

A TERCEIRIZAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO: PARTICULARIDADES E IMPLICAÇÕES

Graça Druck¹
Jeovana Sena²
Marina Morena Pinto³
Sâmia Araújo⁴

1 INTRODUÇÃO

Os estudos sobre as transformações do trabalho no Brasil nos últimos 25 anos têm encontrado como um dos processos mais marcantes a terceirização ou subcontratação, aqui tratadas como sinônimos. As análises formuladas – no campo do mercado de trabalho ou no espaço do processo de trabalho – revelam a centralidade desta “velha e nova” forma de organização/gestão do trabalho.

A terceirização hoje é um fenômeno mundial que se generalizou para todas as atividades e tipos de trabalho – nas áreas urbanas e rurais; na indústria, no comércio, nos serviços e nos setores público e privado –, apresentando diferentes modalidades e formas de regulação e legislação.

Na sua origem histórica, esteve presente na transição para o trabalho assalariado e o modo capitalista de produção. Já no século XVI, na Inglaterra e na França, a subcontratação era utilizada pelos mercadores-empregadores como forma de controle e subordinação dos artesãos independentes (Castel, 1998). Neste processo de assalariamento com o uso da subcontratação, buscava-se a subordinação de um segmento dos artesãos e a sua proletarização, isto é, a perda de sua independência e de seus direitos de propriedade sobre a produção e sobre o trabalho (Thebaud-Mony e Druck, 2007).

1. Professora titular do Programa de Pós-Graduação em Ciências Sociais (PPGCS) da Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Federal da Bahia (UFBA). Pesquisadora do Centro de Estudos e Pesquisas em Humanidades (CRH) da UFBA e do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq). Currículo: <<http://lattes.cnpq.br/2748515666391074>>.

2. Graduanda em Ciências Sociais pela UFBA e integrante do grupo de pesquisa Trabalho, Trabalhadores e Reprodução Social, vinculado ao CRH/UFBA. Currículo: <<http://lattes.cnpq.br/5177539402595044>>.

3. Mestranda no PPGCS/UFBA e integrante do grupo de pesquisa Trabalho, Trabalhadores e Reprodução Social, vinculado ao CRH/UFBA. Currículo: <<http://lattes.cnpq.br/4023540572013781>>.

4. Mestranda no PPGCS/UFBA e integrante do grupo de pesquisa Trabalho, Trabalhadores e Reprodução Social, vinculado ao CRH/UFBA. Currículo: <<http://lattes.cnpq.br/7809361884087399>>.

No Brasil, sua origem está no trabalho rural, através do sistema de “gato”, que se apoia no trabalho tipicamente sazonal (intermitente), presente na agricultura até os dias atuais. Foi também uma forma de contratação utilizada desde os primórdios da industrialização nas áreas urbanas, ainda que de forma secundária.

A experiência que se poderia denominar como a primeira de uma terceirização realizada pelo Estado brasileiro data do século XIX, mais precisamente de 1852, quando são tomadas iniciativas para substituir o trabalho escravo pelo trabalho dos migrantes pobres europeus. Um dos pioneiros foi o grande fazendeiro e senador Nicolau Pereira de Campos Vergueiro,⁵ que, após ter importado por sua própria conta mais de trezentas famílias da Suíça e da Alemanha, resolveu se “associar” ao governo de São Paulo para trazer 1.500 colonos. Para isso, formou a empresa Vergueiro & Cia., que se tornou uma agenciadora de mão de obra estrangeira para as grandes plantações, subcontratada pelo governo que passou a financiar a vinda desses trabalhadores. As condições de exploração do trabalho desses migrantes, subordinados aos grandes proprietários de terra e sem acesso a ela, e imobilizados nas fazendas, levou ao que se chamou de “escravidão branca” ou “parceria por endividamento” (Kowarick, 1994; Viotti da Costa, 1977).

Após essa experiência de iniciativas individuais de fazendeiros, o governo passou a assumir todos os custos com a vinda de imigrantes, e manteve a legislação sobre locação de trabalho de 1839, na qual os contratos que os imigrantes assinavam os fixavam por cinco anos nas fazendas e determinavam a prisão para os que não cumprissem as cláusulas. Mais tarde, em 1886, os fazendeiros paulistas fundaram a Sociedade Promotora de Imigração, entidade privada com a finalidade de importar mão de obra para o café, por meio de contratos firmados com o governo de São Paulo. Essa sociedade se constituía numa grande intermediadora de mão de obra, estabelecendo contratos de um ano. No final do século XIX, com o crescimento urbano-industrial, os imigrantes se destinavam para as cidades, pois a política de imigração resultara em excedentes de colonos nas plantações.

As diferentes fases históricas do capitalismo e dos padrões produtivos e de organização do trabalho foram redefinindo o lugar da terceirização/subcontratação. O avanço da industrialização e da urbanização, no século XIX e em parte do século XX, não a dispensou, mas a colocou de forma secundária ou periférica, especialmente nos países mais desenvolvidos da Europa e nos Estados Unidos.

Mais recentemente, no contexto dos processos de mundialização e financeirização do capital e de aplicação das políticas de conteúdo neoliberal, as formas de controle, gestão e organização do trabalho, juntamente com a redefinição do

5. Proprietário da Fazenda Ibicaba, em Limeira, estado de São Paulo, onde colonos suíços se insurgiram contra as condições aviltantes de trabalho. Esse movimento ficou conhecido como Revolta de Ibicaba; sua repercussão levou o governo suíço a proibir novas emigrações para o Brasil.

papel do Estado e da regulação sobre o mercado de trabalho, constituíram um novo regime de acumulação, em que a flexibilização/precarização do trabalho passou a ser uma estratégia central.

A precariedade é estrutural no capitalismo desde os seus primórdios, mas as suas formas sócio-históricas se alteram, se redefinem, se reconfiguram, indicando processos qualitativamente diferentes de precarização do trabalho em cada momento histórico (Druck, 2013; Druck e Antunes, 2014). Na atualidade, a precarização deixou de ser algo residual ou periférico para se institucionalizar em todas as regiões do mundo, tanto nos países desenvolvidos e centrais, quanto em países como o Brasil. Este mesmo processo ocorreu com a terceirização, conforme Araújo (2001, p. 56):

A atualidade, entretanto, imprime à terceirização determinados atributos, ao ponto de se poder afirmar, sem exageros, tratar-se de um fenômeno novo. De peça acessória, periférica, complementar na arquitetura produtiva, ela se transforma em elemento central, em condição de flexibilidade, portanto, fundamental do ponto de vista da produtividade e da competitividade das empresas. Segundo documento do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC (1993), o que marca a terceirização atual é o ritmo veloz com que tem sido introduzida, a sua abrangência e o fato de estar invadindo a própria cadeia produtiva.

A terceirização é um fenômeno velho e novo ao mesmo tempo, e a novidade está no lugar central que ocupa no capitalismo flexível e no seu crescimento e generalização, constituindo uma verdadeira epidemia sem controle, mesmo que, no caso brasileiro, exista, no plano da regulação, o Enunciado 331,⁶ que proíbe a terceirização na atividade-fim das empresas ou instituições públicas. Entretanto, com a aprovação da Lei nº 13.429, em março de 2017, ficou estabelecida a terceirização sem limites, isto é, a liberalização para todas as atividades e segmentos, derrubando por terra o argumento do empresariado e de defensores da terceirização de que ela é necessária, por conta da imprescindível especialização ou da focalização das atividades da empresa.

