



INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA
CAMPUS JOÃO PESSOA
DIRETORIA DE ENSINO SUPERIOR
UNIDADE ACADÊMICA DE GESTÃO E NEGÓCIOS
CURSO SUPERIOR DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

EDUARDO FERNANDES FELIX

**O impacto da pandemia COVID-19 para os trabalhadores
terceirizados do Instituto Federal da Paraíba - Campus João Pessoa**

João Pessoa

2021

EDUARDO FERNANDES FELIX

**O impacto da pandemia COVID-19 para os trabalhadores
terceirizados do Instituto Federal da Paraíba - Campus João Pessoa**



TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
apresentado ao Instituto Federal de Educação,
Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), curso
Superior de Bacharelado em Administração, como
requisito institucional para a obtenção do Grau de
Bacharel(a) em **ADMINISTRAÇÃO**.

Orientador(a): Gekbede Dantas Targino

JOÃO PESSOA

2021

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)
Biblioteca Nilo Peçanha do IFPB, *campus* João Pessoa.

F316i Felix, Eduardo Fernandes.

O impacto da pandemia Covid-19 para os trabalhadores terceirizados do Instituto Federal da Paraíba – *campus* João Pessoa. – 2022.
68 f. : il.

TCC (Graduação – Bacharelado em Administração) – Instituto Federal de Educação da Paraíba / Unidade Acadêmica de Gestão e Negócios, 2021.

Orientação : Prof^o Gekbede Dantas Targino.

1. Terceirização. 2. Covid - 19. 3. Gestão pública. 4. Serviços terceirizados. I. Título.

CDU 005.961:005.914.3 (043)

Lucrecia Camilo de Lima
Bibliotecária – CRB 15/132



INSTITUTO FEDERAL
Paraíba

CAMPUS JOÃO PESSOA
COORDENAÇÃO DO CURSO SUPERIOR DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

PARECER 4/2022 - CCSBA/UAS/UA/DDE/DG/JP/REITORIA/IFPB

Em 15 de fevereiro de 2022.

EDUARDO FERNANDES FELIX

Matricula: 20162460031

**O impacto da pandemia COVID-19 para os trabalhadores terceirizados do Instituto Federal da Paraíba -
Campus João Pessoa**

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO apresentado em **10 de fevereiro de 2022** ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), curso Superior de Bacharelado em Administração, como requisito institucional para a obtenção do Grau de Bacharel(a) em **ADMINISTRAÇÃO**.

Resultado: APROVADO

João Pessoa, 15 de fevereiro de 2022.

BANCA EXAMINADORA:

(assinaturas eletrônicas via SUAP)

Gekbede Dantas Targino (IFPB)

Orientador(a)

Agnes Campêllo Araújo Braz (IFPB)

Examinador(a) Interno(a)

Elaine Cristina Batista de Oliveira (IFPB)

Examinador(a) Interno(a)

Documento assinado eletronicamente por:

- Elaine Cristina Batista de Oliveira, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 16/02/2022 15:51:02.
- Agnes Campello Araujo Braz, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 15/02/2022 16:31:48.
- Gekbede Dantas Targino, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 15/02/2022 16:29:45.
- Ceres Grehs Beck, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 15/02/2022 12:26:07.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 15/02/2022. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifpb.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 263576

Código de Autenticação: 3465cSaf48



NOSSA MISSÃO: Ofertar a educação profissional, tecnológica e humanística em todos os seus níveis e modalidades por meio do Ensino, da Pesquisa e da Extensão, na perspectiva de contribuir na formação de cidadãos para atuarem no mundo do trabalho e na construção de uma sociedade inclusiva, justa, sustentável e democrática.

VALORES E PRINCÍPIOS: Ética, Desenvolvimento Humano, Inovação, Qualidade e Excelência, Transparência, Respeito, Compromisso Social e Ambiental.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiro a Deus por ter me concedido saúde e forças para que pudesse superar os obstáculos enfrentados no decorrer do curso.

Agradeço a minha família pelo apoio que sempre me deram durante toda a minha vida, em especial a minha companheira Silvania Barros, minha mãe Maria do Carmo e meu pai José Duarte Felix que sempre me apoiaram e me incentivaram nos momentos de dificuldade.

Deixo um agradecimento especial à minha orientadora Dra. Gekbede Dantas Targino pelo incentivo e pela dedicação durante toda minha jornada acadêmica.

Também quero agradecer ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba e a todos os professores do meu curso pela elevada qualidade do ensino oferecido.

*“A confiança em si mesmo é o primeiro
segredo do sucesso.”*

(Ralph Waldo Emerson)

RESUMO

O aumento da terceirização de mão de obra no serviço público é fato sob o prisma da otimização de serviços, redução de custos e busca por eficiência, agravado com a Lei da terceirização 13.429/17 e a reforma trabalhista Lei nº 13.467/17, inclusive o IFPB segue a tendência. Este trabalho de conclusão de curso traz um estudo sobre a terceirização de mão de obra no Instituto Federal da Paraíba, campus João Pessoa. O objetivo é analisar o impacto da pandemia COVID-19 para os trabalhadores terceirizados contratados para atuar na educação pública. Os trabalhadores terceirizados, quando comparados aos efetivos, apresentam regime de trabalho e condições diferentes, com redução de benefícios e/ou direitos, sendo este o caso dos trabalhadores terceirizados das empresas prestadoras de serviço no campus estudado, podendo ter impactos maiores para o trabalhador ou fragilidades, que o estudo propôs observar, para a gestão pública, na qualidade e execução de seu trabalho, principalmente diante do cenário pandêmico. A metodologia escolhida inclui uma pesquisa de campo (exploratória) de natureza qualitativa e quantitativa desenvolvida através da observação de campo, de conversas informais e a aplicação de 20 questionários com os prestadores de serviço e encarregados das contratadas e servidores públicos ligados à coordenação de contratos. Dentre os principais resultados destacam-se os problemas que afetam os trabalhadores terceirizados da instituição como, por exemplo, a precarização dos salários e o não cumprimento dos direitos trabalhistas. Como conclusão, observa-se a necessidade de ampliação do debate sobre a terceirização no serviço público como alternativas de gestão que favoreçam a qualidade de trabalho e que reduzam impactos externos, como o da covid-19 que mudou a dinâmica de vida e trabalho de toda uma sociedade.

Palavras-chave: Terceirização. COVID-19. Gestão Pública.

ABSTRACT

The increase in the outsourcing of labor in the public service is a fact from the perspective of service optimization, cost reduction and the search for efficiency, aggravated by the outsourcing Law 13.429/17 and the labor reform Law nº 13.467/17, including the IFPB follows the trend. This course conclusion work presents a study on the outsourcing of labor at the Instituto Federal da Paraíba, João Pessoa campus. The objective is to analyze the impact of the COVID-19 pandemic on outsourced workers hired to work in public education. Outsourced workers, when compared to permanent workers, have different work regimes and conditions, with reduced benefits and/or rights, which is the case of outsourced workers from service providers on the studied campus, which may have greater impacts on the worker or weaknesses, which the study proposed to observe, for public management, in the quality and execution of its work, especially in the face of the pandemic scenario. The methodology chosen includes field research (exploratory) of a qualitative and quantitative nature developed through field observation, informal conversations and the application of 20 questionnaires with service providers and those in charge of contractors and public servants linked to the coordination of contracts. Among the main results, the problems that affect the institution's outsourced workers stand out, such as, for example, the precariousness of wages and non-compliance with labor rights. In conclusion, there is a need to expand the debate on outsourcing in the public service as management alternatives that favor the quality of work and reduce external impacts, such as the covid-19 that changed the dynamics of life and work of all people. a society.

Keywords: Outsourcing. COVID19. Public Management.

LISTA DE GRÁFICOS

| | |
|--|----|
| Gráfico 1 – Média de idade | 40 |
| Gráfico 2 – Sexo | 41 |
| Gráfico 3 – Escolaridade | 42 |
| Gráfico 4 – Tempo de empresa | 42 |
| Gráfico 5 – Função | 43 |
| Gráfico 6 – Avaliação do ambiente de trabalho | 43 |
| Gráfico 7 – Sentimento de valorização | 44 |
| Gráfico 8 – Benefícios | 44 |
| Gráfico 9 – Benefícios são suficientes? | 45 |
| Gráfico 10 – Trabalhadores afastados | 46 |
| Gráfico 11 – Direitos trabalhistas assegurados | 47 |
| Gráfico 12 – Ajuda durante a Pandemia | 48 |
| Gráfico 13 – Realização das atividades | 48 |
| Gráfico 14 – Possibilidade Home Office | 49 |
| Gráfico 15 – Acesso a equipamentos | 49 |
| Gráfico 16 – Mudança de horário | 50 |
| Gráfico 17 – Conflitos no ambiente de trabalho | 50 |
| Gráfico 18 – Sentimento de proteção | 51 |

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

| | |
|-------------|---|
| CAPCS: | Centro de Apoio a Pesquisa no Complexo de Saúde |
| COVID-19: | Coronavirus Disease 2019 |
| CUT: | Central Única dos Trabalhadores |
| DEJT: | Diário Eletrônico da Justiça do Trabalho |
| DIEESE: | Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos |
| EPSJV: | Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio |
| FIOCRUZ: | Fundação Oswaldo Cruz |
| ETFPB: | Escola Técnica Federal da Paraíba |
| FGTS: | Fundo de garantia por tempo de serviço |
| FIESP: | Federação das Indústrias do Estado de São Paulo |
| IBGE: | Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística |
| IFPB: | Instituto Federal da Paraíba |
| IPEA: | Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada |
| MPT: | Ministério Público do Trabalho |
| MS: | Ministério da Saúde |
| OMS: | Organização Mundial da Saúde |
| OPAS: | Organização Pan-Americana de Saúde |
| PIBIC: | Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica |
| CNPq: | Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico |
| PJ: | Personalidade jurídica |
| PL: | Projeto de Lei |
| PLC: | Projeto de Lei da Câmara |
| PNAD-Covid: | Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio - Covid |
| STF: | Supremo Tribunal Federal |
| TCC: | Trabalho de Conclusão de Curso |
| TST: | Tribunal Superior do Trabalho |
| UERJ: | Universidade Estadual do Rio de Janeiro |

SUMÁRIO

| | |
|--|----|
| 1 INTRODUÇÃO | 12 |
| 1.2 OBJETIVOS | 17 |
| 1.1.1 Objetivo Geral | 17 |
| 1.2.2 Objetivos Específicos | 17 |
| 2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA..... | 18 |
| 2.1 A TERCEIRIZAÇÃO NO SERVIÇO NA GESTÃO PÚBLICA: conceitos e observações | 18 |
| 2.1.1 A Terceirização no Brasil | 23 |
| 2.1.2 Terceirização no contexto da pandemia COVID-19 | 29 |
| 2.2 GESTÃO DE TRABALHO: Hierarquia das Necessidades de Maslow | 30 |
| 3 METODOLOGIA DA PESQUISA..... | 35 |
| 3.1 CARACTERIZAÇÃO DO OBJETO DA PESQUISA..... | 35 |
| 3.2 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA | 37 |
| 3.2 AS ENTREVISTAS | 37 |
| 4 RESULTADOS DA PESQUISA..... | 39 |
| 4.1 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS | 39 |
| 4.2 A TERCEIRIZAÇÃO NO IFPB | 39 |
| 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS | 54 |
| 6 REFERÊNCIAS..... | 56 |

1 INTRODUÇÃO

A gestão pública está relacionada à aplicação das teorias da ciência em administração no gerenciamento da administração pública. Entretanto, a gestão pública não é contínua, a cada mandado de governo ela sofre transformações, Saldanha (2006, p.12, apud FERREIRA,1999).

Gestão Pública refere-se às funções da gerência pública nos negócios do governo; mandato de administração. De acordo com o último conceito, a gestão associa-se a uma determinada fase de mandato. Portanto, em primeira análise, a gestão teria as mesmas características da administração, porém, válidas para um período determinado. (SALDANHA, 2006, p.12, apud FERREIRA,1999)

Apesar de sofrer modificação a cada mandato governamental, a gestão pública busca, independente de governo, atender com qualidade e produtividade a sociedade. Para Lima (2013, p. 7), uma gestão com qualidade é,

[...] a capacidade para fazer, bem-feito e em tempo oportuno, o que deve ser feito. Três elementos importantes estão implícitos nesse primeiro conceito de gestão de qualidade: qualidade, produtividade e missão.

Quanto a terceirização no serviço público, Silva (2012, p. 01) afirma que “houve um crescimento da terceirização na década de 60, onde as preocupações com o crescimento da máquina administrativa” e a aplicação dos princípios de economicidade, eficiência e qualidade dentro da esfera pública nortearam a reforma administrativa do estado brasileiro.

A literatura aponta que a terceirização iniciou nos Estados Unidos após a Segunda Guerra Mundial, quando países envolvidos nos confrontos se organizaram a fim de reconstruir sua estrutura social, política e econômica, abaladas devido aos violentos ataques de guerra. Nesse período, as empresas retomaram suas atividades tendo como rumo o desenvolvimento econômico provocando o surgimento de muitas empresas em toda a Europa e nos Estados Unidos, e com isso, o mercado voltou a crescer, juntamente com o crescimento das organizações.

No Brasil, segundo Salvino e Ferreira (2009), a terceirização do trabalho surgiu no século XIX, chamada então, de locação de serviços. Com o processo de industrialização, nos anos 1930, do século seguinte, surgiu a necessidade de regulamentar a chamada relação jurídica triangular (empresa contratante,

empresa contratada e os funcionários desta), sob a forma de “subempreitada”, de acordo com o artigo 455 do Decreto-Lei 5452 de 1º de maio de 1943, que aprovou a Consolidação das Leis do Trabalho.

Por volta da década de 1990 no Brasil, cogitou-se o tema da terceirização como forma de reestruturação capitalista, sendo como definição todo o processo de contratação de trabalhadores por empresa interposta, objetivando a redução de custos na força de trabalho e nos conflitos trabalhistas. (MARCELINO; CAVALCANTE, 2012).

Marcelino (2007, p. 57) define a terceirização como sendo “[...] todo processo de contratação de trabalhadores por empresa interposta, ou seja, é a relação onde o trabalho é realizado para uma empresa, mas contratado de maneira imediata por outros”.

Para o autor Dias (2008, p. 131), a terceirização é como uma filosofia de gestão, um processo planejado de transferência de determinadas atividades de uma empresa para que elas sejam realizadas por uma subcontratada, como também a formação de uma associação (parceria), o que permite a delegação de processos.

Tal modelo de gestão foi primeiro aplicado na iniciativa privada, passando a ser utilizado amplamente pela Administração Pública. Compreendida como um fenômeno resultante da reestruturação produtiva a partir dos anos 1970, tornou-se um instrumento de gestão, quando firmada por meio de contrato, cujo objetivo é possibilitar a redução de custos e oferecer mão de obra especializada na prestação dos serviços ou fornecimento de bens, além de permitir que o contratante se concentre em suas atividades principais.

Nos últimos anos houve um aumento significativo da terceirização no serviço público, principalmente com a reforma trabalhista lei nº 13.467/17 e da terceirização nº 13.423/17, cuja regulamentação tornou imperativo observar a terceirização e suas implicações, mudanças no que seria destinado para atividade-fim e atividade-meio, as mediações na/da gestão pública, as condições de trabalho dos contratados etc.

Cabe destacar o que no ano de 2019, o mundo passou a vivenciar uma crise sanitária. Em 11 de março de 2020, a Organização Mundial da Saúde (OMS) declarou que o mundo estava diante de uma pandemia, na qual foi denominada COVID-19. O vírus rapidamente se espalhou pelo mundo,

causando graves impactos na saúde pública e, conseqüentemente, nas economias e nos mercados de trabalho em todo o mundo. Segundo a OMS pandemia é a disseminação mundial de uma nova doença e o termo passa a ser usado quando uma epidemia, surto que afeta uma região, se espalha por diferentes continentes com transmissão sustentada de pessoa para pessoa.

Diante do contexto pandêmico, foi necessário o isolamento social com impactos bruscos na dinâmica de trabalho e vida das pessoas. No IFPB, diante das incertezas da doença que assolava o mundo e o risco de contaminação no ambiente de trabalho e aumento dos casos de mortes, as atividades presenciais de ensino foram suspensas e os terceirizados viram-se diante da fragilidade de sua forma de contratação, fato exposto e explicado ao longo do trabalho.

Outro aspecto importante é que nos últimos anos as relações trabalhistas passaram por várias mudanças no mundo, e, no Brasil não foi diferente, ressaltando algumas mudanças no serviço público a partir da reforma trabalhista mais recente (Lei nº 13.467/17) e o debate acerca da flexibilização das normas de trabalho vigentes no país.

