma de contratação de trabalhadores para atividades-meio da instituição. No ano de 2017 a participação dos terceirizados no quadro de pessoal das atividades-meio da UESB representava 58,1% do total.

Assim, observa-se que as vagas que hoje são ocupadas por trabalhadores terceirizados são vagas reais e por isso deveriam fazer parte do quadro permanente, com ingresso via concurso público, pois desde de 2014 que o total de trabalhadores terceirizados cresce, saltando de 567 para 627 em 2017. Essa evolução confirma que o Estado da Bahia, assim como o setor privado, adotou a racionalidade neoliberal no tocante a gestão dos contratos da força de trabalho buscando reduzir custos e também reduzir a pressão da Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF).

Foi visto também que a universidade não dispõe de servidores efetivos em número suficiente para o bom funcionamento dos setores da instituição e que, em virtude disto, os trabalhadores terceirizados, em regra, os contratados para o cargo de recepção II, são alocados suprir essa carência. A partir dessas constatações foi possível fazer uma análise comparativa entre os trabalhadores terceirizados e os efetivos com atribuições compatíveis. Chegou-se aos seguintes resultados:

1) Os trabalhadores terceirizados da UESB têm jornada de trabalho maior que os servidores efetivos. Enquanto que a jornada de trabalho dos efetivos é de 30 ou 40 horas semanais, a dos terceirizados é de 44 horas semanais. 2) Os trabalhadores terceirizados da UESB recebem muito menos que os servidores efetivos. No ano de 2014 os terceirizados ganhavam menos da metade dos efetivos, ou seja, a remuneração dos terceirizados era 50,3% menor que a dos efetivos. Em 2017 essa diferença cai para menos 43,3%. 3) Os trabalhadores terceirizados da UESB não possuem a estabilidade que é garantida aos servidores efetivos por lei.

Identificadas as diferenças das condições de trabalho a partir desses três indicadores, conclui-se que a precarização das condições de trabalho está presente no ambiente de trabalho terceirizado da UESB. Assim, como foi dito acima, os terceirizados estão ocupando os lugares dos servidores efetivos, porém em condições de trabalho precárias.

Por fim, este trabalho procura somar com o debate sobre a terceirização no setor público, ciente de que tem muito a ser explorado ainda. Espera-se contribuir com estudos futuros a respeito do tema, especialmente, quando o objeto for a UESB. É evidente as contradições existentes nas relações de trabalho terceirizado da UESB e essa discrepância prejudica não só os terceirizados mas todo o conjunto de trabalhadores. Nesse sentido, observa-se a necessidade de mecanismos de fiscalização e controle sobre as empresas prestadoras de serviços terceirizados, a fim de assegurar que os direitos dos trabalhadores terceirizados da UESB sejam respeitados.

Referências

BAHIA. **Lei Estadual nº 11.375**, de 05 de fevereiro de 2009. Reestrutura as carreiras de Analista Universitário e Técnico Universitário, integrantes do Grupo Ocupacional Técnico Específico, criado pela Lei nº 8.889, de 01 de dezembro de 2003, bem como o seu padrão remuneratório, e dá outras providências. Salvador - BA, 05 fev. 2009.

BRASIL. **Lei nº 8.666**, de 21 de Junho de 1993. Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. Brasília - DF, 21 jun. 1993.

BRASIL. **Decreto-Lei 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. Brasília - DF, 07 jul. 1997.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. A reforma do Estado dos anos 90: lógica e mecanismos de controle. **Cadernos MARE da reforma do estado**. Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado. Brasília, v. 1, 1997. Disponível em: <http://www.bresserpereira.org.br/documents/MARE/CadernosMare/CADERNO01.pdf>. Acesso em: 11 fev. 2019.

DIEESE, Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. **O processo de terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores no Brasil**. Relatório técnico. São Paulo: DIEESE/SE/MTE, 2007.

DRUCK, Graça. A terceirização no setor público e a proposta de liberalização da terceirização pelo PL 4330. **Blog da Boitempo**. Abr. 2015. Disponível em: <https://blogdaboitempo.com.br/2015/04/01/a-terceirizacao-no-setor-publico-e-a-proposta-de-liberalizacao-da-terceirizacao-pelo-pl-4330/>. Acesso em: 08 out. 2018.

FELIX, Ana Paula dos Santos. **Os desafios da gestão de serviços terceirizados na uesb**: uma análise sob a ótica dos gestores. 2014. Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) - Universidade Estadual do Sudoeste da Bahia, Vitória Conquista, 2014.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo (Org.). **Métodos de Pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6º Ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MARCELINO, Paula Regina Pereira. **Terceirização e Ação Sindical**: a singularidade da reestruturação do capital no Brasil. 2008. Tese (Doutorado) – Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, SP, 2008.

REIS, Fátima dos. **A Reforma do Estado Brasileiro no Período de 1995 a 2002**: reconfiguração da administração e dos serviços públicos e seus reflexos na Universidade Federal de Goiás (UFG). 2011. Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de Goiás, Goiânia, GO, 2011.

SILVA, Luiz Carlos da. **Fundamentos da Terceirização na Administração Pública:** A Função Teleológica da Terceirização na UFPR. 2014. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Econômico, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, PR, 2014.