Os primeiros estudos sobre a terceirização no Brasil datam do início dos anos 1990. Isso porque refletem sobre um processo em curso que marca as transformações no mundo do trabalho no país, sob o signo da reestruturação produtiva, da globalização e das políticas neoliberais. Os novos padrões de organização do trabalho, com a adoção do toyotismo – que tem nas redes de subcontratação uma das principais práticas do modelo japonês, especialmente adotadas pelas empresas do setor industrial –, se disseminaram para os demais setores e atividades da economia, adaptando-se às especificidades de cada um.

6. Súmula nº 331/1993, do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que reviu a Súmula nº 256/1986, e definiu a legalidade do contrato de prestação de serviços de atividades-meio, proibindo a terceirização nas atividades-fim. Definiu também que a contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da administração pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988). E determinou a existência da responsabilidade subsidiária ao tomador dos serviços em caso de inadimplemento das obrigações trabalhistas pela empresa terceirizada, inclusive para a União, o que foi suspenso em 2007.

Os resultados de estudos e pesquisas sobre a terceirização no Brasil têm invariavelmente enfatizado a indissociabilidade entre este fenômeno e a precarização do trabalho em todos os segmentos investigados nos últimos 25 anos. Os diversos indicadores construídos pelas pesquisas revelaram a degradação do trabalho em todas as suas dimensões: no desrespeito aos direitos trabalhistas, nas más condições de trabalho, nos baixos salários, na piora das condições de saúde, nos maiores índices de acidentes e na vulnerabilidade política dos trabalhadores que, dispersos e fragmentados, têm dificuldades para se organizar coletivamente.

No entanto, cabe observar que, a despeito da existência de um vasto campo de estudos sobre precarização e terceirização nestas últimas décadas no Brasil, poucas são as pesquisas sobre a terceirização no serviço público no campo da sociologia do trabalho. Há estudos sobre terceirização nas empresas públicas, que são parte do que se chama de “setor público” – caso da Petrobras e do Banco do Brasil, por exemplo –, mas são raros os que investigam os serviços públicos.

Entre os estudos consultados, a maior parte tem por objeto a discussão sobre a regulamentação, os limites constitucionais e o crescimento da terceirização, assim como os casos de ilícitos que ferem os princípios constitucionais da responsabilidade do Estado sobre os serviços públicos. São estudos que se situam no campo do direito do trabalho e constituem preciosa contribuição para a compreensão dos limites, das incongruências e do desrespeito à legislação e à Constituição, e ajudam a desvendar os mecanismos e instrumentos de privatização do Estado e dos serviços públicos (Druck, 2016).

São recentes as pesquisas que estudam casos de terceirização no serviço público, por meio da subcontratação de empresas prestadoras de serviços (limpeza, manutenção, portaria, segurança), assim como as investigações sobre outras formas de terceirização, a exemplo das organizações sociais (OSs), que foram amplamente utilizadas na área da saúde, para assumirem a gestão de hospitais públicos. E são mais escassas ainda pesquisas que tenham como objeto os trabalhadores terceirizados.

É com a intenção de somar esforços com outras áreas de investigação, sob o olhar da sociologia do trabalho, que serão apresentados os principais resultados de uma pesquisa realizada em 2015 na Universidade Federal da Bahia (UFBA), que teve por objeto os trabalhadores terceirizados nos serviços de limpeza, vigilância e portaria.⁷

O capítulo está dividido em quatro partes, além dessa introdução: a terceirização no serviço público; a terceirização na UFBA; os principais indicadores de precarização do trabalho dos “servidores terceirizados”; e algumas conclusões, à luz do debate sobre o Estado empresarial/gerencial no Brasil.

7. A terceirização na UFBA: um estudo de caso, projeto desenvolvido com o apoio do Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica (Pibic/UFBA/CNPq). Ver Druck (2015).

2 A TERCEIRIZAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO

No quadro atual de transformações do trabalho, em que a terceirização ocupa lugar central, faz-se necessário analisar como os processos de globalização, de reestruturação produtiva e de hegemonia neoliberal se manifestaram no âmbito do trabalho do servidor público. Para isso, é necessário fazer referência, mesmo que este não seja objeto principal deste capítulo, às transformações pelas quais o Estado passou.

No plano mais geral, há uma mudança radical no tipo de Estado que prevaleceu durante todo o período de hegemonia fordista, principalmente nos países europeus que viveram a experiência dos Estados de bem-estar social, com políticas públicas de caráter universal, de pleno emprego e de distribuição de renda, fruto do pacto social estabelecido no pós-Guerra. Nos anos 1970, esse padrão de desenvolvimento e o Estado social entraram em crise, e o capital buscou se reestruturar no plano mundial, redefinindo-se o papel e o tipo de Estado. Era o início da chamada era neoliberal, cuja evolução desigual e combinada até os dias atuais foi marcada por privatizações de empresas públicas e pelo enxugamento da máquina do Estado, com a redução das políticas públicas universais e com uma forte ideologia norteadora das reformas do Estado – inclusive no Brasil –, que sustentava a necessidade de introduzir no serviço público o modelo gerencial do setor privado.

No Brasil, a introdução da terceirização no serviço público se dá no governo militar, que, em 1967, fez uma reforma administrativa do aparelho de Estado, tendo por objetivo impedir “o crescimento desmesurado da máquina administrativa”, tal como justificado no Decreto-Lei (DL) nº 200/1967. Neste decreto, definia-se a descentralização da administração pública, mediante a contratação ou concessão de execução indireta de serviços pelo setor privado.

Em 1970, a Lei nº 5.645 veio complementar o DL nº 200/1967, ao definir quais serviços poderiam ser contratados de forma indireta (transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza, e outras assemelhadas), dispondo que esses deveriam ser “de preferência” contratados através de empresas privadas prestadoras desses serviços.

Esta legislação passou a incentivar o uso crescente da subcontratação desses serviços, ainda que de forma comedida. Isto porque, conforme Amorim (2009), até então não havia exigência constitucional de concurso público para a contratação de funcionários públicos, que eram regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), podendo ser admitidos e demitidos facilmente, o que se alterou radicalmente com a Constituição Federal de 1988, segundo a qual o concurso público se tornou exigência para cargo e emprego público.

Vale destacar, nas legislações subsequentes que regem a administração pública, o Enunciado nº 331/1993, que estabelece a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços em caso de inadimplência das obrigações trabalhistas, inclusive para a União, o que foi objeto de Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) da Lei nº 8.666/1993,⁸ votada em 2010, suspendendo, portanto, essa responsabilização da administração pública. Ainda em 1993, a edição da Lei de Licitações e Contratos foi – e continua a ser – fundamental para se viabilizar a terceirização, pois determina as normas gerais para a contratação de serviços pelo Estado, reafirmando a sua legalidade.