A avaliação da Organização Pan-Americana de Saúde (OPAS), datada de 20 de julho de 2021, mostra que mais de 190 milhões de pessoas foram infectadas causando a morte de mais de 4.098.758 (quatro milhões, noventa e oito mil, setecentos e cinquenta e oito) pessoas. No caso do Brasil, as estatísticas do Ministério da Saúde (MS) contabilizavam que, até o dia 20 de julho de 2021, o país contava com 19.357.574 casos confirmados, sendo que 542.214 vieram a óbito.

Diante das considerações apresentadas, o objetivo principal deste trabalho foi analisar sobre a terceirização observando como a pandemia COVID-19 gerou impactos para os trabalhadores terceirizados do Instituto Federal da Paraíba, destacando a atuação da gestão para esses trabalhadores prestadores de serviço, bem como analisar o suporte prestado aos eles.

Segundo LIMA (2010, p. 18) a terceirização,

Trata-se da reorganização da produção com a focalização das atividades fins das empresas e a externalização das demais. As empresas eliminam setores produtivos, administrativos ou de serviços, considerados complementares às suas atividades fins e transferem sua realização para outras empresas, concentrando-se no produto principal.

O que fica claro que nada mais é do que a transferência das atividades meio, para que sejam executadas por empresas prestadoras de serviços, tal prática visa a redução de custos, melhoria na qualidade dos serviços, e visa também possibilitar que o órgão contratante do serviço terceirizado dedique-se integralmente às suas atividades principais (atividade-fim).

A Lei nº 13.429 aprovada no ano de 2017 libera a terceirização em todas as atividades das empresas, onde poderá ser feito tanto na área-meio quanto na atividade-fim, essa atualização ocorreu dentro da Lei 13.467 de 2017 da Reforma Trabalhista e do Decreto 9.507 de 2018. Devido a essas mudanças muitas discussões foram ampliadas sobre a terceirização, porque houve um aumento significativo tanto em instituições privadas quanto nas públicas.

Na Administração Pública, são mais comuns a terceirização de atividades de limpeza, vigilância e serviços de manutenção predial como eletricitas, manutenção de ar-condicionado entre outros, e no IFPB acontece o mesmo. Pode-se entender que a terceirização possui uma relação triangular, onde os envolvidos são o contratante dos serviços, o empregador de serviços e o empregado prestador do serviço oferecido.

A ideia da pesquisa partiu através do projeto de pesquisa realizado desde o ano de 2017 com os trabalhadores terceirizados do campus João Pessoa e sua importância de dá devido ser uma continuação dos trabalhos antes realizados, porém, trazendo um novo cenário, a pandemia. E a importância da realização da pesquisa como futuro administrador se dá devido possibilitar entender a motivação como instrumento de gestão na administração e o impacto que a motivação pode trazer para as relações no ambiente de trabalho.

A pandemia fez aumentar ainda mais as altas taxas de desemprego, o alto nível de trabalhadores na informalidade, o crescimento da taxa de subutilização da força de trabalho e a baixa remuneração. Longas jornadas, intensificação do trabalho, desrespeito às normas de saúde e segurança do trabalhador, o assédio moral fez com que aumentasse os índices de acidentes e adoecimento entre os trabalhadores.

Grande parte dos trabalhadores que continuaram realizando atividades consideradas essenciais em meio à pandemia são terceirizados, como por exemplo enfermeiros, técnicos de enfermagem e médicos, serviços de limpeza, recepção e segurança. Uma gama de serviços imparáveis cujos trabalhadores

estão diariamente expostos à poluição sem proteção adequada porque muitas das empresas que os empregam não oferecem condições de trabalho seguras. Muitos foram infectados, alguns sobreviveram, outros morreram ou adoeceram por longas horas e estresse crônico.

O interesse pelo desenvolvimento da presente pesquisa deu-se em 2016, a partir de debates promovidos em sala de aula, iniciados na disciplina Sociologia Aplicada à Administração, do Curso Bacharelado em Administração, onde foi despertado o interesse em estudar a temática trabalho/terceirização, com possibilidades de análise interdisciplinar.

A pesquisa partiu através do projeto de pesquisa TERCEIRIZAÇÃO: eficiência, “otimização de serviços” ou precarização do TRABALHO no IFPB? realizado desde o ano de 2017, aprovado no edital 01/2017 - Interconecta - Coordenador de Projeto, com os trabalhadores terceirizados do Instituto Federal da Paraíba, campus João Pessoa.

Tal experiência foi fundamental, com inserção em uma pesquisa exploratória, estudando e dialogando referenciais bibliográficos/pesquisas nas áreas da Administração e Sociologia do trabalho, para minha capacitação acadêmica e profissional como futuro administrador, inclusive despertando “o olhar” para compreensão da motivação como instrumento de gestão relevante à administração e o impacto que ela pode trazer para as relações no ambiente de trabalho, seja para eficiência em resultados, minimizar conflitos internos ou na qualidade de trabalho. Para o TCC a importância da continuidade deu-se pertinente trazendo um novo cenário: a pandemia.

Portanto, o presente estudo pretende analisar os impactos causados pela pandemia COVID 19 para os trabalhadores terceirizados do Instituto Federal da Paraíba - IFPB, Campus João Pessoa. Sua relevância acadêmica justifica-se pelo tratamento de um tema atual e necessário à Administração e áreas afins, assim como poderá contribuir nas tomadas de decisões de planejamento das contratantes e gestão do campus João Pessoa, e ainda, contribuir com aprofundamento de outras pesquisas. Considerado então, conveniente a realização de um estudo para analisar os efeitos da Pandemia nas relações e organização do trabalho sob a ótica do grupo dos terceirizados.

1.2 OBJETIVOS

1.2.1 Objetivo Geral

Analisar o impacto causado pela pandemia COVID-19 para os trabalhadores terceirizados do Instituto Federal da Paraíba - IFPB, no campus de João Pessoa.

1.2.2 Objetivos Específicos

- Traçar o perfil socioeconômico dos trabalhadores.
- Resgatar o histórico do processo de terceirização no IFPB, campus João Pessoa-PB
- Diagnosticar possíveis fragilidades do trabalho terceirizado durante a pandemia COVID-19;
- Identificar sentimento de pertencimento e valorização dos trabalhadores terceirizados durante a pandemia COVID-19.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 A TERCEIRIZAÇÃO NO SERVIÇO NA GESTÃO PÚBLICA: conceitos e observações

O termo “terceirização” segundo Delgado (2017, p. 502), “resulta de neologismo oriundo da palavra terceiro, compreendido como intermediário, interveniente. [...] O neologismo foi construído [...] visando enfatizar a descentralização empresarial de atividades para outrem, um terceiro à empresa”.

Silva (2008, p. 13), conceitua a terceirização dizendo que “empresas terceirizadas são aquelas que tomam parte em um processo de terceirização, na qualidade de contratadas, para prestar serviços ou fornecer produtos”.

A administração pública é um conjunto: agentes, serviços e órgãos, criados para atender a sociedade em suas necessidades. Para Constin (2010, p.27, apud ALMEIDA, 2018, p. 2), administração pública “inclui o conjunto de órgãos, funcionários e procedimentos utilizados pelos três poderes que integram o Estado, para realizar suas funções econômicas e os papéis que a sociedade lhe atribui no momento histórico em consideração”.

Paludo (2010, p.21) define a administração pública como;

A Administração compreende todo o aparato existente (estrutura e recursos; órgãos e agentes; serviços e atividades) à disposição dos governos para a realização de seus objetivos políticos e do objetivo maior e primordial do Estado: a promoção do bem comum da coletividade. (PALUDO,2010, p. 21).

Sendo assim, de acordo com ALMEIDA (2018, p. 2) a administração pública tem como principal função o atendimento aos anseios da sociedade, e, diferente das empresas privadas, não visa o lucro.

No campo do Direito do Trabalho, Cruz (2012, p. 11) trata a terceirização de serviços como:

Um mecanismo anômalo de contratação de força de trabalho, que foge à fórmula clássica de relação empregatícia bilateral (CLT artigos 2º e 3º). Com ela surgem as figuras da empresa prestadora de serviços, contratante formal do empregado e, aparentemente o empregador, e a empresa tomadora de serviços, efetiva beneficiária da força de trabalho do obreiro, que se revela, em realidade, como um empregador disfarçado. (CRUZ, 2012, p. 11).

Na conceituação de Salvino e Ferreira (2009, p. 121), terceirização é entendida como,

[...] instrumento de gestão, através do qual são transferidas determinadas atividades periféricas ao núcleo do empreendimento a terceiros. Ou seja, em tese, há uma agregação da atividade-fim de uma empresa (prestadora de serviços) com a atividade-meio de outra (tomadora de serviços), envolvendo a produção de bens e serviços, como pode acontecer na contratação de serviços de limpeza, vigilância ou de serviços temporários. É uma forma de parceria traduzida na busca pela eficiência.

Segundo Marcelino e Cavalcante (2012), as principais formas de terceirização hoje, no Brasil, são:

Cooperativas, onde é contratada pela empresa principal e os trabalhadores passam a receber por produção.

Empresas que pertencem a uma rede de fornecedores para uma empresa principal. Este modelo é visto como uma forma de subcontratação menos precária e mais organizada. Trata-se de uma ampla série de trabalhos de terceirização com foco no produto de uma ou mais empresas. Esse modelo é mais utilizado no setor automotivo.

Empresas externas à contratante. São subcontratadas para realizar tarefas específicas, como por exemplo serviços em centrais de teleatendimento.

Empresas de prestação de serviços internos à contratante. Desenvolvem atividades dentro da empresa contratante. Modalidade mais praticada na terceirização, os contratos são realizados de forma clara. As empresas podem ser contratadas de maneira exclusiva ou não, de modo permanente ou não. Os principais serviços ligados a essa modalidade são o setor produtivo e no de serviços, seja na iniciativa privada em órgãos públicos. As atividades mais ligadas a essa modalidade são as de limpeza, jardinagem, manutenção, segurança e outras.

Personalidade Jurídicas (PJ) caracteriza-se por uma empresa sem empregados, constituída por uma pessoa. No cenário brasileiro, é considerada a forma de terceirização, que reduz significativamente o custo da mão de obra e reduz a carga tributária sobre os empresários. Esse tipo de

terceirização é mais utilizado em empresas que prestam serviços de Informática, Arquitetura, Engenharia e outros.

Com o passar dos anos, a terceirização tem se intensificado no Brasil e no mundo. Pode ser compreendida como um fenômeno que incorpora e sintetiza a precarização social do trabalho no país, pois invariavelmente ela coincide com posições mais precárias de inserção no mercado de trabalho; apresenta piores condições de trabalho e salarial e os mais altos índices de acidente de trabalho; contribui decisivamente para aumentar a heterogeneidade e a fragmentação da classe trabalhadora e para a pulverização dos sindicatos; e está no centro da disputa do patronato com o estado regulador que busca anular a ação das instituições do direito do trabalho e do seu papel protetivo dos trabalhadores na relação capital-trabalho (DRUCK, 2014).

Quanto a precarização Druck (2011, p. 17) define a precarização social do trabalho a partir dos seguintes processos: vulnerabilidade das formas de inserção e desigualdades sociais; intensificação do trabalho e terceirização; insegurança e saúde no trabalho; perdas das identidades individual e coletiva; fragilização da organização dos trabalhadores e condenação e descarte dos direitos do trabalho.

É possível compreender que esse não é um fenômeno recente, uma vez que já se fazia presente desde quando aconteceu a transição para o trabalho assalariado e o modo capitalista de produção.

Druck (2017) defende ainda que a terceirização surgiu no século 16, na Inglaterra e na França, uma vez que a terceirização era usada por comerciantes e empregadores como forma de controle e subordinação a artesãos independentes (CASTEL, 1998, apud DRUCK 2017). No processo de trabalho assalariado com a ajuda da terceirização, as pessoas encontram a dependência de uma parte dos artesãos e sua proletarização, ou seja, a perda da independência e da propriedade com relação à produção e ao trabalho (THEBAUDMONY; DRUCK, 2007).

Apesar desse argumento, não há consenso entre os pesquisadores sobre as origens da terceirização. Para muitos pesquisadores, a origem desse fenômeno é mais recente. Meireles (2011, p. 3, apud CASTRO, 2000) argumenta que a terceirização só começou durante a Segunda Guerra Mundial e que o que

havia acontecido antes, eram apenas negócios de terceiros, não deveriam ser conceituados como atividades de terceirização.

Girardi (1999) explica o porquê de a origem da terceirização ser atribuída ao período da Segunda Guerra Mundial. O autor relata que devido a necessidade das indústrias bélicas produzirem grandes quantidades de armas, que fossem de boa qualidade, notou-se a possibilidade de terceirizar serviços. Ou seja, descobriram que algumas atividades que davam suporte a produção, poderiam ser repassadas para outras empresas.

Apesar da divergência dos estudiosos quanto a origem exata, o período da Segunda Guerra Mundial é o mais apontado.

[...] a origem pode ter sido em 1859, com a abertura dos portos japoneses. Porém, a estudiosa reconhece que o marco mais expressivo, coincide, de fato, com o início da Segunda Guerra. (THOLL, 2004 apud LB Santos, 2019, p. 2)

O fato é que mesmo que a terceirização tenha surgido há muito tempo, foi a partir do período de reestruturação produtiva que ela se tornou relevante o suficiente para começar a ser estudada. Ou seja, o aumento da terceirização e a preocupação com os seus impactos é recente, independente de quando esse fenômeno surgiu.

Os primeiros entendimentos quanto a terceirização no Brasil ocorreu durante a década de 60 com a chegada de empresas multinacionais. Segundo Frez e Mello (2016, p. 5), “tem-se a década de 60, onde as primeiras noções sobre serviços terceirizados foram enfatizadas no Brasil, pelas empresas multinacionais que naquele período aqui se estabeleciam”, mas nos anos 1990 avançou como modelo de gestão.

Druck e Franco (2008) afirmam que:

No Brasil essa transição para um novo padrão de gestão do trabalho, em resposta à crise do fordismo, começa no início dos anos 1980, ainda que localizadamente em algumas indústrias dinâmicas. Mas a generalização do toyotismo, no quadro do processo de reestruturação produtiva, vai ocorrer nos anos 1990, em decorrência da implementação das políticas neoliberais no país e da inserção do Brasil na globalização da economia (DRUCK; FRANCO, 2008, p.1).

Dessa forma, Sanches (2008, p. 7), diz que a “terceirização ou subcontratação, como alguns autores denominam, não é propriamente um fenômeno novo, mas surgiu nas últimas décadas, principalmente na década de

1990 no Brasil, como um dos métodos mais difundidos pelos capitalistas para obter mais-valia relativa”.

Na verdade, com a crise capitalista do final dos anos 60 e início dos anos 70 na Europa Ocidental, a relação entre emprego e trabalho foi abalada, atingindo os principais países emergentes por causa da economia. A transformação ocorre sob um novo modelo de produção conhecido como modelo de brinquedo.

Antunes (2008) destaca:

Sabemos que a partir dos inícios dos anos 1970, o capital implementou um processo de reestruturação em escala global, visando tanto a recuperação do seu padrão de acumulação, quanto procurando repor a hegemonia que vinha perdendo, no interior do espaço produtivo, desde as explosões do final da década de 1960 onde, particularmente na Europa ocidental, se desencadeou um monumental ciclo de greves e lutas sociais (ANTUNES, 2008, p. 4).

Durante os anos 70 houve a criação da Lei nº 6.019 de 1974, onde trata sobre o trabalho temporário, e que Marcelino (2007) já levava em consideração como uma forma de terceirização. Frez e Mello (2016) reforçam dizendo que:

Na década de 70, o sistema terceirizado foi implementado e, posteriormente, consolidado no país, através da adoção do modelo “toyotista” de divisão de trabalho. Não havendo uma legislação específica sobre o assunto, mas apenas legislações esparsas regulamentando determinados serviços e casos, as empresas impulsionaram novas técnicas de estratégias produtivas (just in time), programas de qualidade e a terceirização dos serviços (FREZ; MELLO, 2016, p. 5).

O estilo Toyotista tem um ordenamento horizontal e uma padronização de acumulação flexível, sendo o contrário do método taylorista/fordista, onde sua organização é vertical. Esta mudança no padrão de acumulação teve como consequência o surgimento de empresas menores, cujo objetivo era prestar serviços a outras empresas, ou seja, as contratantes. Estes serviços eram considerados de menor relevância, e as empresas focariam sua atenção nas atividades econômicas principais.

Antunes (2008) complementa:

Proliferaram, a partir de então, as distintas formas de “empresa enxuta”, “empreendedorismo”, “cooperativismo”, “trabalho voluntário”, etc, dentre as mais distintas formas alternativas de trabalho

precarizado. E os capitais utilizaram-se de expressões que de certo modo estiveram presentes nas lutas sociais dos anos 1960, como controle operário, participação social, para dar-lhes outras configurações, muito distintas, de modo a incorporar elementos do discurso operário, porém sob clara concepção burguesa. O exemplo das cooperativas talvez seja o mais eloquente, uma vez que, em sua origem, as cooperativas eram reais instrumentos de luta e defesa dos trabalhadores contra a precarização do trabalho e o desemprego. (ANTUNES, 2008, p. 5).

Foi na década de 90 que aconteceu o ápice da terceirização no Brasil, uma vez que as empresas, em busca de valorização do capital, criaram um sistema produtivo mais flexível por meio da descentralização produtiva das empresas terceirizadas.

Isso teve como consequência alarmantes números de “desregulamentação dos direitos do trabalho em escala global; terceirização da força de trabalho nos mais diversos setores e ramos produtivos e de serviços; derrota do sindicalismo autônomo e sua conversão num sindicalismo de parceria” (ANTUNES; DRUCK, 2015, p. 6).

2.1.1 A Terceirização no Brasil

Inúmeros debates envolvendo a terceirização no Brasil foram realizados desde as últimas décadas do século XX, debates esses que envolveram atores que representam os conjuntos trabalhadores e empresas, como também diferentes atores sociais, a exemplo dos estudiosos sobre o assunto.

Antunes e Druck (2015, p. 19) resumiram que,

Se no século XX presenciamos a vigência da era da degradação do trabalho, nas últimas décadas do século XX e início do XXI, estamos defronte de novas modalidades e modos de ser da precarização, da qual a terceirização tem sido um de seus elementos mais decisivos.

De um lado tem-se os contrários ao processo da terceirização, onde consideram essa modalidade como trabalho precário, do outro temos os interesses empresariais e financeiros do país, onde veem a terceirização como solução, argumentando o aumento da produtividade, competitividade e a geração de empregos.

No Brasil, conforme entende Beordo (2008, p. 3), a terceirização surgiu como forma de “flexibilização trabalhista”, por vislumbrar “inicialmente a geração de mais empregos, uma vez que descentralizava a relação direta empregador empregado, e passava para terceiro a responsabilidade do vínculo empregatício”.

A ausência de uma lei exclusiva e sólida para tratar da regulamentação do processo de terceirização favoreceu o crescimento desregulado dessa precarização do trabalho. Até o ano de 2017, a única proteção legal para os trabalhadores era a Súmula Nº 331, do Tribunal Superior do Trabalho (TST), em que “o TST reconheceu a legalidade na contratação de quaisquer serviços ligados à atividade meio da empresa”, mas proibia nas atividades-fim. (ANTUNES; DRUCK, 2015, p. 16).

Pode-se conferir abaixo a Súmula Nº 331, do Tribunal Superior do Trabalho:

TST Enunciado Nº 331: Contrato de Prestação de Serviços Legalidade (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011.

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo nos casos de trabalho temporário (Lei nº 6019, de 03/ 01/ 1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, através de empresas interpostas não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundamental (art.37, II, da Constituição da República).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei 7102 de 20/ 06/ 1983), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade meio do tomador, desde que inexistente a personalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador do serviço quanto àquelas obrigações, desde que tenha participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V- Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral (TST, 2011, p. 1).

É importante destacar que a atividade-meio “diz respeito à atividade secundária da empresa, isto é, não se referindo à sua própria atividade normal, como serviço de limpeza, de alimentação de funcionários, vigilância, etc.” (BEORDO, 2008, p. 3).

IPEA (2018) entende que:

A Súmula nº 331 funciona mais como uma instrução sobre o tema, deixando abertas muitas possibilidades de interpretação, o que acaba por gerar um risco para as empresas contratantes, inibindo a geração de mais postos de trabalho. A principal questão gira em torno do que seriam as atividades-fim e as atividades-meio, uma vez que, de acordo com a súmula, a terceirização é ilegal em se tratando de atividade-fim (IPEA, 2018, p. 51).

No entanto, como um regulador da terceirização, a jurisprudência nº 331 prevaleceu por muitos anos. Por isso, há muitos anos, o setor privado contrata mão de obra terceirizada sem restrições havendo o aumento imensurável da força de trabalho na empresa contratante, a força de trabalho é muito menor do que terceirizar funcionários.

Antunes e Druck (2015, p. 10) citam que,

Essa relação do número de trabalhadores subcontratados (terceirizados) com o número de contratados (efetivos) diretamente modificou-se no tempo, pois houve um crescimento exponencial da terceirização em todos os setores de atividades, levando a aumentos muito maiores do número de terceirizados do que de efetivos.

Durante o processo de legalização da terceirização no Brasil, os poderes Executivo e Legislativo se posicionaram favoráveis, incentivando através de normas e leis, a terceirização. Já o poder Judiciário e o Ministério Público se posicionavam contra, como está descrito por IPEA (2018):

O Estado apresentou uma atitude ambígua diante desse fenômeno. Em diferentes momentos, os poderes Executivo e Legislativo têm fomentado a terceirização. No sentido oposto, o Poder Judiciário e o Ministério Público a têm refreado, editando jurisprudências relativamente estritas sobre o assunto (IPEA, 2018, p. 143).

Antunes e Druck (2015, p. 33) complementam,

E foi com base no enunciado 331, que o poder público atuou, especialmente o Ministério Público do Trabalho (MPT) e o Ministério do Trabalho e emprego (MTE), através da fiscalização dos auditores do trabalho. No caso do MPT, há uma definição de setores/empresas prioritárias a serem investigadas, que toma por base as denúncias de trabalhadores e de suas entidades de representação.

Em 08 de abril de 2015, foi aprovado pela Câmara dos Deputados o projeto de Lei Nº 4.330, de 2004, que teve como autor o empresário e ex-deputado federal Sandro Mabel, isso foi visto como estímulo por parte dos poderes Executivos e Legislativos. O principal foco, era além de tratar das normas dos trabalhadores terceirizados, permitir a terceirização em qualquer tipo de atividades dentro das empresas, sendo elas públicas ou privadas.

Para a (Fiesp) - Federação das Indústrias do Estado de São Paulo, tendo uma visão empresarial sobre o projeto de Lei Nº 30/2015, dizem que:

O que o PLC nº 30/2015 faz é, sem alterar direitos, introduzir uma modernização que alinha as relações de trabalho com as práticas de inúmeros outros países das chamadas economias avançadas, o que permite que a economia brasileira ganhe competitividade, por meio da especialização das atividades produtivas. Isso significa maior produção e prestação de serviços e, conseqüentemente, mais empregos (IPEA, 2018, p. 49).

Contrário ao posicionamento da Fiesp, a Central Única dos Trabalhadores (CUT), demonstra em seu dossiê o impacto da Terceirização sobre os trabalhadores e apresenta propostas para garantir a igualdade de direitos, o Projeto de Lei Nº 30/2015 (doravante PL),

Significa institucionalizar a precarização do trabalho como padrão de contratação e aprofundar ainda mais todos os problemas dela decorrentes (redução dos postos de trabalho; intensificação do trabalho; incremento dos acidentes e doenças; rebaixamento dos direitos; fragmentação da organização sindical etc.). (CUT, 2015, p. 49).

Pochmann (2014), economista brasileiro e um dos primeiros a estudar a terceirização nos anos 80 em São Paulo, apontava em seus estudos que,

Em havendo a ampliação ainda mais desregulada da terceirização para as atividades-fim, o risco apontado será o de aniquilamento do

segmento interno do mercado de trabalho no país. Suas consequências apontam para o reforço ainda maior de uma economia de baixo salário, elevada instabilidade nas relações de trabalho e ampla polarização social (POCHMANN, 2014, p. 12).

Também ocorreram “movimentos de resistência organizados pelos sindicatos, juristas do trabalho, pesquisadores, instituições do direito do trabalho e até mesmo por 19 ministros, dentre os 26 que compunham o TST” (ANTUNES; DRUCK, 2015, p.18 apud SILVA, 2021, p. 23).

Complementando, Biavaschi e Teixeira (2015, p.1) reforçam que,

O que as pesquisas têm demonstrado é que as terceirizações encontram freios na súmula 331 do TST. O PL, ao invés de avançar em relação a esse entendimento, retrocede. Ao ampliar a terceirização para qualquer tipo atividade abre a possibilidade de que todos os trabalhadores brasileiros sejam terceirizados, sem os direitos históricos - FGTS, 13º salário, férias, repouso, jornada, entre outros e sem que responsabilidade solidária entre tomadora e terceiras seja definida. No limite, teremos empresas sem empregados e trabalhadores sem direitos.

Foram realizadas mobilizações contra o PL 4.330, onde tiveram grande importância, pois conseguiram barrar o seguimento da aprovação da PL. Mas, os empresários, não satisfeitos apenas com a legalidade das atividades-meio permitida pela Súmula 331 do TST, e com a lentidão da tramitação no Senado, continuaram colocando pressão nos governantes dos estados a criarem uma regulamentação que legalizasse a terceirização em todas as atividades da empresa, sejam elas atividades-meio ou fim.

Durante a discussão acerca do Projeto de Lei Nº 30, foi colocado em aprovação pelo então presidente Rodrigo Maia, presidente da Câmara dos Deputados, o Projeto de Lei de Nº 4.302, de 1998, de autoria do poder Executivo, que “tratava inicialmente da ampliação do Contrato de trabalho Temporário, mas, posteriormente, foi modificado para regular as empresas que intermedeiam a contratação de trabalhadores temporários.” (DIEESE, 2017, p. 2).

No dia 22 de março de 2017, a Câmara do Deputados aprovou o Projeto de Lei 4.302/1998, onde regulamentou a terceirização no Brasil e permitiu a terceirização de todas as atividades de uma empresa, incluindo na administração pública. Uma vez que já tinha sido aprovado pelo Senado no ano de 2002, o projeto seguiu para sanção do então presidente Michel Temer.

Desse modo, Lourenço e Nascimento (2017) relatam,

Mesmo sob forte protesto da oposição, o plenário da Câmara dos Deputados aprovou hoje (22) o Projeto de Lei (PL) 4.302/1998, de autoria do Executivo, que libera a terceirização para todas as atividades das empresas. O projeto foi aprovado por 231 a favor, 188 contra e 8 abstenções. Ainda hoje serão votados alguns destaques. Após a votação dos destaques, o projeto, que já havia sido aprovado pelo Senado, seguirá para sanção presidencial. Pelo projeto, as empresas poderão terceirizar também a chamada atividade-fim, aquela para a qual a empresa foi criada. A medida prevê que a contratação terceirizada possa ocorrer sem restrições, inclusive na administração pública. (LOURENÇO; NASCIMENTO, 2017, p. 1).

Em 31 de março de 2017, o então Presidente Michel Temer sancionou o projeto com três vetos, transformando-o em Lei Nº 13.429 de 2017, que liberou a terceirização sem restrição de mão de obra e estabeleceu as diretrizes regulatórias para o trabalho terceirizado. O Supremo Tribunal Federal (STF) no ano de 2018 decidiu que a terceirização irrestrita é constitucional.

Portanto, atualmente, não há mais restrição para terceirização, e “o patronato conseguiu aprovar duas leis, em 2017, a Lei da Terceirização (13.429) e a Lei da Reforma Trabalhista (Lei 13.467), que liberaram a terceirização sem qualquer limite” (DRUCK, 2020, p. 1).

O sociólogo Ricardo Antunes, considera a decisão do STF como uma tragédia social e diz que tal decisão “é uma derrota fragorosa da classe trabalhadora e mostra que Supremo Tribunal Federal está em plena sintonia com os interesses mais destrutivos das classes proprietárias.” (ANTUNES, 2018, p. 1). Para ele todas as pesquisas, feitas até o momento, mostram é que a terceirização não aumenta emprego,

[...] O que na verdade todas as pesquisas mostram é que a terceirização não aumenta emprego. O aumento de emprego, repito, decorre do movimento da economia. A terceirização aumenta, em situações de crise porque ela significa o aumento da exploração da classe trabalhadora brasileira, que no nosso caso tem traços de superexploração do trabalho. O Supremo Tribunal Federal legitimou a prática da superexploração do trabalho no Brasil, que atinge de maneira exponencial os trabalhadores rurais, os trabalhadores operários das Indústrias, os trabalhadores dos serviços, trabalhadores da agroindústria, serviços industriais e da indústria de serviços. Ou seja, é uma derrota da classe trabalhadora (ANTUNES, 2018, p. 1).

Diferente do que falam os empresários, a terceirização não atinge apenas a transferência de postos de trabalho, onde o trabalhador sai da contratação direta e passa para a terceirização, mas contribui para o aumento do desemprego, uma vez que essa modalidade de trabalho é formulada na intenção de não necessitar de grande número de trabalhadores, como acontece na contratação direta, dependendo da atividade.

2.1.2 Terceirização no contexto da pandemia COVID-19

Na situação atual, em que se vive em meio pandemia, a precarização do trabalho deve ser um dos assuntos mais importantes a ser discutido, depois da saúde, uma vez que houve intensificação na flexibilização dos direitos dos trabalhadores e aumento de demissões.

Graça Druck (2020), em entrevista realizada pela EPSJV/Fiocruz, comentou como a pandemia aprofundou as condições de trabalho que já eram precárias, configurando um modelo e gestão que contribui para precarização do trabalho.

A pandemia desnudou e aprofundou a precarização do trabalho já existente no Brasil em todas as suas dimensões: nos indicadores do mercado de trabalho, com as altas taxas de desemprego, o alto nível de informalidade, a crescente taxa de subutilização da força de trabalho e os baixos rendimentos; no âmbito do processo de trabalho, as longas jornadas, a intensificação do trabalho, o desrespeito às normas de saúde e segurança do trabalhador, o assédio moral; no campo da saúde do trabalhador, os altos índices de acidentes e adoecimento; e no âmbito do direito do trabalho, uma nova legislação que desobriga as empresas e o Estado com a proteção do trabalhador, dificulta o acesso à Justiça do Trabalho e retira poder dos sindicatos. (DRUCK, 2020, p. 1).

Os dados divulgados pelo IBGE por meio da PNAD-Covid ano 2020, mostram a tragédia que está ocorrendo no trabalho no Brasil. Em maio, 18,5 milhões de brasileiros estavam desempregados ou procurando trabalho por causa da pandemia e 19 milhões perderam o emprego e 30 milhões perderam a renda do trabalho.

O setor de serviços, as indústrias de comércio e construção e os trabalhadores informais sofreram ainda mais com a perda de renda. As perdas de renda também foram grandes entre aqueles que trabalham em serviços essenciais durante a pandemia, como entregadores e serviços de saneamento e limpeza.

Segundo a autora Druck (2020, p. 1),

[...] Inúmeros estudos qualitativos indicam que, diante de qualquer crise econômica, os primeiros a serem penalizados são os mais vulneráveis e, dentre esses, estão os terceirizados. No caso dos serviços públicos, por exemplo, cada corte de recursos do governo implica a redução das despesas de custeio, o que tem levado à demissão de terceirizados.

Além disso, comparando os trabalhadores diretamente contratados pelas empresas, aos terceirizados, vemos que existe uma grande diferença, onde eles têm menos direitos, sua remuneração é menor, sua carga horária de trabalho é maior e são os mais vulneráveis a se envolverem em acidentes no local de trabalho devido à falta de segurança.

2.2 GESTÃO DE TRABALHO: Hierarquia das Necessidades de Maslow

É central a importância do trabalho na vida das pessoas, seja ele para suprir suas necessidades e promover seu sustento, ou seja, para prover sua autorrealização.

Segundo Diogo (2007, p. 485), “o trabalho participa ativamente da construção da psique, pois o sujeito se constitui pelo seu fazer, pela sua atividade e pela concepção que tem a respeito desta”.

A satisfação de ser reconhecido por suas funções é essencial para os trabalhadores, pois tem um impacto positivo na forma como o trabalho é realizado. Sentir-se valorizado motiva o trabalhador e essa motivação produz um desempenho positivo. Uma vez que os funcionários desejam que a empresa reconheça seus esforços e mostre como seu desempenho produz algo de útil para eles.

A necessidade de produtividade perpassa pela imposição de toda a sociedade. Em qualquer processo produtivo, as pessoas são um elemento essencial. Suas ações, sentimentos sobre o trabalho, necessidades e desejos

interferem neste processo. Em um passado não muito distante, o principal elemento da empresa era a produtividade e, conseqüentemente, a geração de lucro, em vez de se preocupar com a felicidade e satisfação dos funcionários. Embora esse pensamento tenha mudado, ele ainda é considerado essencial em muitas empresas, reduzindo as pessoas, suas necessidades e satisfação a um nível secundário.

É importante para o trabalhador encontrar motivos para ter orgulho e respeito, mas nem sempre é esse o caso. Embora algumas atividades sejam extremamente importantes para a formação social, elas não têm recebido a devida atenção, pois a baixa complexidade e o baixo nível de escolaridade podem ser utilizados como fatores que influenciam o julgamento das pessoas. Nas palavras de Diogo (2007, p. 485), “o trabalho não se limita à execução de uma atividade técnica; ele se transforma no ser daquele/a que o exerce e pode determinar a qualidade das suas relações sociais”.