Entretanto, é com a Reforma do Estado no governo Fernando Henrique Cardoso, iniciada em 1995,⁹ que se estabelecem todas as diretrizes e a concepção de um Estado gerencial, no qual a privatização e a terceirização assumem lugar central. Essa reforma, em consonância com as políticas neoliberais, definiu três áreas de atuação: *i*) as atividades exclusivas do Estado, constituídas pelo núcleo estratégico; *ii*) os serviços não exclusivos do Estado (escolas, universidades, centros de pesquisa científica e tecnológica, creches, ambulatórios, hospitais, entidades de assistência aos carentes, museus, orquestras sinfônicas, entre outras), que deveriam ser publicizadas; e *iii*) a produção de bens e serviços para o mercado (retirada do Estado por meio dos programas de privatização e desestatização). Fora das atividades principais, estão as “atividades ou serviços auxiliares” (limpeza, vigilância, transporte, serviços técnicos de informática e processamento de dados, entre outras), que deveriam ser terceirizadas, submetidas a licitação pública.

Conforme destaca Amorim (2009), com razão, a justificativa exposta no Plano Diretor defende uma administração pública gerencial espelhada na administração da empresa flexível do regime toyotista, uma vez que “o paradigma gerencial contemporâneo (...) exige formas flexíveis de gestão, horizontalização de estruturas, descentralização de funções, incentivos à criatividade” (Brasil, 1995, p. 17, *apud* Amorim, 2009, p. 71).

Neste contexto da reforma, importante regulação representa o Decreto nº 2.271/1997, que dispõe sobre as atividades que podem ser terceirizadas, consideradas como acessórias, instrumentais ou complementares (conservação, limpeza,

8. Em conclusão, o Plenário, por maioria, julgou procedente pedido formulado em Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) movida pelo governador do Distrito Federal, para declarar a constitucionalidade do art. 71, § 1º, da Lei nº 8.666/1993 de licitações e contratos da administração pública (“Art. 71. O contratado é responsável pelos encargos trabalhistas, previdenciários, fiscais e comerciais resultantes da execução do contrato. § 1º A inadimplência do contratado, com referência aos encargos trabalhistas, fiscais e comerciais não transfere à administração pública a responsabilidade por seu pagamento, nem poderá onerar o objeto do contrato ou restringir a regularização e o uso das obras e edificações, inclusive perante o Registro de Imóveis”). Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/arquivo/informativo/documento/informativo610.htm>>. Acesso em: 1º dez. 2016.

9. A reforma gerencial de 1995 – a reforma gerencial do Estado brasileiro – foi iniciada pelo Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado (Mare), que existiu entre 1995 e 1998, sob a direção do ministro Luiz Carlos Bresser-Pereira.

segurança, vigilância, transportes, informática, copeiragem, recepção, reprografia, telecomunicações e manutenção de prédios, equipamentos e instalações); e as que não podem ser terceirizadas – as “categorias funcionais abrangidas pelo plano de cargos do órgão ou entidade, salvo expressa disposição legal em contrário ou quando se tratar de cargo extinto, total ou parcialmente, no âmbito do quadro geral de pessoal” (Brasil, 1997).

Essa definição do Decreto nº 2.271/1997 buscou reproduzir, no serviço público, o mesmo espírito do Enunciado 331, que diferencia atividade-meio e atividade-fim, proibindo a terceirização nesse último tipo de atividade. Segundo Souza (2012, p. 58):

Esta relação é importante posto que mostra a força e a legitimidade da interpretação do Tribunal Superior do Trabalho no que se refere a terceirização no país. Embora a Súmula 331 não tenha um caráter de lei, tornou-se uma âncora interpretativa sobre o tema, o que resultou na expedição de um decreto pelo Poder Executivo, reafirmando a sua compreensão e sedimentando a funcionalidade da terceirização em atividades “acessórias”.

Entretanto, o crescimento desenfreado da terceirização no serviço público mostrou que a limitação da terceirização nas funções que pertencem à estrutura de cargos do funcionalismo foi esvaziada, à medida que, na reforma do aparelho de Estado, houve uma reestruturação nas carreiras, com a extinção de cargos públicos, permitindo-se, dessa forma, a ampliação da terceirização.

Além disso, duas outras leis incentivaram e legalizaram a terceirização da atividade-fim no serviço público: a Lei nº 9.637/1998, que estabelece a subcontratação pelo Poder Executivo de OSs (pessoas jurídicas de direito privado, sem fins lucrativos, para atuar nas áreas de ensino, pesquisa científica, desenvolvimento tecnológico, proteção e preservação do meio ambiente, cultura e saúde); e a Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF), de 2000 – cujo objetivo principal de controle das contas públicas é reduzir as despesas com o funcionalismo público –, que inibiu a realização de concursos públicos e incentivou a terceirização, pois as despesas com a subcontratação de empresas, contratação temporária, emergencial e de comissionados não são computadas como “pessoal”.

No bojo do debate e das manifestações contra o PL nº 4.330 (PL nº 30), que deu origem à Lei nº 13.429, o STF julgou, em abril de 2015, a Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADI nº 1.923) sobre as OSs, que vinham sendo utilizadas amplamente na área da saúde pública. A decisão, que julgou a subcontratação das OSs como constitucional, implica a liberalização da terceirização para atividades-fim do Estado, a exemplo da educação e da saúde pública, entre outras.

3 A TERCEIRIZAÇÃO NA UFBA

A UFBA completou 70 anos em 2016. A comunidade universitária é formada, atualmente, por 33.804 estudantes de graduação, 5.381 estudantes de pós-graduação, 2.524 docentes, 3.195 servidores técnico-administrativos e 2.161 trabalhadores terceirizados.¹⁰ Vale registrar que, somente no ano de 2015, a publicação *UFBA em números*, disponível desde 2001, passou a computar os terceirizados como parte do item “pessoal”.¹¹ Ou seja, esses trabalhadores deixaram de ser “invisíveis”, pelo menos em termos estatísticos. As informações sobre o quantitativo de pessoal terceirizado estão disponibilizadas nos relatórios de gestão da universidade, mas só há dados disponíveis a partir de 2006, e os números apresentados não contabilizam todos os servidores terceirizados.

As dificuldades para dimensionar o efetivo de servidores terceirizados não é uma particularidade da UFBA, nem do serviço público em geral, pois é um limite em todas as áreas de atividade, sobretudo no setor privado. No caso do Brasil, são estimativas calculadas com base em “serviços terceirizáveis”, e não há, nas estatísticas oficiais do governo, nenhum instrumento de registro para os terceirizados.

3.1 A evolução dos diferentes segmentos de trabalhadores da UFBA

Ao se observar a evolução do número de trabalhadores em cada segmento para um período de dez anos, conforme a tabela 1, podem-se destacar alguns dados. Em primeiro lugar, o altíssimo crescimento do número de terceirizados (de 127%), ainda mais quando comparado aos demais segmentos, especialmente o de pessoal técnico-administrativo, que cresceu apenas 2%, e o de docentes, para o qual ocorreu um maior número de concursos, com um aumento de 37%. Nesse período, cabe destacar o crescimento a partir de 2009, ano em que já estava em curso o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (Reuni),¹² que implicou o aumento de cursos, vagas e instalações. Houve, com isso, aumento da demanda de serviços de apoio e administrativos, cuja resposta foi o incremento da terceirização, a exemplo do que ocorreu em 2009 em relação a 2008: enquanto o número de funcionários decrescia (-2,6%), o quantitativo de terceirizados crescia 13%.

10. Dados para 2015, última síntese publicada em *UFBA em números, 2016 – ano base 2015*.

11. A partir da gestão do reitor João Carlos Salles Pires da Silva, empossado em 2014, a administração da UFBA passou a considerar os terceirizados como membros da comunidade universitária.

12. Programa instituído pelo Decreto-Lei nº 6.096, de abril de 2007, cuja meta era dobrar o número de alunos nos cursos de graduação em dez anos, a partir de 2008, e permitir o ingresso de 680 mil alunos a mais nos cursos de graduação. Além do aumento de vagas, foram implementadas: a ampliação ou abertura de cursos noturnos, o aumento do número de alunos por professor, a redução do custo por aluno, a flexibilização de currículos e o combate à evasão. O programa, no entanto, não previu a necessária e correspondente ampliação do número de servidores técnico-administrativos e de docentes.

Em 2006, os terceirizados representavam 15% do total dos trabalhadores da UFBA, enquanto os servidores técnico-administrativos eram 49%. Em 2015, chegaram a 27,5%, próximo ao que representava o número de docentes (29,7%), enquanto a participação dos servidores caiu para 41%. Por sua vez, em 2013, ano com o maior número de terceirizados (2.571), estes chegaram a representar 30%, e os servidores, 38%. Nos últimos dois anos – 2014 e 2015 –, houve uma queda acumulada de 16% no número de terceirizados, mas também caiu o número de servidores (em 3,4%). Isso pode ser explicado pela atuação da administração central da universidade, que fez um levantamento criterioso dos contratos das prestadoras de serviços, revendo as quantidades demandadas.

TABELA 1
Variação do número de trabalhadores da UFBA (2006-2015)
(Em %)

Segmentos de trabalhadores	2006	2015	Variação (%)
	Números absolutos	Números absolutos	
Terceirizados	951	2.161	127,2
Funcionários	3.126	3.195	2,2
Docentes	1.708	2.337	36,8
Docentes substitutos	573	176	-69,3
Docentes Temporários	-	-	-
Total	6.358	7.869	26,8

Elaboração das autoras, com base nos relatórios de gestão da UFBA e da publicação *UFBA em números*, disponíveis em: <www.ufba.br>.

No que se refere ao número de terceirizados dos segmentos pesquisados – limpeza, portaria/recepção e vigilância –, estes representam a maioria de todos os contratos de prestação de serviços, variando entre 66% e 82%, no período. O setor de limpeza é o que congrega o maior número de trabalhadores (51,1%), seguido pelo de portaria/recepção (25,8%) e o de vigilância (22,8%).¹³

3.2 Quem são os servidores terceirizados da UFBA

Do total de 105 trabalhadores entrevistados, 52,4% são do sexo masculino e 47,6% do sexo feminino. No entanto, há diferenças em cada segmento – o setor de limpeza é constituído por 72,2% de mulheres, enquanto em vigilância e portaria os homens predominam, sendo respectivamente 83% e 71,4%. Esses dados expressam a tradicional divisão sexual do trabalho.

No que se refere à etnia, 94,3% se reconhecem como pretos ou pardos. E se observa que não há diferenças significativas nos três segmentos. Na limpeza, são 92,5% pretos ou pardos; na vigilância, 100% assim se declarou; e na portaria, 90,5%.

13. Dados das Pró-Reitoria de Administração e Pró-Reitoria de Planejamento da UFBA, para abril de 2015.

Tal composição étnica reflete em parte o perfil demográfico da cidade de Salvador, onde cerca de 80% da população é preta ou parda, e acompanha a estrutura da população economicamente ativa (PEA) da Região Metropolitana de Salvador, onde os negros (pretos e pardos) correspondem a 92%.¹⁴

A maior parte dos entrevistados, 68,6%, tem entre 31 e 55 anos; a faixa etária com maior número de trabalhadores é a de 26 a 50 anos (20%), enquanto os jovens (de 20 a 30 anos) correspondem a 22,9%. A maioria é solteira (44,8%), e 35,2% são casados, mas 79% deles têm filhos.

No caso da limpeza, 57,4% são solteiros, 31,5% casados e 11,1% separados, 77,8% têm filhos, e a idade predominante é de 46 a 50 anos. Na vigilância, 70% são casados e 80% têm filhos, ao passo que a faixa etária predominante é de 41 a 45 anos. Na portaria, 38,1% são solteiros e 61,9% são casados, 81% têm filhos, e a maioria tem entre 46 e 50 anos de idade.

A escolaridade dos trabalhadores terceirizados investigados mostra que 58,1% possuem ensino médio completo, e os que possuem ensino médio incompleto ou fundamental completo ou incompleto somam 39% dos entrevistados – um número significativo, que pode ser explicado pelas diferenças entre os segmentos. Na limpeza, cujo número de trabalhadores representa 53,9% no total dos três segmentos, apenas 42% possuem entre fundamental completo ou médio incompleto, e 35,2% têm médio completo. Na vigilância, 86,7% possuem ensino médio completo, enquanto na portaria são 76,2%, o que se explica pela exigência da função especificada pelos contratos.

O padrão salarial é baixo: 1 salário mínimo (SM) para 70% dos entrevistados, embora haja diferenças entre os três segmentos. No setor de limpeza, predomina 1 SM (94%), encontrando-se nesse segmento maioria de mulheres e menor escolaridade. Na portaria, 52,4% ganham 1 SM, e os demais, entre 1 e 2 SMs. Entre os vigilantes, a situação se inverte: 50% ganham entre 1 e 2 SMs, mas é alto o número dos que ganham 1 SM (40%).

Esses trabalhadores moram, em sua maioria (61,9%), em bairros periféricos de Salvador, vivem nesses bairros há muitos anos ou neles sempre moraram (70,5% moram nesses lugares há mais de quinze anos, sendo que 32,5% destes, desde que nasceram), o que mostra pouca mobilidade, e 93,3% moram com pelo menos uma pessoa. Quase a metade (49,5%) dos entrevistados têm renda familiar entre 1 e 2 SMs, e 41% de 2 a 3 SMs. Para 59%, a sua renda é a principal da casa, e 70% são chefes de família. Boa parte deles (48,6%) precisam de outro trabalho (o famoso “bico”) para complementar suas rendas.

14. Dados da PED para 2015, sistematizados em Sistema PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego, Inserção da População Negra nos Mercados de Trabalho Metropolitanos. Ver Dieese (2016).

As principais formas de lazer desses trabalhadores são atividades sem grandes custos, como ir à praia, assistir à televisão ou jogar futebol, entre outras. Tais condições não variam significativamente entre os três segmentos.