De acordo com Bergamini (1997), cada indivíduo possui seus próprios fatores motivacionais, onde são construídos devido suas experiências individuais, e isso engloba sua personalidade, ideologia, crenças, valores, convívio social, e isso o faz tornar um indivíduo único com características próprias, que o diferencia dos demais, na busca de diferentes necessidades e motivações.

Abraham Maslow (1987) conhecido por ter desenvolvido a “Teoria da Hierarquia e Necessidades Humanas” verificou que a motivação está diretamente ligada às necessidades humanas dos indivíduos, porém, cada pessoa é levada por necessidades específicas, onde vai depender do momento em que está vivendo.

Segundo Maslow (1987 apud SAMPAIO, 2009), a motivação está claramente associada à existência de um propósito, uma finalidade, um objetivo; e que esse propósito motiva a pessoa até que seja atingido. Ele classificou as necessidades da seguinte forma:

- **Necessidades fisiológicas** — São as necessidades mais importantes, uma vez que são aquelas que fazem com que nos mantenhamos vivos, como por exemplo respirar, comer, descansar, beber, dormir etc.;

- **Necessidades de segurança** — Essas necessidades envolvem por exemplo a estabilidade no emprego, o sentimento de estar com a saúde em dia, ter sua família e propriedades em segurança; porém, diferente das necessidades fisiológicas, as necessidades de segurança nem sempre serão totalmente alcançadas;
- **Necessidades de amor e relacionamento** — Inclui a necessidade em se sentir pertencente a um determinado grupo, como também, de compartilhar afeto com pessoas em um círculo de amizade ou de intimidade;
- **Necessidades de estima** — Fazem parte dessa necessidade: autoestima, confiança, conquistas e realizações, reconhecimento dos pares, respeito dos outros e respeito aos outros;
- **Necessidades de Realização Pessoal** — Essas necessidades estão ligadas a necessidade de estima, autonomia, independência e autocontrole. Sentir-se disposto em desenvolver todo o seu potencial buscando sempre fazer o melhor possível, desejando o maior nível de competência e assim alcançar o sucesso

A motivação é o resultado de um estímulo que atua sobre todos, levando-os a uma ação, e conseqüentemente a uma reação. O ser humano precisa ser motivado, ser aceito pela sociedade; ser reconhecido; ser carinhoso e amar; pertencer a um grupo social; ser útil; receber atenção ativa e muitas outras necessidades básicas que afetam diretamente a autoestima.

Para realizar todo o potencial do ser humano, deve haver motivos, como o reconhecimento, levando-o a buscar construtos como indivíduos. O reconhecimento sempre foi objeto de pesquisa dentro do campo do trabalho. Alguns estudos têm apontado a importância do reconhecimento no ambiente de trabalho, pois ajuda a transformar a dor em felicidade, pois dá sentido ao trabalho, e o trabalho é a atividade básica de construção da identidade.

Estudos como o de Rosas e Moraes (2011) desenvolveram essa ideia em seu depoimento sobre a relação entre identidade e trabalho. Ainda segundo

Rosas e Moraes (2011), é certo que o comportamento no trabalho constitui o mecanismo básico da formação pessoal. A dor vem da frustração, ou seja, a relação entre as expectativas pessoais e seu trabalho idealizado e o trabalho real não foi confirmada. “O sofrimento é uma dimensão imanente à existência humana, e no campo do trabalho emerge, principalmente, em decorrência da lacuna que existe entre o trabalho real e o trabalho prescrito” (ROSAS; MORAES, 2011, p. 217).

Ainda nessa discussão, Moraes (2010 apud ROSAS; MORAES, 2011, p. 217) coloca “[...] que ao se deparar com o real o sujeito experimenta o fracasso que é ocasionado pelas falhas, panes e acidentes”.

Segundo Dejours (2001, p. 10-11), o reconhecimento dá sentido ao trabalho. Uma vez reconhecida a qualidade do trabalho do indivíduo, seus esforços, preocupações, dúvidas, decepções e desespero também farão sentido. Sem reconhecimento e valorização, o trabalhador passará a ter sensação de vazio, gerando insatisfação e desmotivação.

A motivação é um fator primordial para o alcance das metas estabelecidas pela organização; e um dos principais fatores motivacionais para os trabalhadores é a visão que ele tem em crescer profissionalmente dentro da empresa. Porém, nem sempre o contratado tem essa possibilidade dentro da empresa que presta serviço, uma vez que as empresas terceirizadas geralmente trabalham por meio de contratos ou editais, e os prazos dos editais vigentes quando finalizados, muitas vezes acabam encerrando também o contato com os trabalhadores terceirizados. Por conseguinte, esse é um fator desmotivador para os trabalhadores terceirizados, já que essa forma de contrato não traz o sentimento de segurança conforme descreve Maslow.

Não só as organizações precisam de pessoas motivadas, as pessoas também precisam das organizações para atingir seus objetivos pessoais e profissionais uma vez que esses trabalhadores buscam: crescimento pessoal, sucesso e crescimento dentro da organização.

É onde entra o gestor. Ele possui um papel muito importante nesse processo, pois, é sua a responsabilidade de gerenciar os conflitos existentes entre os integrantes de sua equipe de trabalho na intenção de trazer um clima agradável e sinérgico, onde prevaleça a união e cooperação entre os colaboradores.

Como confirma Bernardes (2003, p. 183) ao dizer que a comunicação é um fator altamente importante para os envolvidos gerando responsabilidade. O gestor que consegue liderar e manter uma satisfatória relação com seus colaboradores, apenas define as metas, incentiva e orienta a equipe, administra os conflitos, pois divergências são inevitáveis, afinal uma equipe é formada por pessoas de diferentes ideologias, e aos colaboradores fica a função de contribuir para o alcance das metas propostas, identificar problemas, apontar soluções e melhorias, compete também permitir uma avaliação sobre seu trabalho e sua postura, seus pontos positivos e seus pontos que necessitam ser aperfeiçoados.

Com isso, entende-se que o maior desafio na gestão de trabalhadores terceirizados é a motivação, pois as expectativas dos funcionários costumam ser muito maiores do que os salários, pois, eles anseiam por respeito, querem ser ouvidos e precisam de desafios que os encorajem a crescer pessoal e profissionalmente.

3 METODOLOGIA DA PESQUISA

Após o desenvolvimento do instrumento e coleta de dados, passou-se a analisá-los. De acordo com Roesch (2005), quando se trata de análise de dados de pesquisas qualitativas, o processo pode ser realizado de três formas: análise de conteúdo, construção de teoria e análise de discurso. Porém, para este trabalho foi fundamental identificar a relação dos trabalhadores contratados no ambiente do IFPB e identificar quando a terceirização passou a ser utilizada como modelo de gestão para otimização de serviços, e posteriormente, na análise de dados completar as questões objetivas.

Roesch (2005) acredita que a percepção do local de trabalho faz parte da análise de conteúdo, pois observar o local de trabalho pode compreender melhor os fatos no ambiente organizacional.

Para Roesch (2005), os pesquisadores devem usar a sensibilidade ao analisar os dados para melhorar sua percepção no sentido de capturar informações não expressas na entrevista. Para o autor, o sucesso da pesquisa não depende apenas da pesquisa formal, é preciso agregar habilidades ao pesquisador, como técnica e seriedade, onde poderá melhor analisar dados.

3.1 CARACTERIZAÇÃO DO OBJETO DA PESQUISA

A Pesquisa tem como cenário o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia (IFPB), sendo realizada no Campus João Pessoa, situado no bairro de Jaguaribe. Vinculada ao Ministério da Educação, oferta de cursos da educação básica, profissional e superior, além dos programas de pós-graduação.

Em 17 de setembro de 2021 foi realizada entrevista com o Senhor Josué Santos Silva, diretor do departamento de Administração e Finanças do Instituto Federal da Paraíba, a fim de levantar informações a respeito do contrato com as terceirizadas e a relação do instituto com os trabalhadores terceirizados.

Quanto ao universo da amostra, atualmente, o Campus João Pessoa possui um total de 96 prestadores de serviços terceirizados conforme descrito no Quadro 01.

Além das entrevistas e observações, documentos fornecidos pelo setor responsável por gerir os terceirizados, foram estudados e examinados para que se entendesse um pouco mais sobre o mecanismo de terceirização no IFPB, através de entrevistas orais, com perguntas previamente estruturadas (APENDICE 1), para aprofundamento de algumas questões ou lacunas que não podiam ser observadas ou que não foram respondidas pelo questionário.

Quadro 01 - Distribuição dos trabalhadores terceirizados IFPB - Campus João Pessoa.

| | |
|--------------------------|----|
| Apoio aos estudantes | 32 |
| Apoio de serviços gerais | 36 |
| Eletricista | 1 |
| Jardineiro | 1 |
| Manutenção predial | 3 |
| Porteiros | 16 |
| Recepcionistas | 7 |

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

O universo da pesquisa foi composto por 20 (Vinte) respondentes, sendo eles prestadores de serviço do Instituto Federal da Paraíba, dentre esses, auxiliares de serviços gerais, intérpretes de Libras, recepcionistas e supervisores.

Quanto à amostragem, teve como objetivo obter informações sobre as características ou parâmetros de uma determinada população, uma vez que, de acordo com KOTLER (1999, p. 84), uma amostra é “um segmento da população selecionado para representar a população como um todo. O ideal é que a amostra seja representativa, para que o pesquisador possa fazer estimativas precisas das ideias e comportamentos da população.”

Nesse estudo foi utilizada a amostragem não probabilística, conhecida também como amostra intencional, ou por julgamento onde se buscou os

trabalhadores terceirizados de forma aleatória e entrevistado o coordenador de contratos do Instituto Federal da Paraíba – IFPB.

3.2 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

A metodologia escolhida deu-se a com um estudo de caso, através da pesquisa exploratória quali-quantitativa. Primeiramente, foi realizado um levantamento bibliográfico sobre a temática, buscando trabalhos acadêmicos nas áreas de Administração, Sociologia e Direito, bem como uma pesquisa de registros de contratos a fim de identificação do histórico sobre as primeiras contratações no campus João Pessoa. Inclusive a pesquisa documental é uma etapa metodológica importante sugerida por Roesch (2005), de maneira a complementar os demais métodos utilizados para coleta de dados.

Em seguida, buscou-se a pesquisa bibliográfica contribuir para o recorte do objeto de estudo e delimitação das categorias buscando no diálogo entre as áreas citadas os autores relevantes a compreensão do fenômeno da terceirização como Druck (2011), Lima (2010), Marcelino (2012), entre outros.

Para a observação do campo e coleta de dados foi realizado a pesquisa exploratória, possibilitando preencher as lacunas que costumam aparecer em um estudo de caso. Silva (2007, p.64) afirma que a pesquisa exploratória é muito utilizada como primeira etapa para outras pesquisas e objetiva familiarizar o pesquisador com o fenômeno investigado, realizando descrições precisas da realidade e buscando identificar as relações existentes entre seus componentes. Adicionalmente, ela pode ser considerada como uma importante forma de produzir hipóteses que serão testadas em pesquisas posteriores, tornando a pesquisa exploratória que, pelas suas características, é fortemente qualitativa, um delineamento que pode ser usado para iniciar estudos quantitativos.

3.3 AS ENTREVISTAS

A observação in loco possibilitou a identificação dos atores sociais relacionados ao objeto de estudo.

Depois de identificar o campo, os possíveis entrevistados e montar um roteiro de entrevista, o passo seguinte foi elaborar uma lista abrangente de cada variável a ser medida e a maneira como será operacionalizada, ou seja, através de escalas, questões abertas, questões fechadas etc. (ROESCH, 2007, p. 42). Para o TCC as questões abertas, anotadas nos questionários serviram mais para identificação do campo, dos sujeitos da pesquisa e espaços de trabalho.

Devido a pandemia e, inicialmente ao período da coleta de dados, a permanência do isolamento social, essas aplicações ocorreram de forma remota, onde foram disponibilizados links dos questionários online para que os mesmos pudessem respondê-los.

O questionário foi enviado inicialmente para cinquenta trabalhadores terceirizados, porém, como o retorno foi mínimo fez-se necessário a aplicação de questionários de forma presencial devido à dificuldade de alguns terceirizados em responder através da plataforma digital, sendo então a amostragem não probabilística por acessibilidade.

Para as entrevistas foram aplicados 20 questionários mistos, com questões abertas e fechadas, aos trabalhadores terceirizados do IFPB, campus João Pessoa-PB. Os questionários respondidos tiveram suas respostas tabuladas através da ferramenta Excel.

Conforme Roesch (2007, p.42) o questionário é,

[...] um instrumento de coleta de dados que busca mensurar alguma coisa. Para tanto, requer esforço intelectual anterior de planejamento, com base na conceituação do problema de pesquisa e do plano de pesquisa, e algumas entrevistas exploratórias preliminares.

De fato a observação de campo, a entrevista, o questionário, são principais técnicas de coleta de dados para fundamentação de uma pesquisa, e foram fundamentais para tabulação dos resultados.

4 RESULTADOS DA PESQUISA

4.1 INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS

No presente estudo fez-se uso de 20 entrevistas, tendo a certeza de que o sucesso esperado na presente pesquisa depende principalmente da confiança depositada pelo pesquisador nos entrevistados.

No decorrer das entrevistas, alguns entrevistados se sentiam mais à vontade para falar, expor suas opiniões, outros por se tratar ainda resistiam em participar uma vez, que temiam comentar suas condições de trabalho, principalmente, quando era perguntado sobre conflitos ou dificuldade no trabalho.

4.2 A TERCEIRIZAÇÃO NO IFPB

A partir da pesquisa realizada, observou-se que o uso da terceirização pela gestão do IFPB tem cerca de 33 anos. Em entrevista realizada foi perguntado quando se deu o início da terceirização no IFPB, campus João Pessoa, o mesmo informou que não se tem informação precisa do início da terceirização, uma vez que os antigos gestores não mantinham registros e tais informações ficavam muito soltas, já que eram processos físicos e na época não havia um arquivo digital como acontece hoje.

Porém, historicamente o entrevistado disse que até o ano de 1987 não havia registro de terceirização no Instituto Federal da Paraíba. Foi quando a partir do ano de 1988, com o advento da constituição, onde excluía alguns cargos do quadro da administração pública federal, sendo todos de apoio, o IFPB começou a terceirizar o serviço de limpeza. No ano de 1998, a lei ampliou os serviços que poderiam ser terceirizados e o instituto passou também a terceirizar no ano de 2000 serviços de carpintaria, eletricista, encanador, que antes eram do quadro efetivo do instituto, uma vez que esses foram se aposentando. No ano de 2014, o IFPB passou também a terceirizar os serviços de apoio administrativo.

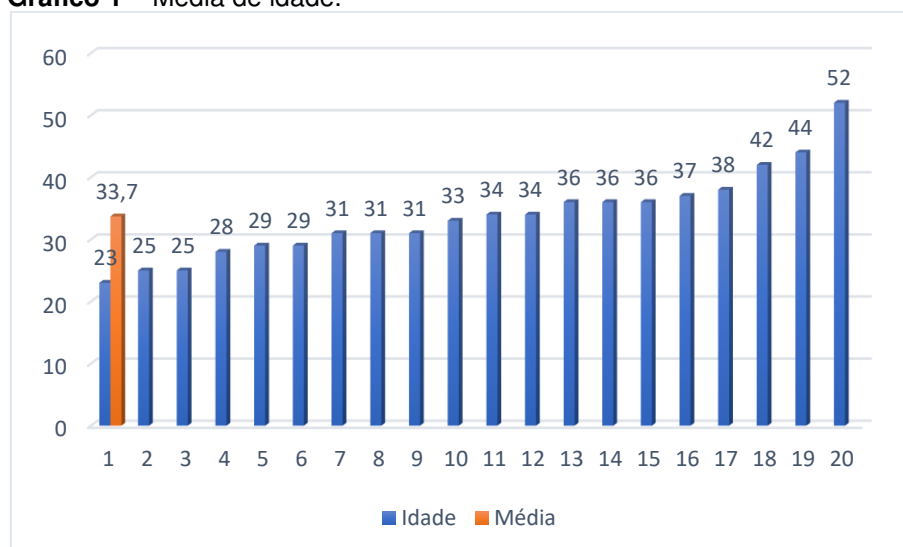
Documentos pertinentes como os contratos vigentes, foram solicitados e fornecidos pelo setor responsável (coordenação de contratos) por gerir os

terceirizados, foram estudados e examinados para que se entendesse um pouco mais sobre o mecanismo de terceirização no IFPB.

Almeida (2018, p 52), pesquisador que estudou sobre Os Impactos da Terceirização de Serviços de Conservação e Limpeza no Instituto Federal da Paraíba, em seu programa de Pós-graduação pela Universidade Federal da Paraíba, diz que no ano de 1976 dois editais foram publicados para subcontratação de execução de serviços de limpeza e conservação nas dependências da instituição. O primeiro foi em 26 de agosto (nº 01/76) e o segundo no dia 24 de novembro do mesmo ano (nº 02/76), ambos de responsabilidade da comissão de licitação da então ETEFPB – Escola Técnica Federal da Paraíba.

Para obtenção dos dados, foi aplicado questionários para os prestadores de serviço, a fim de entender as características dos trabalhadores terceirizados do Instituto Federal da Paraíba – Campus João Pessoa. Para tanto, foi analisada a média de idade, o grau de escolaridade, o tempo de serviço na empresa terceirizada, sexo, entre outras. Os dados coletados na pesquisa demonstraram que os trabalhadores terceirizados, objetos de pesquisa, possuem as características conforme demonstra nos Gráficos que seguem:

Gráfico 1 – Média de idade.

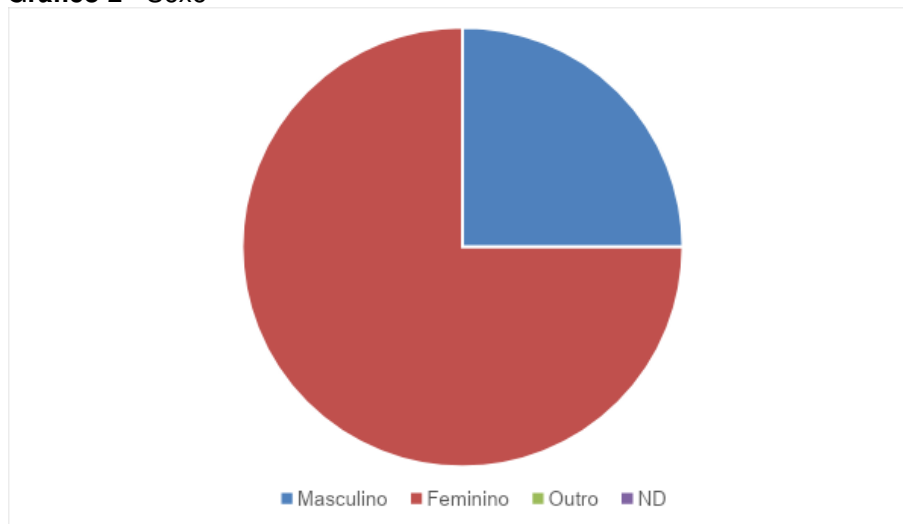


Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Quanto à idade, é possível verificar através do Gráfico 01 que os trabalhadores terceirizados do IFPB tem entre 23 e 52 anos de idade, apresentando média de 33,7 anos.

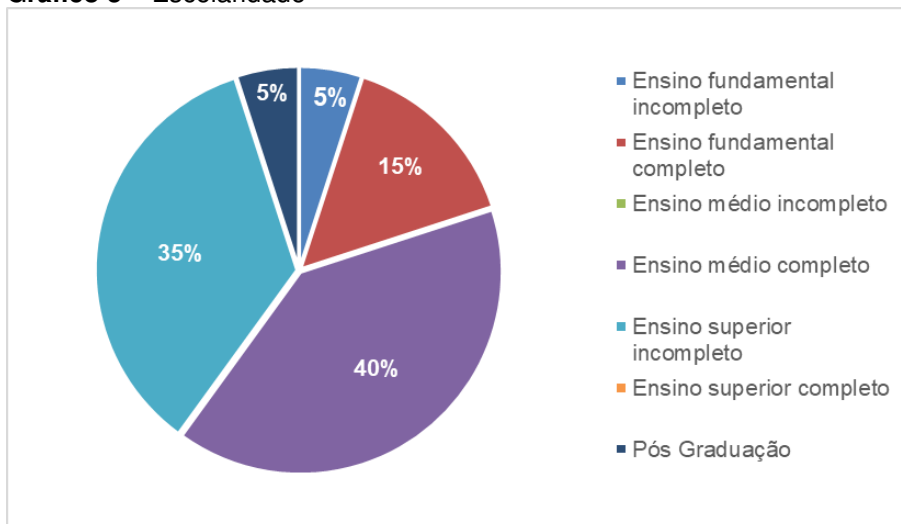
Referente ao sexo dos trabalhadores terceirizado no IFPB, identificou-se conforme o Gráfico 2, que a maioria é do sexo feminino, sendo esses 75% do total de respondentes, enquanto 25% são do sexo masculino.

Gráfico 2 - Sexo



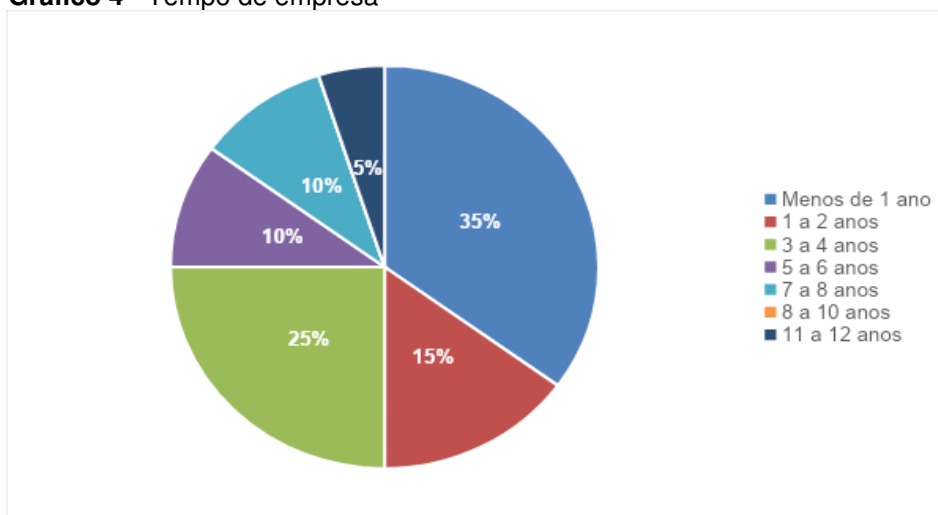
Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Através do Gráfico 3, é possível identificar que a maioria dos trabalhadores, 40% do total de entrevistados possui ensino médio completo, enquanto 35% possui ensino superior incompleto. Foi possível observar que esses trabalhadores com maior nível de escolaridade ocupam cargos administrativos ou de apoio como por exemplo leitor, cuidador e tradutor. Enquanto trabalhadores que ocupam cargos de baixo escalão, como auxiliar de serviços gerais, possuem ensino fundamental completo ou incompleto, representando respectivamente 15% e 5% respectivamente.

Gráfico 3 – Escolaridade

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Quanto ao tempo de empresa (Gráfico 4), a maioria dos trabalhadores, 35% dos respondentes, afirma estar trabalhando como prestador de serviços no IFPB a menos de um ano. Seguido dos trabalhadores que estão a até dois anos no Instituto, ou seja, 15% dos respondentes. A média de tempo trabalhado como funcionário terceirizado no IFPB é de dois anos e oito meses.

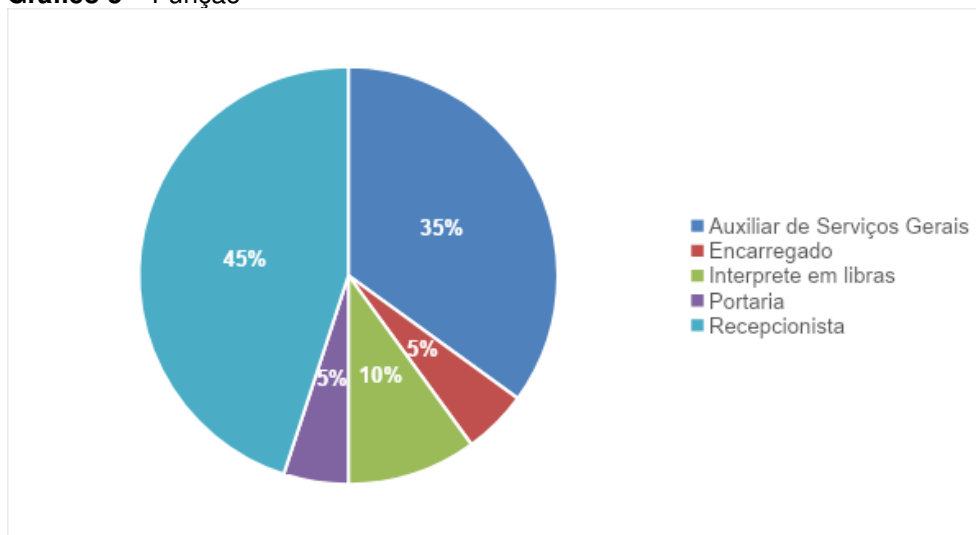
Gráfico 4 - Tempo de empresa

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Perguntados sobre as funções que desempenham como prestadores de serviço no IFPB, 45% dos entrevistados respondeu que ocupa cargo de

receptionista, seguido de 35% que ocupa cargo de auxiliar de serviços gerais, 10% de intérprete de libras e 5% de serviço de portaria e 5% de encarregado.

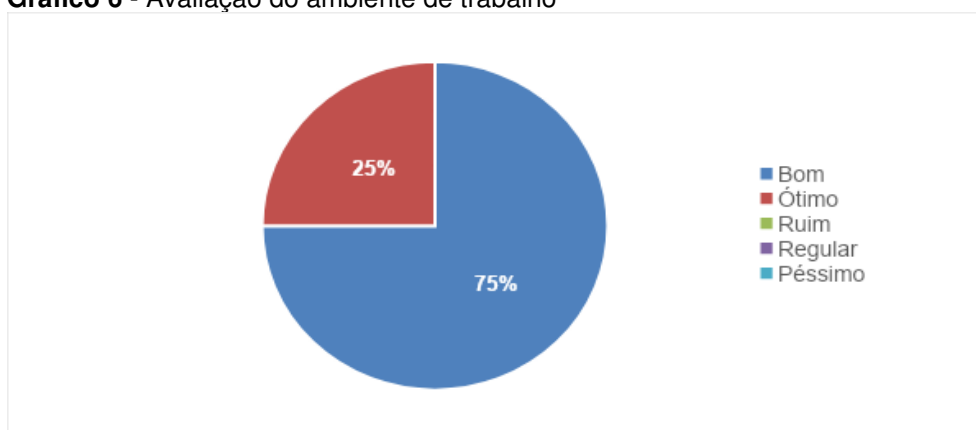
Gráfico 5 – Função



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

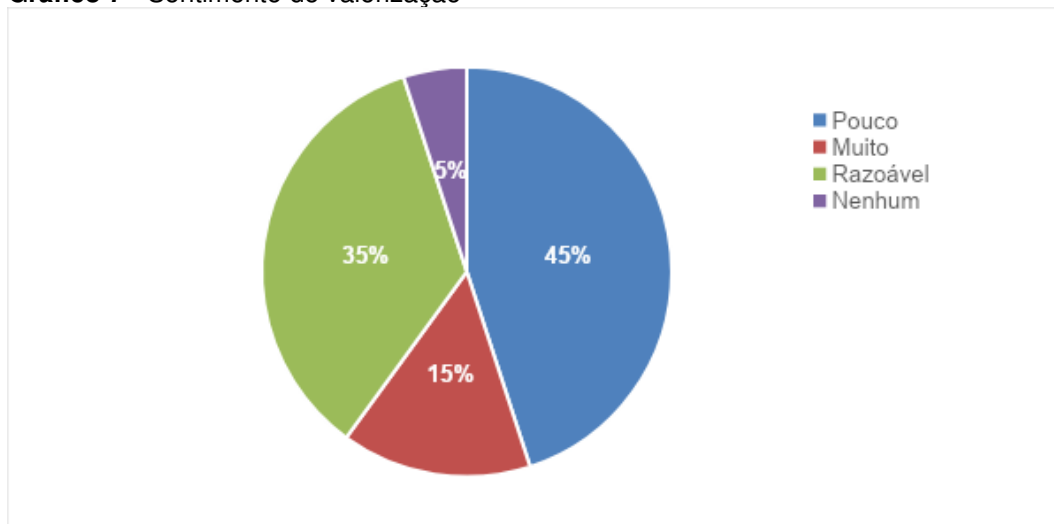
Perguntados sobre como avaliam o ambiente de trabalho (Gráfico 7), 75% dos respondentes consideram bom, enquanto 25% consideram o ambiente de trabalho ótimo.

Gráfico 6 - Avaliação do ambiente de trabalho



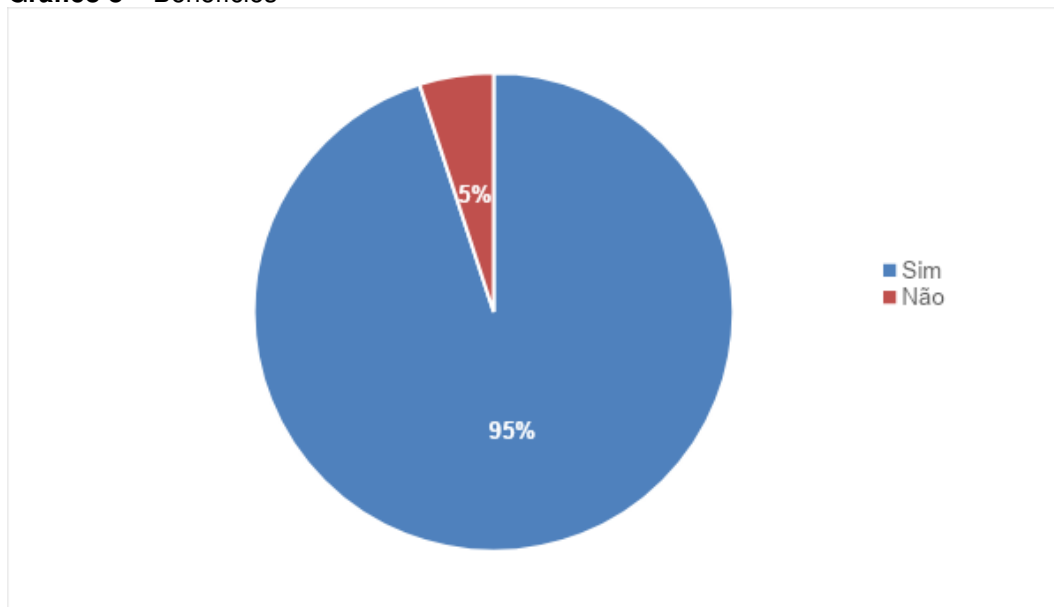
Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Indagados sobre se sentem valorizados pelo trabalho desempenhado na instituição (Gráfico 7), 45% dos entrevistados dizem se sentir pouco valorizados, 35% sentem-se razoavelmente valorizados e 15% sentem-se muito valorizados.

Gráfico 7 - Sentimento de valorização

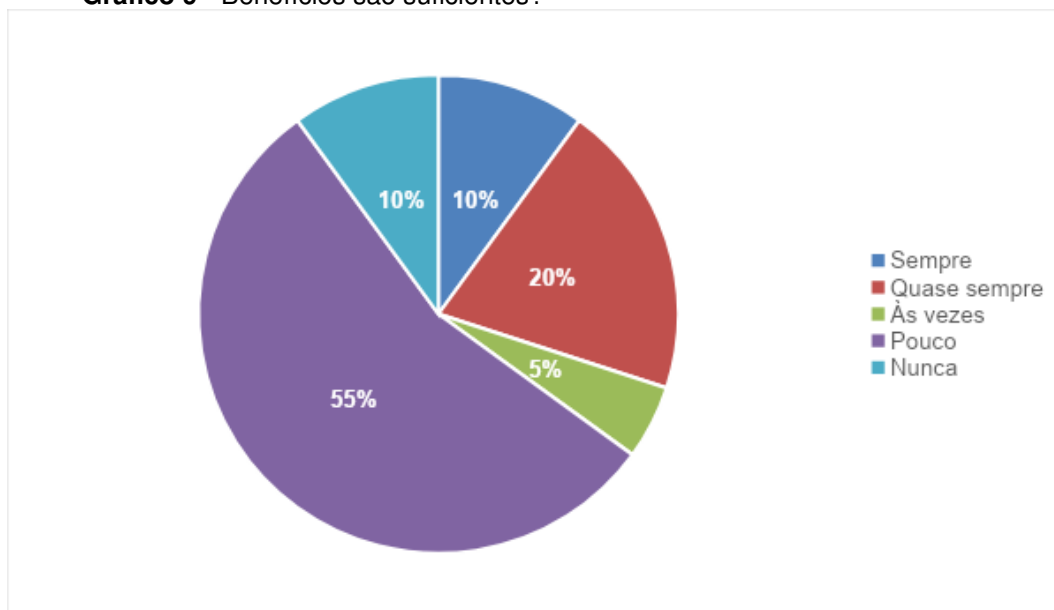
Fonte: Dados da pesquisa (2021).

De acordo com os dados coletados, 95% dos entrevistados dizem receber benefício da empresa terceirizada, conforme visualizado no Gráfico 8. Eles dizem que os benefícios oferecidos pelas respectivas empresas são vale transporte e cesta básica

Gráfico 8 – Benefícios

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

O gráfico 9, nos mostra que os benefícios são pouco suficientes para suprir as necessidades dos trabalhadores terceirizados.