Ao se analisar o tempo de trabalho dos entrevistados na UFBA, os resultados são surpreendentes e, ao mesmo tempo, indicadores de uma certa condição específica desses trabalhadores no serviço público. Apenas 14,3% estão há menos de um ano na UFBA. A maior parte, 32,4%, está entre 1 e 3 anos, seguida dos que estão entre 3 e 6 anos (21,9%). Entre 6 e 10 anos, são 14,3%, e 17,1% têm mais de dez anos de trabalho na universidade, sendo que há trabalhadores com 27 anos de trabalho na UFBA. O segmento que tem menos tempo é a portaria (menos de um ano; 28,6%), seguido pela vigilância (17,6%), enquanto na limpeza apenas 7,4% não completaram um ano, e 25,9% têm mais de dez anos de trabalho; na vigilância, ninguém tem esse tempo de trabalho.

Este tipo de informação indica que, ao mesmo tempo em que há uma relativa estabilidade desses servidores terceirizados na universidade, a instabilidade está presente o tempo todo, pois a troca de empresas é uma constante para todos os segmentos.

Em síntese, embora existam diferenças no perfil dos servidores terceirizados para cada um dos segmentos pesquisados – limpeza, portaria e vigilância –, conforme já registrado anteriormente, pode-se traçar um perfil sintético para o conjunto dos entrevistados: são em sua maioria homens, negros, solteiros, com filhos; têm entre 31 e 55 anos, possuem ensino médio completo, moram nos bairros periféricos, recebem 1 SM, têm renda familiar entre 1 e 2 SMs, a sua renda é a principal da casa, e são chefes de família. O tempo de trabalho na UFBA se situa entre três e sete anos, mas esses servidores trocaram de empresa entre duas e quatro vezes desde que estão trabalhando na universidade.

3.3 As condições de trabalho e de saúde dos servidores terceirizados

Há um padrão de remuneração para esses servidores terceirizados: 1 SM para os setores de limpeza e portaria; e entre 1 e 2 SMs para os vigilantes. No caso desses últimos, 60% declararam receber adicional de periculosidade, tendo sido os únicos a declarar essa informação entre os entrevistados.¹⁵

A jornada de trabalho de 84,8% dos entrevistados é de 40 a 44 horas semanais. No caso dos vigilantes que trabalham em turno de 12 horas de trabalho por 36 horas de descanso, a carga horária semanal é alterada. Existem vigilantes

15. A Lei nº 12.740/2012, incluiu os vigilantes nas atividades ou operações perigosas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador, como "roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial". Esse trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% sobre o salário, sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa. Dessa forma, todos os vigilantes deveriam estar recebendo esse adicional de periculosidade, entretanto, apenas uma parte (60%) dos entrevistados declarou recebê-lo.

que trabalham 44 horas semanais no que eles chamam de “administrativo”, em jornadas de 8 horas por dia.

Entre os trabalhadores da portaria e da vigilância, há o pagamento da “intra-jornada”, em que, por não haver horário de almoço garantido em suas jornadas, recebem uma espécie de “hora extra” nos seus contracheques. A alimentação durante o turno de 12 horas é feita com trocas por colegas, dado que 50% dos vigilantes e 28,6% dos porteiros responderam não ter horário de almoço.

As empresas terceirizadas não realizam nenhum treinamento de qualificação para 53,3% de seus empregados. Entre os empregados que realizam treinamento, ressalta-se que 69,7% receberam curso de limpeza e 23,3% dos vigilantes receberam curso de reciclagem; segundo um dos entrevistados, o curso de reciclagem é obrigatório, conforme o acordo com o sindicato da categoria. Para 70,5% dos entrevistados, a UFBA não oferece nenhuma orientação sobre situações de risco.

Quando se observam os dados por segmento, identificam-se algumas diferenças. O setor de vigilância é o que possui maior índice de remanejamento dos trabalhadores entre os diversos *campi* da universidade, sendo que 56,7% já trocaram de unidade. Entretanto, 63,3% nunca trocaram de empresa, ao passo que, no setor de limpeza, 70% dos entrevistados já mudaram de empresa. É a famosa “troca de crachás”, como é conhecido o fenômeno do rodízio de empresas de terceirização no serviço público.

No conjunto dos entrevistados, 50,5% declararam que o salário às vezes atrasa, sendo que 7,6% disseram que o salário sempre atrasa. Por sua vez, no caso dos vigilantes, 66,7% declararam que o salário nunca atrasou. É notória a situação revelada por outras pesquisas, em que o atraso no pagamento de salários é comum, muitas vezes justificado pela falta de repasse ou pagamento da fatura pela instituição contratante.

No que se refere aos instrumentos de trabalho, e em especial à qualidade do material disponível para cada setor, 48,6% afirmaram que são de boa qualidade, 30,5% acreditam que possui uma qualidade regular, e 12,4% responderam que a qualidade é ruim ou péssima. Excetuando-se o setor de portaria, todos recebem equipamento de proteção individual (EPI). Perguntados sobre suas principais dificuldades, 62,9% dos entrevistados declararam não possuir nenhuma dificuldade no trabalho; 9,5% declararam que a maior dificuldade é o ambiente de trabalho, dada a vulnerabilidade ou a falta de estrutura; e 8,6% informaram ser o transporte para o trabalho a sua maior dificuldade.

Entre os entrevistados, 65,7% sempre tiveram direito a plano de saúde, que, em sua maioria (69,5%), inclui plano odontológico. Nas entrevistas, 24,8% dos servidores terceirizados afirmaram já terem sido afastados por motivo de doença;

destes, 22,2% por zika/febre de chikungunya, 18,5% por problemas osteomusculares, 3,7% por infecção urinária, 3,7% por contaminação por produtos químicos e 51,9% por outros motivos. Afirmaram, ademais, que, quando ficam doentes, 67,6% deles procuram clínicas privadas; 29,5%, o posto de saúde; e apenas 2,9% procuram o Serviço Médico da UFBA, que eles não têm o direito de utilizar e, quando o fazem, são orientados a procurar o Hospital das Clínicas.

Quanto aos acidentes de trabalho, 6,7% afirmaram ter sofrido algum tipo de acidente, destacando-se corte na mão, choque, ferimento por material cirúrgico, queimaduras e outros. Em 71,4% dos casos, a empresa não auxiliou o funcionário.

3.4 Os direitos trabalhistas dos servidores terceirizados

Assim como demonstrado por estudos sobre a terceirização (Druck e Franco, 2008, 2016; Pochmann, 2008; Dieese/CUT, 2011; 2014; Gimenez e Krein, 2016), essa modalidade de contratação gera, nas empresas contratadas, um alto grau de rotatividade, o que contribui para a não garantia de direitos trabalhistas aos terceirizados. Na UFBA não é diferente. Com os dados obtidos na pesquisa, constatou-se que muitos desses direitos são desrespeitados. Mas, nesse item, o que mais chamou a atenção foi a quantidade de trabalhadores que trabalham sem tirar férias regularmente: 46% disseram que já ficaram sem tirar férias alguma vez, desde quando começaram a trabalhar na universidade. Quando perguntados se tiram férias regularmente, desde quando começaram a trabalhar na UFBA, 9% responderam que nunca tiraram férias; 31%, às vezes; e 46% responderam que tiram férias regularmente. Isso ocorre devido principalmente a uma prática comum entre as empresas terceirizadas e a UFBA, a “troca de crachás”, referida anteriormente, quando a empresa contratada, muitas vezes antes de completar um ano de serviços prestados, declara falência e rompe o contrato, sem pagar os direitos trabalhistas, e os mesmos trabalhadores são contratados por outra empresa terceirizada que a substitui.