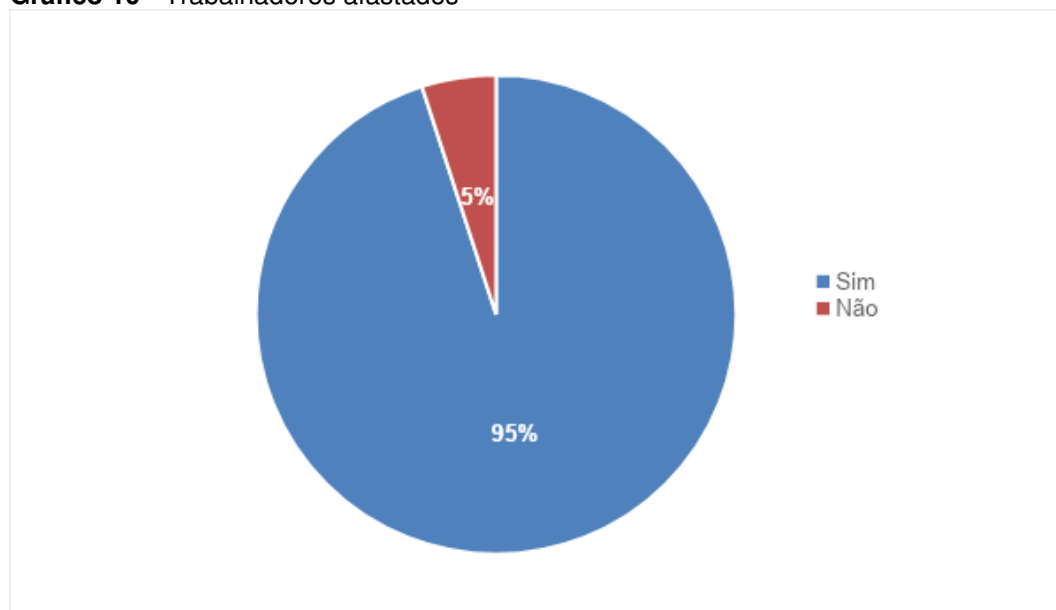
Gráfico 9 - Benefícios são suficientes?

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Questionados sobre as principais dificuldades enfrentadas em seu ambiente de trabalho, um dos trabalhadores responsáveis pelo cuidado aos alunos deficientes disse que *“Acredito que alguns servidores por não conhecerem sobre acessibilidade e inclusão, acabam trazendo algumas dificuldades para a equipe”*. Já um dos entrevistados, que é auxiliar de serviços gerais, diz que *“Passamos muito tempo em pé, temos pouco tempo para descansar. Cansa muito”*. Um ponto muito levantado pelos terceirizados foi a carga horária, pois eles alegam a carga horária de trabalho excessiva.

Aproveitando o questionamento sobre as dificuldades enfrentadas no trabalho, foi perguntado o que pode ser melhorado no ambiente de trabalho? Quais essas possíveis mudanças? A maioria dos respondentes disse que poderia ser ofertado os mesmos serviços aos quais os alunos têm acesso, como por exemplo cursos de qualificação e gabinete odontológico, foi sugerido ainda por eles, a redução da carga horária, sem perda aos alunos.

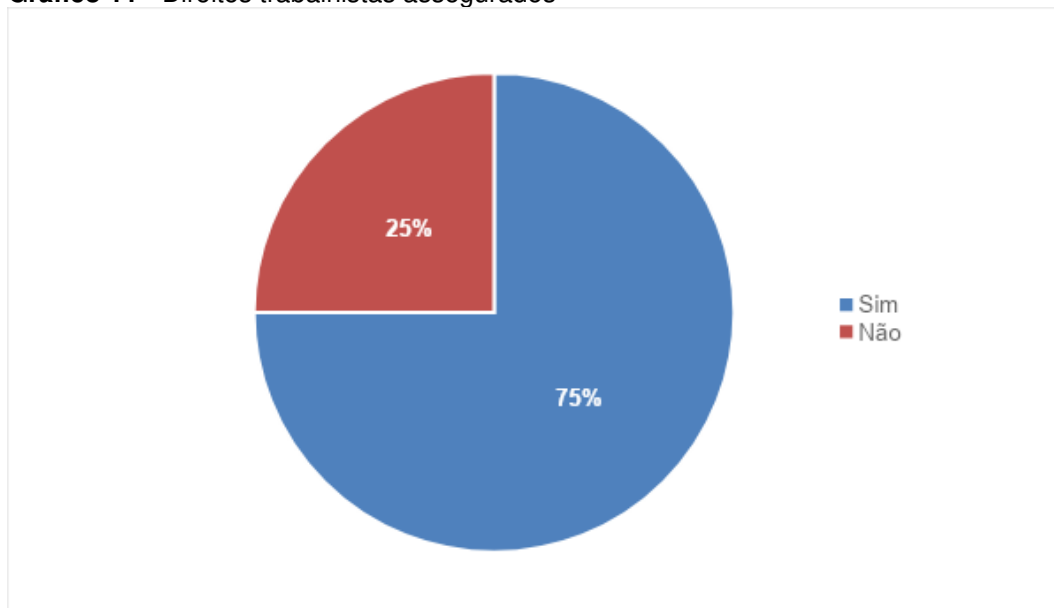
Indagados sobre conhecer a lei 13.429/17, que trata da terceirização do trabalho, 95% dos entrevistados dizem não conhecer nada a respeito da referida lei. Apenas um respondente diz ter conhecimento, porém, acredita que seja a convenção coletiva do sindicato.

Gráfico 10 - Trabalhadores afastados

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

No gráfico 10 nos mostra que 95% dos trabalhadores concordam que trabalhadores terceirizados foram afastados de suas atividades em decorrência da COVID-19, apenas 5% alegaram que não foram afastados. Porém, foi possível identificar que esse percentual corresponde aos trabalhadores do setor de portaria, que teve suas atividades mantidas durante toda a pandemia.

Questionados se houve demissão de trabalhadores terceirizados durante a pandemia, os entrevistados informaram que as demissões ocorridas foram decorrentes do fim do contrato entre a terceirizada e o IFPB que coincidiu com o período da pandemia, e dentro desse raciocínio, foi perguntado se os trabalhadores demitidos tiveram seus direitos trabalhistas como FGTS, verbas rescisórias e seguro-desemprego assegurados, então foi obtido o resultado que pode ser observado no Gráfico 11, onde 75% dos respondentes disseram que tiveram seus direitos trabalhistas assegurados, enquanto 25% disseram que não tiveram seus direitos garantidos. É importante destacar que a maioria dos trabalhadores que responderam ao questionário foram demitidos devido o fim do contrato entre a prestadora de serviços e o Instituto Federal da Paraíba, e readmitidos após novo edital firmado entre a empresa terceirizada e o IFPB.

Gráfico 11 - Direitos trabalhistas assegurados

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

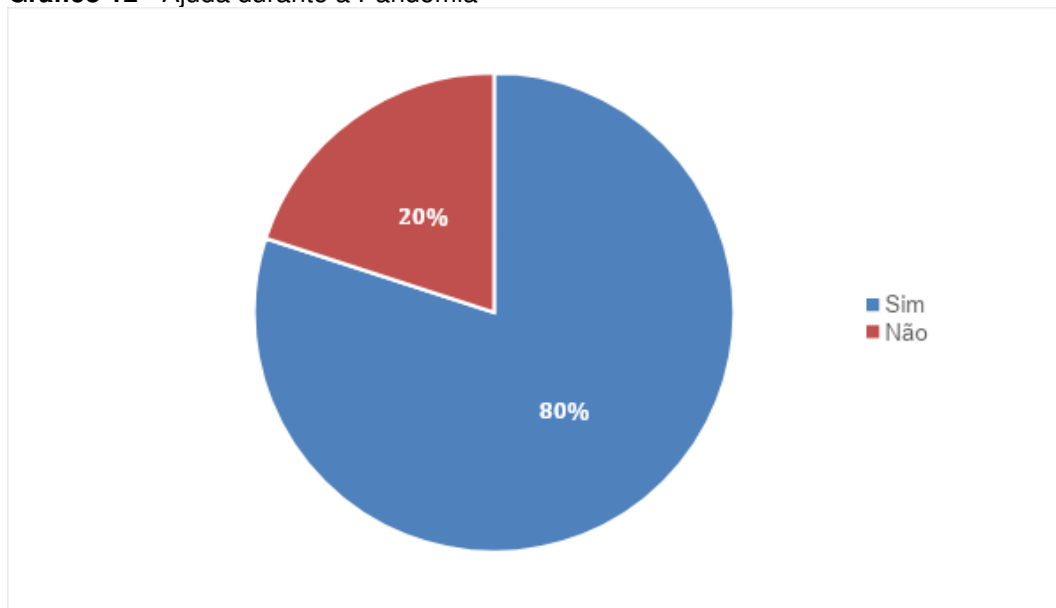
Perguntados quais os procedimentos adotados pelo IFPB com os trabalhadores terceirizados durante a pandemia COVID-19, foram obtidas as seguintes respostas:

“Trabalhamos em casa, também foi feito um levantamento das condições de equipamentos e para quem precisou de equipamentos foi oferecido empréstimo para podermos trabalhar em casa”.

“Trabalhamos alguns meses em Home Office, depois o contrato com a empresa terceirizada foi finalizado, recebemos nossos direitos e ficamos aguardando diminuir o pico da pandemia para nova contratação e retorno presencial”.

“O IFPB eu não sei, mais a empresa nos deu álcool gel, máscara e mandou manter distância. Não sei se foi cobrança da coordenação do Instituto”.

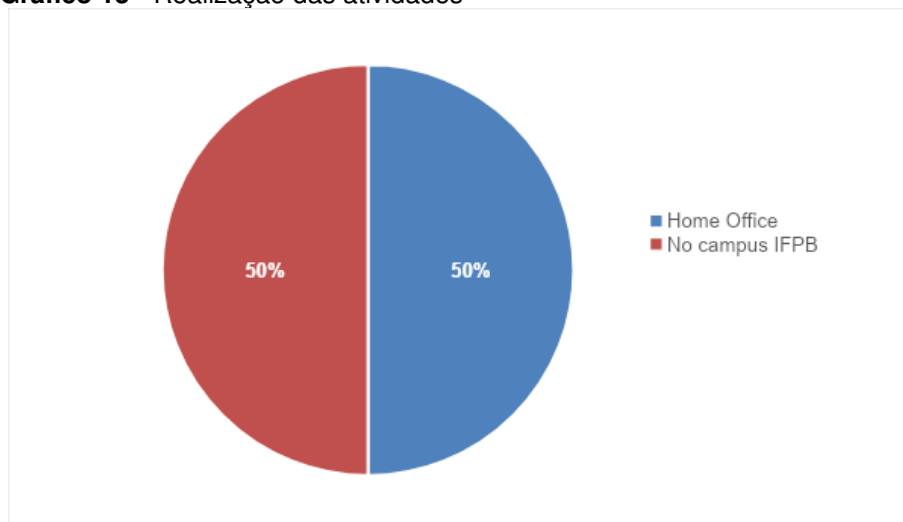
Questionados se a empresa prestadora de serviço oferece alguma ajuda aos trabalhadores afastados, como por exemplo cesta básica, 80% dos entrevistados disseram que a terceirizada manteve a cesta básica durante a pandemia. Enquanto, 20% disseram que não tiveram suporte da prestadora de serviço, como ilustrado no Gráfico 12.

Gráfico 12 - Ajuda durante a Pandemia

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Os trabalhadores que permaneceram exercendo atividade durante a pandemia tiveram acesso a itens de segurança, a exemplo de luva, máscara e álcool gel, uma vez que as empresas terceirizadas juntamente com o IFPB ofereceram os itens aos trabalhadores.

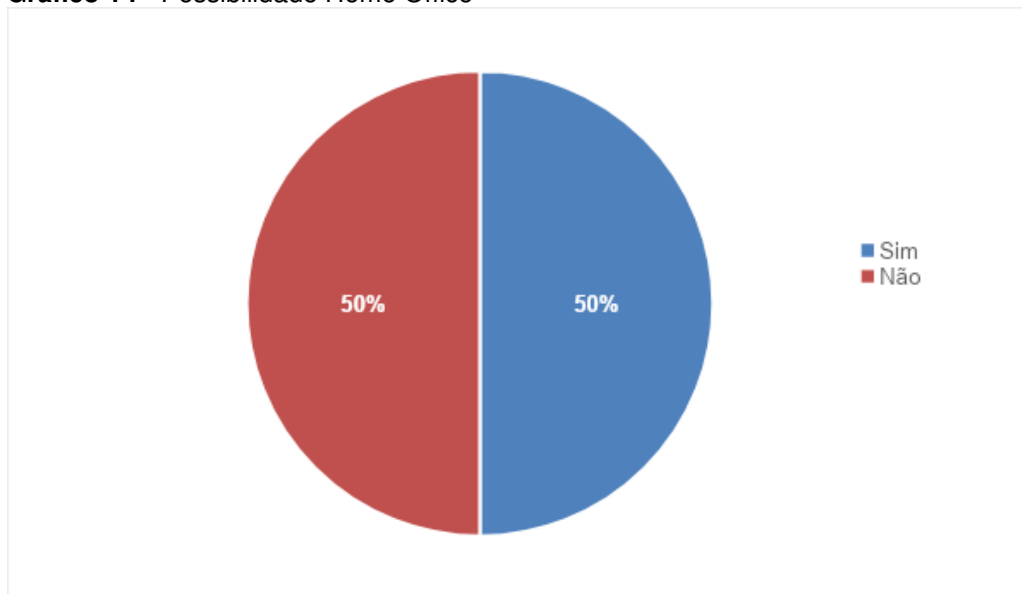
Perguntados sobre a permanência das atividades, se foram realizadas no IFPB ou Home Office, 50% dos entrevistados responderam que tiveram suas atividades realizadas a partir de casa, os outros 50% permaneceram em suas atividades de forma presencial, ou seja, no campus IFPB João Pessoa. Vide Gráfico 13.

Gráfico 13 - Realização das atividades

Fonte: Dados da pesquisa (2021).

No Gráfico 14 é mostrado que 50% dos entrevistados consideram que foi possibilitado aos trabalhadores terceirizados a realização de suas atividades a partir de suas residências, os outros 50% disseram que não houve essa possibilidade.

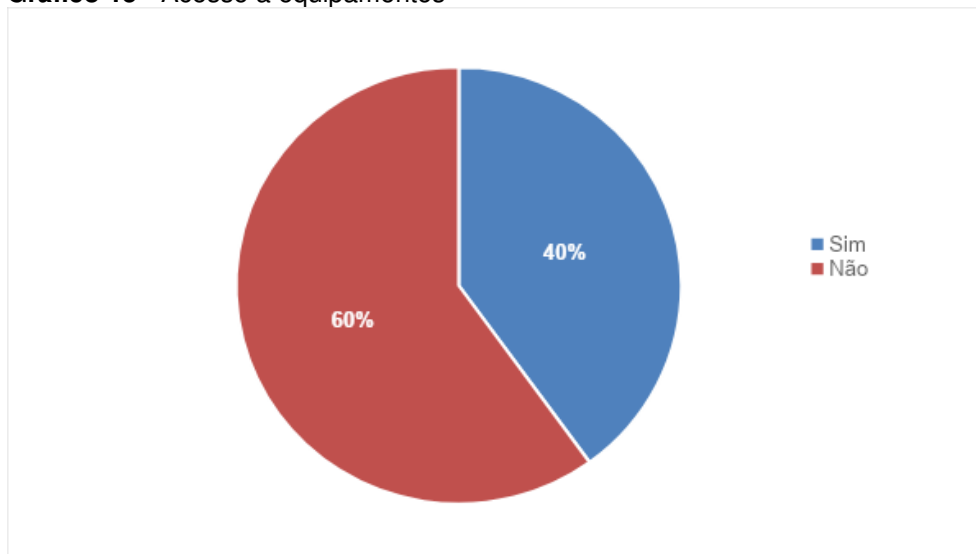
Gráfico 14 - Possibilidade Home Office



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Foi também perguntado aos trabalhadores se eles tiveram acesso a equipamentos eletrônicos como celular, internet e computador para realizar suas atividades. A maioria, 60% dos entrevistados disseram que não, os outros 40% disseram que tiveram acesso aos equipamentos eletrônicos conforme visualizado no Gráfico 15.