Para se ter uma ideia do quanto à prática da “troca de crachás” tem implicações sobre direitos elementares dos trabalhadores, sobretudo o direito a férias, identificou-se que 12% dos trabalhadores que trocaram de duas a quatro vezes de empresas, desde quando começaram a trabalhar na UFBA, tiraram férias a cada dois e quatro anos. Dos que trocaram de empresas de cinco a sete vezes, tiraram férias a cada dois a seis anos. E se encontrou um trabalhador que ficou dez anos sem férias.

Por sua vez, o direito aos auxílios para alimentação e transporte, como são essenciais à manutenção da força de trabalho e à presença do empregado no local de trabalho, são garantidos com bem mais frequência: 94% responderam que sempre receberam o auxílio-alimentação, e 6% que receberam às vezes. Quando perguntados sobre o direito ao auxílio-transporte, 98% responderam que sempre receberam, e

apenas 2% afirmaram que receberam às vezes. No entanto, esse auxílio-transporte nem sempre é suficiente para o trabalhador ir e vir do seu local de trabalho: 7% disseram que precisam complementar o valor que recebem para o transporte.

Outro item que a pesquisa investigou foi como esses trabalhadores se relacionam em seu ambiente de trabalho. Quando indagados sobre suas relações com outros trabalhadores terceirizados da UFBA, 80% responderam que é boa ou muito boa; 20% responderam ser regular; e ninguém respondeu *ruim* ou *péssima*. E quanto à relação com os funcionários da UFBA, 79% dos entrevistados responderam que é boa ou muito boa; 20% responderam ser regular; e 1% respondeu *ruim* ou *péssima*. Setenta e nove por cento disseram ter boa ou muito boa relação com os docentes da universidade; 18%, regular; e 3%, *ruim* ou *péssima*. Os estudantes são com quem os trabalhadores terceirizados melhor se relacionam: 83% dos entrevistados disseram ter boa ou muito boa relação com os estudantes; 16% responderam ser regular; e 1% respondeu *ruim* ou *péssima*. Entretanto, 22% dos entrevistados já foram discriminados por serem terceirizados. Essa discriminação partiu de docentes (57%); de estudantes (43%); de servidores da UFBA (39%); de outro trabalhador terceirizado (4,3%); e de usuários de serviços da universidade (4,3%). Com os encarregados da empresa, 71,5% dos entrevistados disseram ter boa ou muito boa relação; 29% disseram ser regular; e ninguém respondeu ser ruim ou péssima.

Quando perguntados sobre a relação com o funcionário da universidade que determina o roteiro de suas atividades, 64% responderam ser boa ou muito boa; 12% responderam ser regular; 2%, *ruim* ou *péssima*. Esse dado revela também que esses entrevistados (78%) afirmaram ser orientados em seu processo de trabalho por algum funcionário da universidade, e não pela empresa da qual são empregados. Trata-se de uma irregularidade muito comum na terceirização, tanto no setor privado quanto no público, pois implica a subordinação do empregado à contratante, o que caracteriza vínculo empregatício.

No que se refere à satisfação dos servidores terceirizados com seus empregos, constatou-se que apenas 11% não estão satisfeitos. Os motivos variam, mas a maior parte diz não gostar da atividade que realiza. Entretanto, outras razões foram indicadas, como condições de trabalho ruins; falta de direitos; perseguição; falta de coleguismo entre os terceirizados; baixo salário; trabalho em um horário ruim; e falta de incentivo para ascensão. A imensa maioria está satisfeita com seus empregos: 89%. Entre os motivos mais expressivos, relatam-se os seguintes: 65% porque gostam do ambiente, por terem boa convivência ou por não sofrerem pressão, e por terem bom relacionamento com os alunos; e 32% porque têm um emprego.

Cabe destacar, como já visto, que a maioria dos entrevistados afirmam estar satisfeitos com seus empregos devido ao ambiente e à convivência na universidade.

Isso mostra que, embora esses trabalhadores não tenham um vínculo trabalhista formal com a instituição, o seu trabalho lhes proporciona um sentimento de pertencimento à UFBA, o que demonstra que as atividades que realizam não estão à parte da “vida” universitária, mas justamente ao contrário: são atividades fundamentais para a manutenção da universidade.

Não obstante esses servidores apresentem uma alta satisfação com seu trabalho, quando perguntados se gostariam de ter outro emprego, 77% responderam que sim, sendo os seguintes os motivos: ter uma melhor remuneração; ter outra profissão; ter melhores condições de trabalho; ter o próprio negócio; ter mais estabilidade, entre outros. E, quando perguntados se gostariam de trabalhar como terceirizados ou contratados diretamente, 99% responderam que gostariam de trabalhar como contratados diretos, pois, segundo eles, teriam mais estabilidade/segurança no trabalho; melhor remuneração; mais direitos; mais benefícios (plano de saúde, por exemplo); seriam mais valorizados em seus empregos; teriam seus direitos respeitados; não receberiam calote das empresas terceirizadas; teriam melhores condições de vida; e teriam menor jornada de trabalho.

Tais afirmações revelam o quanto esses trabalhadores têm plena consciência do que é ser terceirizado e como eles veem a condição de trabalho do servidor público. Seus desejos são de terem um emprego “decente”, com respeito aos direitos, melhor remuneração e condições de trabalho, maior estabilidade etc. Ou seja, eles na verdade negam a condição de terceirizado, e não o trabalho em si que realizam. De fato, como mostrado anteriormente, grande parte dos terceirizados da UFBA sente satisfação em trabalhar em uma universidade, onde podem se relacionar com estudantes, professores e servidores e, talvez principalmente, por poderem afirmar: “Eu trabalho na UFBA” (e não na empresa A ou B). Isso, inegavelmente, representa um certo *status* para esses trabalhadores, sentimento que também existe entre professores, funcionários e estudantes.

3.5 As iniciativas para o cumprimento dos direitos trabalhistas

No que diz respeito à burla dos direitos trabalhistas, a pesquisa revelou que 32% dos entrevistados precisaram entrar na Justiça do Trabalho para reivindicar direitos, desde quando começaram a trabalhar na UFBA como terceirizados. Destes, 41% por iniciativa individual; 41% por iniciativa do sindicato; e 18% por iniciativa coletiva (sindicato e trabalhador). Esses trabalhadores precisaram acionar a Justiça do Trabalho pelos motivos mais diversos: 59% por não pagamento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), férias e décimo terceiro salário; 50% por atraso de salário; 9% por não pagamento de horas extras; 6% por demissão indevida; 3% por assédio moral; e 3% porque a empresa declarou falência e não pagou os direitos trabalhistas. Nesse último caso – o não pagamento de direitos trabalhistas devido à falência de empresas –, é importante mencionar a Portaria nº 409, de 21

de dezembro de 2016,¹⁶ que estabelece que a instituição pública contratante deve fiscalizar mensalmente se a empresa terceirizada contratada está, de fato, cumprindo as obrigações trabalhistas e pagando os salários regularmente. Caso não esteja, pode efetuar o pagamento à contratada apenas depois que esta comprove que está em dia com os trabalhadores e, conforme a situação da empresa, a contratante pode efetuar diretamente o pagamento aos trabalhadores.

Embora a portaria seja recente, a UFBA já adotou essa medida anteriormente, incorporando tais exigências e possibilidades nos termos dos contratos. Diante do não pagamento de salários a alguns trabalhadores terceirizados da instituição, do setor de manutenção e limpeza, a administração da universidade realizou o pagamento diretamente aos trabalhadores, com mediação do Ministério Público do Trabalho (MPT).

Com relação à atuação sindical, 81% dos entrevistados responderam que conhecem o sindicato de sua categoria. Em relação ao imposto sindical, 89% responderam que sempre foi descontado em seus contracheques; 4% afirmaram que às vezes; e 4% disseram não saber.

Dos entrevistados, 28% já participaram de algum tipo de manifestação para reivindicar direitos trabalhistas, desde quando começaram a trabalhar na UFBA. Destes trabalhadores, 93% participaram de manifestações para reivindicarem atraso de salários; 10% por não pagamento de tíquete e vale-transporte; e 3% por aumento de salário. Ressalte-se que 51% já participaram de greves, pelos mesmos motivos: atraso de salário, 81%; não pagamento de tíquete e vale-transporte, 17%; por não recebimento de salários, 6%; porque a empresa não cumpriu o acordo salarial, 4%; por não pagamento de insalubridade, 2%; e por demissão indevida, 2%. Dos que não participaram, 22% afirmaram não o terem feito por medo de demissão; 14% disseram não ter nenhum motivo para participar; 12% declararam não acreditar na greve como instrumento eficaz para a garantia de direitos aos trabalhadores; 6% alegaram não terem tido apoio do sindicato; e 2% tinham cargo de confiança.

4 INDICADORES PRINCIPAIS DA PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO DOS SERVIDORES TERCEIRIZADOS

A terceirização na UFBA é um caso que reproduz os indicadores principais dos problemas constatados em outras pesquisas sobre terceirização no serviço público (Amorim, 2009; Jacobsen e Cordeiro, 2015; Cunha, 2015; Costa, 2007; Silva, 2014; e Druck, 2016, entre outros), a começar pela dificuldade nas fontes de informações sobre as estatísticas que mostrem a evolução do número de servidores terceirizados em geral e por segmento. Não há informações padronizadas a cada ano, e a ins-

16. A portaria "Dispõe sobre as garantias contratuais ao trabalhador na execução indireta de serviços e os limites à terceirização de atividades, no âmbito da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional e das empresas estatais federais controladas pela União" (Brasil, 2016).

tituição não faz uma sistematização destas estatísticas. Uma das explicações para esse primeiro indicador reside nos limites do quadro de servidores públicos da universidade, cujo efetivo registrou um crescimento de apenas 2,2% nos últimos dez anos. Tal situação se reflete na incapacidade de criar uma estrutura administrativa capaz de gerenciar e controlar os contratos das prestadoras de serviços, o que levou a universidade a contratar, ou seja, terceirizar uma empresa de gestão de contratos.

Há um segundo indicador que também se relaciona à responsabilidade da instituição pública contratante: as condições estabelecidas pela lei de licitações, em que a concorrência entre as empresas prestadoras de serviços se dá fundamentalmente pelo valor do contrato. Por lei, a universidade é obrigada a selecionar o menor preço.

Os contratos em geral são padronizados, e definem as exigências para a participação das empresas concorrentes, com destaque para a impossibilidade das que estejam em situação de falência, recuperação judicial, concordata ou insolvência, ou que tenham sido declaradas inidôneas para licitar ou contratar. Entretanto, não há nenhum impedimento a empresas que estejam com dívida trabalhista, objeto de processos na Justiça do Trabalho, situação que é muito comum entre as contratadas pelas instituições públicas. É também um procedimento conhecido, embora de difícil comprovação, a mudança de CNPJ das empresas falidas. Os mesmos proprietários abrem novas empresas, concorrem nas licitações e ganham os contratos. Muda o nome da empresa, mudam as fardas/uniformes dos trabalhadores, mas a prática de desrespeito aos direitos continua.

Todavia, nos contratos há também uma exigência muito importante: apresentar mensalmente (ou em outra periodicidade, conforme o caso) comprovantes de recolhimento de FGTS e Previdência, folha de pagamentos analítica, comprovante de pagamento de vale-transporte, vale-alimentação ou refeição, décimo terceiro salário, programação e concessão de férias com o pagamento do adicional de férias. Além disso, define-se que “*a execução completa do contrato somente se caracterizará quando a contratada comprovar o pagamento de todas as obrigações trabalhistas referentes à mão-de-obra terceirizada*” (UFBA, 2013b, p. 9, grifo nosso)

Do ponto de vista formal, portanto, segundo os termos dos contratos, está previsto que a empresa contratada deve comprovar o seu respeito aos direitos trabalhistas junto à administração da universidade. Entretanto, outro termo, no mesmo contrato, autoriza um procedimento da instituição contratante, que expõe a fragilidade destas exigências frente ao comportamento usual das empresas terceiras, pois define que a contratada possa autorizar a administração da contratante a “*fazer o desconto na fatura e o pagamento direto dos salários e demais verbas trabalhistas aos trabalhadores, quando houver falha no cumprimento dessas obrigações*” (UFBA, 2013b, p. 11, grifo nosso).¹⁷

17. Com a ressalva de que, quando não for possível pagar diretamente aos trabalhadores, os valores correspondentes serão depositados junto à Justiça do Trabalho.

A hipótese possível é que o não cumprimento do contrato nesses itens tem sido recorrente, porque não há instrumentos de gestão da administração da instituição pública que exerça, de fato, a fiscalização dessas empresas no que respeita aos direitos trabalhistas. E isto se explica, em grande medida, pela falta de servidores públicos para exercer essa função, em virtude da não reposição do quadro nestes últimos dez anos.

Esse estrangulamento do funcionalismo público, substituído progressivamente pela terceirização, tem se refletido num terceiro indicador importante de precarização: o número de terceirizados irregulares, ou seja, em funções que fazem parte da estrutura de cargos do funcionalismo federal e que, pela legislação, não poderiam ser terceirizados. No caso da UFBA, há informações para os anos de 2011, com 1.776 servidores terceirizados nessa condição (54% do número total de servidores); em 2012, 1.930 (59%); em 2013, 1.890 (57%); e em 2014, 1.665 (52%).¹⁸ A quase totalidade desses servidores terceirizados trabalhavam nos hospitais universitários e em unidades de saúde da UFBA. Tal situação de falta de profissionais, como enfermeiros, médicos, técnicos em radiologia e outros da área de saúde, provocada pela inexistência de concursos públicos, levou à intermediação de contratos por meio de fundações, gerando graves problemas trabalhistas e provocando a interferência do Tribunal de Contas da União (TCU) e do MPT.