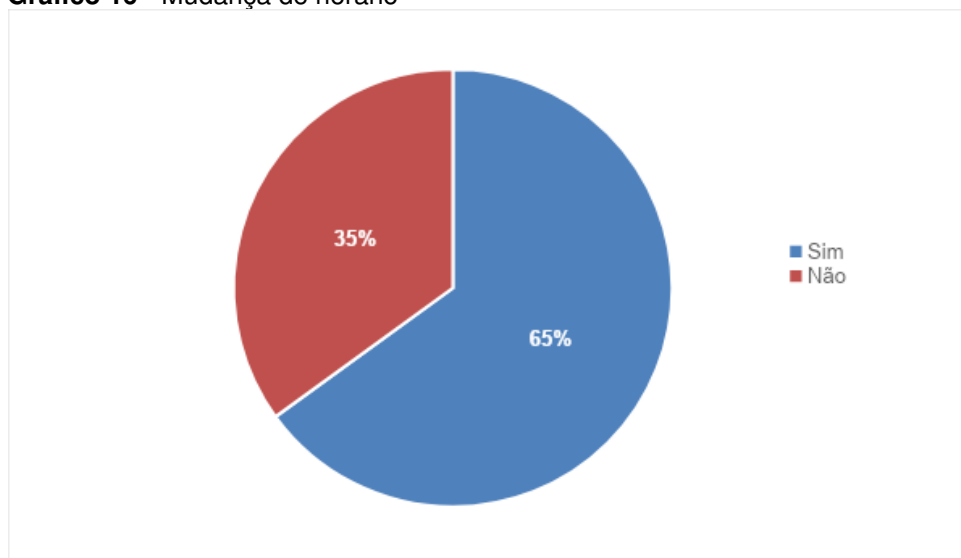
Gráfico 15 - Acesso a equipamentos



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Em pergunta direcionada para os trabalhadores responsáveis pela limpeza do campus, perguntamos se houve mudança na jornada de trabalho, e 65% disseram que sim, seus horários de trabalho foram alterados, outros 35% responderam que não houve mudança como pode ser visualizado no gráfico 16.

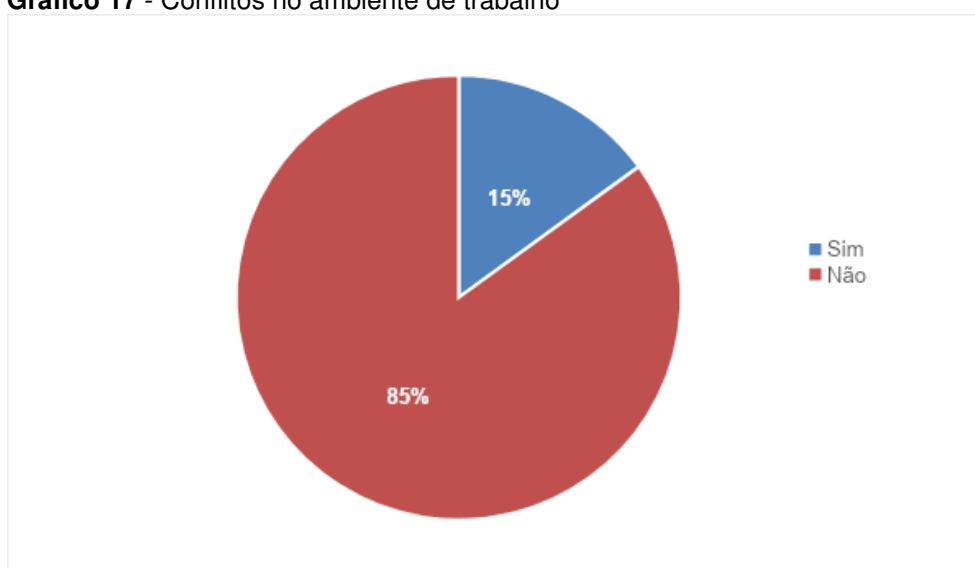
Gráfico 16 - Mudança de horário



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Perguntado aos trabalhadores se existe algum conflito na relação de trabalho entre os terceirizados, observou-se que 85% dos respondentes dizem que não existe, enquanto 15% dizem existir conflitos. Como pode ser visualizado no Gráfico 17.

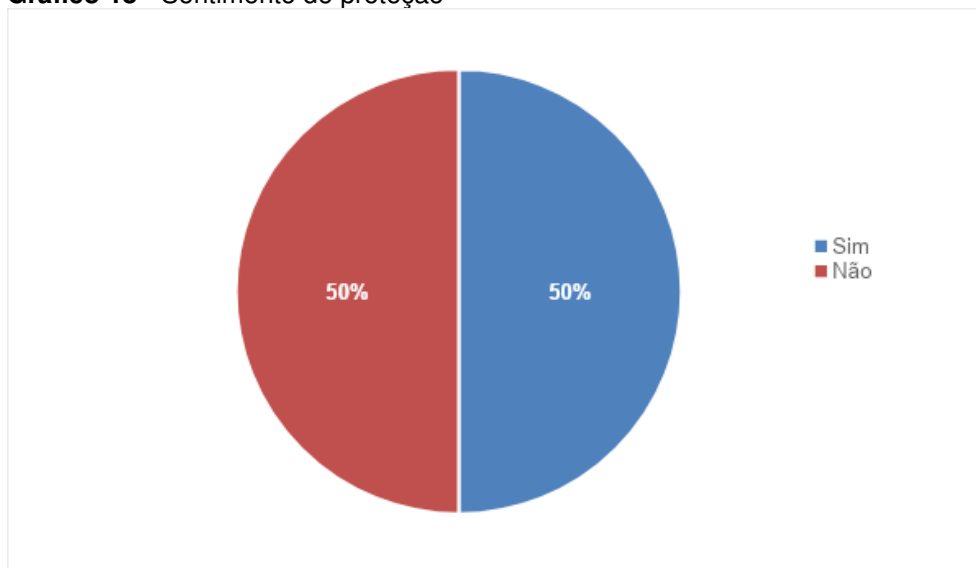
Gráfico 17 - Conflitos no ambiente de trabalho



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Os respondentes foram questionados quanto ao sentimento de proteção pela gestão do IFPB e quanto ao sentimento de garantia de seus direitos, 50% responderam que se sentem protegidos e os outros 50% dizem não se sentirem protegidos. Vide Gráfico 18.

Gráfico 18 - Sentimento de proteção



Fonte: Dados da pesquisa (2021).

Para compreensão sobre o impacto da pandemia aos prestadores de serviço, foi perguntado ao Senhor Josué se houve demissão dos trabalhadores terceirizados durante a pandemia, que informou a ocorrência de duas situações.

Por meio da análise documental, a pesquisa constatou, que em abril de 2020 o contrato de limpeza se extinguiu e devido a pandemia não foi possível o retorno das atividades desses trabalhadores, uma vez que um novo processo licitatório precisaria ser aberto. A partir de setembro de 2020, o serviço de limpeza foi retomado devido a necessidade de retorno das atividades, uma vez que passou a haver flexibilização referente a pandemia. Contudo, o contrato de apoio administrativo se encerrou, não havendo a renovação de imediato, foi feito um novo processo licitatório, mas não foi dada a ordem de serviço autorizado a empresa terceirizada a iniciar suas atividades no IFPB Campus João Pessoa.

Durante esse período, foram afastados os trabalhadores de apoio administrativo como auxiliar administrativo, recepcionista, eletricista, encanador, marceneiro, pintor, pedreiro, jardineiro. Deixando o quadro funcional de terceirizados com apenas um motorista terceirizado. Nesse período o Campus João Pessoa passou a ter apoio, em situações mais urgentes, dos profissionais

da reitoria e dos campi vizinhos. Foi então que a partir do mês de julho de 2021, devido a retomada das atividades educacionais, os serviços de apoio administrativo passaram a ser retomados.

No período em que foi publicada a medida provisória 936, de 1º de abril de 2020, onde o governo dava condições para as empresas reduzirem a carga horária dos trabalhadores, o IFPB fez a escolha por essa opção. Então, eles passaram a trabalhar em 50% de sua carga horária, reduzindo custos. Porém, na atividade de portaria não houve dispensa, uma vez que havia a necessidade de haver o controle de portaria.

Os serviços de apoio a estudantes, setor composto por 32 profissionais como psicopedagogo, leitor, transcritor cuidador, também terceirizado, tiveram seus contratos com carga horária reduzida, uma vez que as aulas remotas ainda não estavam acontecendo, entretanto, esses profissionais precisavam dar apoio na elaboração de materiais, através de lives, em situações em que envolvessem aulas remotas (AENPs). As atividades de cuidador tiveram seus contratos suspensos devido a necessidade de um contato direto com os alunos, pois essa atividade exige a presença do aluno para que seja executada, fato que não estava acontecendo naquele momento.

Perguntado ao senhor Josué, diretor do departamento de Administração e Finanças do Instituto Federal da Paraíba, como é o “olhar” da gestão do IFPB para os trabalhadores terceirizados? O mesmo informou que a legislação deixa claro que o vínculo é com a empresa prestadora dos serviços, uma vez que o Instituto precisa da atividade a qual está contratando a prestadora de serviços. Contudo, Josué entende que é impossível fugir das relações humanas e hoje no campus tentam trazer esses trabalhadores terceirizados para situações em que se sintam incluídos assim como acontece com o servidor público da instituição. Essa tentativa de inclusão vai desde a forma de tratamento até o envolvimento em treinamento onde seja possível incluí-los.

Perguntado referente à assistência oferecida aos trabalhadores terceirizados no campus João Pessoa, o Senhor Josué, diretor do departamento de Administração e Finanças do Instituto Federal da Paraíba disse que serviços médicos odontológicos oferecidos aos alunos também são ofertados aos trabalhadores terceirizados.

Quanto a disponibilização de itens de segurança oferecidos pelo IFPB como por exemplo máscaras e álcool gel, ele informou que foi realizada a distribuição de protetor facial, álcool gel e álcool 70% distribuição de máscara e aferição de temperatura corpórea, além da instituição IFPB cobrar da gestão das empresas prestadoras de serviço, a disponibilização de itens de segurança como máscaras.

Perguntado se houve trabalhadores afastados devido a pandemia, foi informado pelo Sr. Josué que no início da pandemia 05 (cinco) trabalhadores foram distanciados de suas atividades devido à serem do grupo de risco, sendo 3 (três) porteiros e 2 (dois) auxiliares de serviços gerais. Esse afastamento e a intervenção da coordenação de contratos quanto a decisão tomada pela prestadora de serviço, mostra que o Instituto esteve preocupado com a saúde dos trabalhadores terceirizados durante o período da Pandemia, uma vez que a gestão do IFPB sugeriu o afastamento dos trabalhadores do grupo de risco.

Com isso, foi possível identificar um reflexo no que diz respeito ao sentimento de proteção sentido por 50% dos trabalhadores terceirizados que disseram se sentir protegidos pela Gestão do IFPB.

Porém, essa intervenção é vista com uma certa fragilidade, pois, devido o tipo de contratação firmado entre as partes, o Instituto não possui autonomia para decidir sobre os trabalhadores terceirizados, não podendo interferir nas decisões tomadas pelas empresas contratadas como terceirizadas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Para o presente trabalho, foi realizada pesquisa bibliográfica na busca de estudos que trazem a abordagem sobre a terceirização e para os trabalhadores terceirizados. Infelizmente, devido à crise sanitária com as restrições de acesso ao Campus do IFPB, não foi possível ter acesso as cópias dos contratos que se encontram vigentes das empresas terceirizadas prestadoras de serviço no IFPB.

A pesquisa para elaboração deste trabalho contou com a aplicação de uma entrevista e 20 questionários, todos feitas através do formulário on-line na ferramenta *Google Forms*.

Muitas foram as dificuldades encontradas quanto ao acesso à informação, uma vez que muitos trabalhadores continuam com o receio de responder sobre o assunto, uma vez a modalidade de trabalho no qual estão inseridos possui uma alta rotatividade de mão de obra. Então, por se tratar de uma modalidade de trabalho onde existem diversas implicações para os trabalhadores terceirizados que não possuem um emprego estável, foi possível observar em alguns trabalhadores o receio em expor problemas e dificuldades encontrados por eles no ambiente de trabalho.

A presente pesquisa apontou que não se tem um registro exato quanto ao início da que terceirização no IFPB, porém, há servidores mais antigos da instituição, a exemplo do Sr. Josué, que contam que a terceirização no campus se deu a partir do ano de 1988 e com mais intensidade a partir do ano de 1998.

Foi possível identificar que independentemente do nível de escolaridade, alguns entrevistados não tinham um conceito básico de seus direitos previstos em lei que regem os seus serviços e contratações. Muitos desses direitos, como cestas básicas, auxílio transporte, são entendidos pelos trabalhadores terceirizados como benefícios. Observou-se que alguns entrevistados tinham receio de responder algumas perguntas importantes, o que indica insegurança, uma vez que a terceirização tem como característica a flexibilidade de jornadas de trabalho com altos índices de rotatividade. De forma geral, isso mostra que a hierarquia, na distribuição de cargos e tarefas, influencia na opinião dos trabalhadores e que os mesmos têm medo de se prejudicar ou até mesmo perder seu trabalho, mas ao mesmo tempo, se sentem protegidos pela gestão do campus.

Por fim, o trabalho respondeu a problemática levantada pois cumpriu o objetivo de entender e esclarecer algumas questões que surgiram dentro da terceirização na gestão pública, no Instituto Federal da Paraíba – IFPB (campus João Pessoa), em tempos de Pandemia COVID-19. Uma vez que foi traçado o perfil o perfil socioeconômico dos trabalhadores, foram levantadas informações a fim de resgatar a história da terceirização no IFPB, campus João Pessoa-PB, Foram diagnosticadas possíveis fragilidades do trabalho terceirizado durante a pandemia COVID-19, e entendido o sentimento de pertencimento e valorização dos trabalhadores terceirizados durante a pandemia COVID-19.

A temática é de suma importância para análise da gestão do trabalho e aponta uma amplitude de questões, que não eram do objeto de análise, aqui apresentadas, mas que a pesquisa sinalizou a possibilidade de aprofundamento, com abertura de diálogos futuros internos na instituição (pós-COVID), buscando instrumentos que possam melhorar as condições de trabalho, gerar pertencimento, motivação, segurança etc., oportunizando falas dos trabalhadores terceirizados para que possam expressar em espaços coletivos, junto com as empresas contratadas e administração do IFPB, como era antes da Pandemia, o que mudou e quais mudanças esperam.

6 REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **STF se alinhou a setores que querem a volta da escravidão**. In: Brasil de Fato, São Paulo (SP), 2018. Disponível em: <<https://www.brasildefato.com.br/2018/09/04/terceirizacao-or-stf-se-alinhou-a-setores-que-querem-a-volta-da-escravidao/>>. Acesso em: 19 novembro. 2021.

ANTUNES, Ricardo. **Século XXI: Nova era da Precarização no Trabalho?** Seminário Nacional de Saúde Mental e Trabalho, São Paulo, 2008. Disponível em: <<https://docplayer.com.br/7504610-Seculo-xxi-nova-era-da-precarizacao-estrutural-do-trabalho-nesta-apresentacao-vamos-indicar-tres-anotacoes-que-articuladas-oferecem-uma.html>>. Acesso em: 18 de dez. 2021.

ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça. **Terceirização sem Limites: a Precarização do trabalho como regra**. In: O Social em Questão - Ano XVIII - nº 34 – 2015, pp. 19-40. Disponível em: <<http://www.cressrn.org.br/files/arquivos/Sm4618UP754c17102374.pdf>>. Acesso em: 19 dez. 2021.

ALMEIDA, Janaina. **GESTÃO PÚBLICA DE QUALIDADE: APLICAÇÃO DAS FUNÇÕES ADMINISTRATIVAS NOS CURSOS DE FORMAÇÃO INICIAL E CONTINUADA**. IFSC – 2018. Disponível em: <https://repositorio.ifsc.edu.br/bitstream/handle/123456789/767/Janaina%20Almeida%20%281%29.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em 15 fev. 2022

ALMEIDA, C. R. **Impactos da terceirização de serviços de conservação e limpeza no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba**. João Pessoa, 2018. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/handle/123456789/14836>. Acesso em: 18 set. 2021.

BEORDO, Poliana. **Terceirização ou precarização do trabalho: a situação do hipossuficiente**. In: VI Seminário do Trabalho, UNAERP, 2008. Disponível em: <<http://www.estudosdotrabalho.org/anais6seminariodotrabalho/polianabeordo2.pdf>> Acesso em: 19 mar. 2021.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. **Motivação nas organizações**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

BERNARDES, J.; FERREIRA, F. P. M. Sociedade e Natureza. In: CUNHA, S.P; GUERRA, A . J. T. (Org.) **A questão ambiental: diferentes abordagens**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003. p.183.

BIAVASCHI, Magda Barros; TEIXEIRA, Marilane Oliveira. **PL da terceirização: suprimindo direitos e ampliando iniquidades**. In: BRASIL DEBATE, 2015. Disponível em: < <https://brasildebate.com.br/pl-da-terceirizacao-suprimindo-direitos-e-ampliando-iniquidades/>>. Acesso em: 17 dez. 2021.

CASTEL, R. **As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário**. Rio de Janeiro: Vozes, 1998.

COSTIN, Claudia. **Administração pública**. Rio de Janeiro: Elieser, 2010.

CRUZ, L. C. L. **Responsabilidade subsidiária da administração pública pelos encargos trabalhistas nos contratos de terceirização**. (Trabalho de Conclusão de Curso de Especialização). Instituto Brasiliense de Direito Público, Brasília, 2012. Disponível em <https://portal.tcu.gov.br/biblioteca-digital/responsabilidade-subsidiaria-da-administracao-publica-pelos-encargos-trabalhistas-nos-contratos-de-terceirizacao.htm>. Acesso em: 25 de jul. 2021.

CUT. Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha: dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos. In: **Secretaria Nacional de Relações de Trabalho e Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos**. São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, novembro de 2014. Disponível em: <https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf> . Acesso em: 01 de jan. 2022.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª edição São Paulo: LTR, 2017. Disponível em: https://www.academia.edu/34943048/Curso_de_Direito_do_Trabalho_Mauricio_Godinho_Delgado. Acesso em: 26 de set. 2021.

DIAS, Reinaldo. Reestruturação produtiva e os processos de terceirização nas empresas. In.: DIAS, Reinaldo. **Sociologia das Organizações**. São Paulo: Atlas, 2008. p. 130-144.

DIEESE. **Terceirização e precarização das condições de trabalho**. In: Nota Técnica Nº 172. MARÇO/2017. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.html>>. Acesso em: 23 dez. 2021.

DIOGO, M. F. **Os sentidos do trabalho de limpeza e conservação**. Psicologia em Estudos, 12(3), 2007. p. 483-492. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/pe/a/VJZLGSRX76P9z57Qnz9mPmb/?lang=pt&format=pdf>> Acesso em 25 set. 2021.

DEJOURS, C. **A banalização da injustiça social**. 4 ed.. Rio de Janeiro: Ed. FGV, 2001.

DRUCK, G. **A TERCEIRIZAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO: PARTICULARIDADES E IMPLICAÇÕES** - Disponível em <https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/livros/livros/180215_terc_d_o_trab_no_brasil_novas_e_dist_persp_para_o_debate_cap_06.pdf> Acesso em: 24 de jul. de 2021

DRUCK, Graça. **TRABALHO, PRECARIZAÇÃO E RESISTÊNCIAS: novos e velhos desafios?**. CADERNO CRH, Salvador, v. 24, n. spe 01, p. 17-37, 2011. Disponível em:

<<https://www.scielo.br/j/ccrh/a/qvTGPNcmnSfHYJjH4RXLN3r/?format=pdf&lang=pt>> Acesso em: 07 jan. 2022.

DRUCK, Maria da Graça; FRANCO, Tânia. **A terceirização no Brasil: velho e novo fenômeno**. Salvador, BA: Laboral. Vol. 4, nº 2, PP. 83-94., 2008. Disponível em: <<https://docero.com.br/doc/s0sxnv5>> Acesso em: 23 dez. 2021.

DRUCK, Graça. **Entrevista concedida ao site da Escola Politécnica de Saúde Joaquim Venâncio. Entrevistadora: Viviane Tavares - EPSJV/Fiocruz**. Disponível em: <<https://www.epsjv.fiocruz.br/noticias/entrevista/entre-os-que-permaneceram-trabalhando-em-atividades-consideradas-essenciais-na>>. Acesso em: 21 dezembro 2021

DRUCK, G. **Trabalho, Precarização e Resistências: novos e velhos desafios?** Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/ccrh/a/qvTGPNcmnSfHYJjH4RXLN3r/?lang=pt&format=pdf>> Acesso em 24 de set. 2021

FELÍCIO, A. M.; HENRIQUE, V. L. **Terceirização: caracterização, origem e evolução jurídica**. In: DELGADO, G. N.; HENRIQUE, C. A. J. (Coord.). Terceirização no Direito do Trabalho. Belo Horizonte: Mandamentos, 2004. p. 81-118.

FERREIRA, A. B. de H. **Novo Aurélio século XXI: o dicionário da língua portuguesa**. 3.ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1999.

FREZ, Genivaldo Marcilio. MELLO, Vanessa Mieiro. **Terceirização no Brasil**. In: SADSJ-South American Development Society jornal – Terceirização no Brasil - São Paulo, v.2, n.4, 2016. Disponível em: <<https://www.sadsj.org/index.php/revista/article/view/32/31>>. Acesso em: 20 dez. 2021.

GIRARDI, D. M.. **A importância da terceirização nas organizações**. Revista de Ciências da Administração, Florianópolis, p. 23-31, jan. 1999. ISSN 2175-8077. Disponível em:< <http://www.spell.org.br/documentos/ver/24663/a-importancia-da-terceirizacao-nas-organicoes>>. Acesso em: 07 jan. 2022.

IPEA. **Terceirização do trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate**. Organizador: André Gambier Campos. Brasília: Ipea, 2018. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8258/1/Terceiriza%C3%A7%C3%A3o%20do%20trabalho%20no%20Brasil_novas%20e%20distintas%20perspectivas%20para%20o%20debate.pdf> Acesso em: 19 dez. 2021.

LIMA, Jacob. **A terceirização e os trabalhadores: revisitando algumas questões**. Caderno de Psicologia Social do Trabalho. Cad. psicol. soc. trab. v.13 n.1 São Paulo 2010. Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172010000100003>. Acesso em: 19 jan. 2022

KOTLER, Philip, ARMSTRONG, Gary. **Princípios de marketing**. 7.ed. Rio de Janeiro: LTC, 1998. Disponível em: <<http://www.capcs.uerj.br/tecnicas-de-amostragem/>> Marcelino, P. (2007). Afinal, o que é terceirização? Em busca de ferramentas de análise e de ação política. Pegada Eletrônica, 8(2), 55-70. Acesso 17 ago. 2021.

LIMA, Paulo Daniel Barreto. **Excelência em gestão pública: a trajetória e a estratégia da gestão pública**. Rio de Janeiro, Qualkitymark Editora, 2013.

LOURENÇO, Iolando. NASCIMENTO, Luciano. In: Agência Brasil. **Câmara aprova projeto que libera terceirização de atividades nas empresas**. Brasília, 22/03/2017. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/politica/noticia/2017-03/camara-aprova-projeto-que-libera-terceirizacao-de-atividades-nas-empresas>> Acesso em 25 nov. 2021.

MACEDO, Concessa Vaz de. **A descentralização da produção e a terceirização do trabalho: tendências gerais e evidências da Companhia Aços Especiais Itabira**. ACESITA S.A. Diamantina: CEDEPLAR, 2002. Disponível em: <http://www.cedeplar.ufmg.br/diamantina2002/textos/D48.PDF>. Acesso: 03 jan. 2022.

MARCELINO, P; CAVALCANTE, S. **Por Uma Definição de Terceirização**. Caderno CRH, Salvador, v. 25, n. 65, p. 331-346, Maio/Ago. 2012

MARCELINO, P. R. **Afinal, o que é terceirização?** Em busca de ferramentas de análise e de ação política. PEGADA- A Revista da Geografia do Trabalho, v. 8, n. 2, p. 55-81. dez. 2007. Disponível em: <<https://revista.fct.unesp.br/index.php/pegada/article/view/1640/1570>>. Acesso em: 20 jan. 2022.

MASLOW, A. H. (1987). **Motivation and personality**. 3rd ed. Ann Harbor: Harper and Row. Disponível em <https://docero.com.br/doc/s81s0s>. Acesso em 25 de set. 2021.

MEIRELES, L. M. S.. **Terceirização**. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23148-23150-1-PB.pdf>> Acesso em: 15 nov. 2021.

PAINEL DO CORONA VÍRUS - Disponível em: <<https://covid19.who.int/>> Acesso em 20 jul. de 2021

PALUDO, Augustinho. **Administração pública. Teoria e questões**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

POCHMANN, Marcio. **Associo terceirização ao processo de uberização do trabalho**. Rede Brasil Atual, 22/09/2016. Disponível em: <<https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2016/09/associo-terceirizacao-ao-processo-de-uberizacao-do-trabalho-4782/>> Acesso em: 21 dez. 2021.

ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. **Projetos de Estágio e Pesquisa em Administração**. 2 ed. São Paulo: Atlas, 1999.

ROESCH, Sylvia Maria A. (2005). **Projetos de estágio do curso e de pesquisa em administração**: guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso. 3rd ed. São Paulo: Atlas

Rosas, M. L. M. & Moraes, R. D. (2011). **A importância do reconhecimento no contexto de trabalho**. Revista AMAzônica, 7(2), 210-224.

SALVINO, M. R. & Ferreira, S. R. (2009). **Terceirização de serviços na administração pública e responsabilidade trabalhista**. Revista NOVATIO IURIS, 2(3), 119-146. Disponível em: <<http://www.esade.edu.br/esade/user/file/Esade06.pdf>> Acesso em 13 set. 2021.

SANTOS, Leticia (2019). **TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS PÚBLICOS: A gestão do Hospital da Criança de Brasília por uma organização social**. Universidade de Brasília. Disponível em: <https://bdm.unb.br/bitstream/10483/26953/1/2019_LeticiaBatistaDosSantos_tcc.pdf> Acesso em 15 fev. 2022.

SALDANHA, Clezio, **Introdução à gestão pública**. São Paulo: Saraiva, 2006.

SANCHES, Ana Tercia. **A terceirização diante da noção de trabalhador coletivo em Marx**. In: III Simpósio Lutas Sociais na América Latina. São Paulo: GEPAL, 2008. Disponível em: <<http://www.uel.br/grupo-pesquisa/gepal/terceirosimposio/anatercia.pdf>> Acesso em: 18 nov. 2021.

SILVA, Eliane Paula (2021). **TERCEIRIZAÇÃO NA PETROBRAS: UMA VISÃO A PARTIR DO RIO GRANDE DO NORTE**. Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Disponível em: <https://repositorio.ufrn.br/bitstream/123456789/41676/1/TerceirizacaoNaPetrobras_Silva_2021.pdf> Acesso em 15 fev. 2022

SILVA, R. M (2012). **TERCEIRIZAÇÃO NO SETOR PÚBLICO – CONTEXTO DA TERCEIRIZAÇÃO NO SETOR PÚBLICO BRASILEIRO**. Disponível em: <<https://www.historia.uff.br/estadoepoder/7sneq/docs/039.pdf>> Acesso em: 23 de jan. 2022

SILVA, E. A. (2008). **Terceirização na administração pública: conflitos na legislação, orçamentação e escrituração da despesa**. (Trabalho de Conclusão de Curso de Especialização). Instituto Serzedêllo Correa, Tribunal de Contas da União, Brasília. Disponível em: <<https://portal.tcu.gov.br/biblioteca-digital/terceirizacao-na-administracao-publica-conflitos-na-legislacao-orcamentacao-e-escrituracao-da-despesa.htm>> Acesso em: 25 set. 2021

SITUAÇÃO PANDÊMICA NO BRASIL - Disponível em: <<https://covid19.who.int/region/amro/country/br>> Acesso em 20 de jul. de 2021

TARGINO, Gekbede. (2017) **TERCEIRIZAÇÃO: eficiência, “otimização de serviços” ou precarização do TRABALHO no IFPB?** (Projeto de Pesquisa ,

Inovação, Desenvolvimento Tecnológico e Social) Instituto Federal da Paraíba. Disponível em: https://s3.ifpb.edu.br/suap-default/media/projetos/documentos_projeto/2468/arquivo_projeto/96bdf972f34c442e98293fbc108abbaa.pdf?AWSAccessKeyId=VDWMST7UB2KDVQW8FBDX&Signature=SGtE8HqrLND4JIn8LTgAgmrGi9A%3D&Expires=1644455811 Acesso em 02 fev 2022.

THOLL, S.. **Terceirização: Da origem e a aplicação no âmbito da Administração Pública**. Curitiba: UFPR, 2004. Disponível em: <<https://www.acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/57709/Susan%20Tholl.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 07 jan. 2022.

TORRES, J.C.E. **Pobreza e trabalho**. In: Cadastro Único: tecnologia de reclassificação social [online]. Salvador: EDUFBA, 2016, pp. 43-61. ISBN: 978-65-5630-011-5. Disponível em <<http://books.scielo.org/id/qprp/pdf/torres-9786556300115-05.pdf>> Acesso em: 24 set. 2021

TST. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 331**. Disponível em: <https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html> Acesso em: 24 dez. 2021.

APÊNDICE

1. Questionário

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO CIENCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA - IFPB CAMPUS JOÃO PESSOA

O presente questionário objetiva coletar dados para a elaboração do trabalho de conclusão de curso do aluno Eduardo Fernandes Felix, concluinte do curso de bacharelado em Administração de Empresas do Instituto Federal da Paraíba - IFPB. Os resultados obtidos serão utilizados apenas para fins acadêmicos, sendo realçado que as respostas dos inquiridos representam apenas a sua opinião individual.

O questionário pode ser respondido de forma anônima, não necessitando ser colocada sua identificação.

Não existem respostas certas ou erradas. Por isso, solicito que responda de forma espontânea e sincera a todas as questões.

1 - Nome do entrevistado. (Não será divulgado o nome dos respondentes da pesquisa).

2 - Idade: _____

3 - Sexo: Masculino Feminino Outro ND

4 - Grau de Escolaridade:

- Ensino fundamental incompleto
 Ensino fundamental completo
 Ensino médio incompleto

- Ensino médio completo
- Ensino superior incompleto
- Pós Graduação
- ND

5 - Empresa terceirizada para o qual trabalha

- Clarear
- Zelo

6 - Tempo de empresa: _____

7 - Há quantos anos você trabalha como prestador de serviço terceirizado no IFPB? Trabalha apenas no IFPB?

8 - Qual função desempenha?

9 - Como você avalia o ambiente de trabalho (você gosta de seu trabalho)?

- Ótimo
- Bom
- Regular
- Ruim
- Péssimo

10 - Sente-se valorizado pelo trabalho desempenhado na instituição?

- Ótimo
- Bom
- Regular
- Ruim
- Péssimo

11 - A empresa no qual você foi contratada oferece benefícios?

- Sim

Não

12 - Os benefícios oferecidos pela instituição são suficientes para suprir suas necessidades?

Sempre

Quase sempre

As vezes

Pouco

Nunca

13 - Quais os benefícios oferecidos para os trabalhadores terceirizados?

14 - Quais as principais dificuldades enfrentadas em seu ambiente de trabalho?

15 - No seu ponto de vista, o que pode ser melhorado no ambiente de trabalho? Quais essas possíveis mudanças?

16 - Você conhece a lei 13.429/17 que trata da terceirização?

Sim

Não

17 - Se sim, o que entende da lei 13.429/17?

18 - Em decorrência do COVID-19, os trabalhadores terceirizados foram afastados de suas atividades?

Sim

Não

19 - Houve demissão de trabalhadores terceirizados durante a pandemia?

20 - Caso tenha sido demitido durante a pandemia, você teve seus direitos trabalhistas como FGTS, verbas rescisórias e seguro-desemprego assegurados?

Sim

Não

21 - Durante a pandemia, quais os procedimentos adotados pelo IFPB para com os trabalhadores terceirizados?

22 - A empresa prestadora de serviço oferece alguma ajuda aos trabalhadores afastados como por exemplo cesta básica?

Sim Não

23 - Os trabalhadores que permaneceram exercendo atividade durante a pandemia tiveram acesso a itens de segurança a exemplo de luva, máscara e álcool gel?

24 - Essa permanência das atividades foram realizadas no IFPB ou Home Office (em casa)?

25 - Foi possibilitado aos terceirizados o trabalho home Office? *

Sim

Não

26 - Tiveram acesso a equipamentos eletrônicos como celular, internet, computador?

Sim

Não

27 - Tiveram auxílio ou benefício para aquisição de equipamentos para poderem executar suas atividades remotamente?

Sim

Não

28 - Para os trabalhadores da limpeza, houve mudança na jornada de trabalho?

Sim

Não

29 - Houve mudança no local de trabalho?

Sim

Não

30 - Existe algum conflito na relação de trabalho entre os terceirizados?

Sim

Não

31 - Qual sua sugestão par ser melhorada a relação de trabalho?

32 - Tem alguns conflitos, mas da pra resolver conversando.

33 - Como trabalhador você se sente protegido pela gestão do IFPB e sente que seus direitos são garantidos?

Sim

Não

Documento Digitalizado Ostensivo (Público)

Entrega do TCC Eduardo Fernandes Felix

Assunto: Entrega do TCC Eduardo Fernandes Felix
Assinado por: Eduardo Felix
Tipo do Documento: Anexo
Situação: Finalizado
Nível de Acesso: Ostensivo (Público)
Tipo do Conferência: Cópia Simples

Documento assinado eletronicamente por:

- **Eduardo Fernandes Felix, ALUNO (20162460031) DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO - JOÃO PESSOA**, em 22/02/2022 13:10:55.

Este documento foi armazenado no SUAP em 01/03/2022. Para comprovar sua integridade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifpb.edu.br/verificar-documento-externo/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 449828

Código de Autenticação: fe9f505a38