Um quarto indicador que se pode considerar é o custo da terceirização para o serviço público. No caso da UFBA, dados da administração central para 2015¹⁹ mostram que as despesas com empresas terceirizadas representavam 64% do total da despesa com contratos administrativos. O valor total mensal pago pelos serviços terceirizados era de R\$ 5.165.237,43, correspondente a 1.602 pessoas subcontratadas. Ao se fazer o cálculo do custo médio por trabalhador terceirizado, chega-se ao valor de R\$ 3.224,24. Considerando-se que o custo do trabalho abarca, além do salário mínimo (R\$ 788,00 em 2015), os encargos trabalhistas, cujo cálculo estimado seria de 100% do salário contratado,²⁰ o total seria de aproximadamente R\$ 1.576,00. Comparando-se esse valor com a média salarial desses trabalhadores (de 1 SM), tem-se uma ideia do quanto a empresa contratada se apropria. Uma diferença que explicaria o porquê do alto crescimento do número de empresas prestadoras de serviços nos últimos tempos.²¹

18. Dados apresentados no *Relatório de Gestão da UFBA, 2014*.

19. Dados fornecidos pela Pró-Reitoria de Administração (Proad) e pela Pró-Reitoria de Planejamento e Orçamento (Proplan), para abril de 2015.

20. Considerando-se o que os empresários definem como custo total do trabalho.

21. Os segmentos de vigilância, portaria/recepção e limpeza custam mensalmente à universidade R\$ 4.323.761,62, isto é, 83,7% do montante total, recursos que correspondem ao contrato de 1.314 trabalhadores. Isso representa um custo médio de R\$ 3.290,53 por trabalhador, cujo salário médio é de um salário mínimo (R\$ 788,00).

Tendo em vista que o pagamento dos serviços terceirizados representa aproximadamente 55,5% das verbas de custeio da universidade, pode-se ter uma ideia das implicações decorrentes de corte ou contingenciamento de recursos determinado pelo governo federal.²² A falta de verbas incide imediatamente no pagamento das prestadoras de serviços, e cada atraso no pagamento das faturas significa que a empresa tem justificativa para atrasar os salários dos seus empregados. Tal situação expressa a especificidade e a perversidade desse tipo de empresa, que não produz nada, sendo exclusivamente uma intermediadora de mão de obra, isto é, vende força de trabalho. Apesar disso, é tratada de forma especial em relação a outras empresas, pois, ao se comparar com qualquer unidade industrial ou comercial, por exemplo, o fato de não vender ou de ter clientes inadimplentes não justificaria que ela não pagasse os salários de seus empregados. Diferentemente, no caso da terceirização no serviço público, este é um comportamento recorrente, encarado como se fosse “justo”: já que ela não recebeu pelo que vendeu àquela instituição – a mercadoria força de trabalho –, ela não poderia pagar seus empregados, isto com base em uma falsa suposição de que a empresa presta serviços somente àquela instituição. Sabe-isso que essa não é a realidade, especialmente nos serviços de vigilância, limpeza e portaria, cujas empresas prestam vários tipos de serviços a outras inúmeras empresas, tanto do setor privado como no público.

Um rápido panorama das atuais empresas contratadas pela universidade confirma essa assertiva. Todas elas são contratadas recentes, em substituição a outras empresas que vinham prestando serviços. Na área de vigilância, é a MAP Serviços de Segurança Ltda., na UFBA desde 2013; na área de portaria, a Creta Serviços, desde 2015; e no setor de limpeza, a Liderança Serviços, também desde 2015.

A MAP Serviços de Segurança Ltda., criada em dezembro de 2001, é uma empresa de prestação de serviço em vigilância patrimonial, manutenção predial, limpeza e conservação e segurança eletrônica, que atua nas regiões Nordeste e Sudeste; conta com 12 mil funcionários e tem como principais clientes, além da UFBA, o Governo da Bahia, o Shopping Center Lapa, a Clínica CAM, a Brasil Kirin, o Boulevard Side Empresarial, a Rede Globo de Televisão e outros hospitais e *shopping centers*.²³

A empresa Creta Serviços, sediada em Itinga, no município de Lauro de Freitas-BA, é uma empresa terceirizada que presta serviços de agente de portaria, agente de limpeza e artífices, ascensoristas, pessoal de copa e garçons, digitadores, secretárias e telefonistas, bem como de jardinagem, limpeza e tratamento de pisos. Tem entre seus clientes principais, além da UFBA, o Banco Rural, a Secretaria de Saúde do Estado da Bahia, o Bompreço, a Sadia, o Atakarejo, a Secretaria de Segurança do Estado da Bahia, o Ministério Público do Estado da Bahia, a Previdência Federal e a Polícia Militar do Estado da Bahia, entre outros.²⁴

22. Ver, a esse respeito, Santana e Druck (2015).

23. Informação disponível em: <<http://www.grupomap.com.br/quem-somos/>>. Acesso em: 17 jan. 2017.

24. Informação disponível em: <<http://www.cretaservicos.com.br/>>. Acesso em: 17 jan. 2017.

A empresa Liderança Serviços presta serviços nas áreas de limpeza e conservação, limpeza hospitalar, jardinagem, copa e café, telefonia, digitação, portaria, recepção, serviços de garçom, zeladoria, jornalismo e outros de apoio administrativo. Está no mercado há mais de vinte anos e é considerada a maior empresa de higiene e limpeza da região Sul no país. Tem aproximadamente 24 mil empregados. A matriz é em São José, Santa Catarina, e a empresa tem filiais em toda a região Sul, no Sudeste e no Centro-Oeste, bem como uma filial em Salvador. Está presente em quinze Unidades da Federação (UFs). Seus clientes são empresas privadas (lojas, bancos etc.), condomínios, administração pública (federal, estadual e municipal) e hospitais.²⁵

Na relação entre a instituição pública contratante e a empresa prestadora de serviços contratada, observa-se uma dupla responsabilidade relativa ao descumprimento dos direitos dos trabalhadores. Da parte do Estado, a crescente substituição dos servidores públicos por terceirizados leva a que a instituição pública, subordinada à União e às políticas dos seus governos, com a redução do quadro técnico-administrativo e cortes de verbas, não tenha capacidade de controlar e fiscalizar o cumprimento dos contratos e fique sem recursos para saldar os seus compromissos. Do lado das empresas prestadoras de serviços, um histórico de fraudes, falências, inadimplências, de desrespeito aos direitos dos trabalhadores, de instabilidade, decorrentes das facilidades na legislação e da ausência de um controle eficiente por parte da instituição contratante. Na realidade, essas empresas surgiram das entranhas do Estado brasileiro, a partir da reforma de 1995. E é o Estado, em última instância, que cria e alimenta esse tipo de empresa.

Nesta medida, os trabalhadores terceirizados são duplamente penalizados, seja pela responsabilidade da instituição pública ou a da União, seja por culpa da empresa contratada, em uma relação de trabalho que, pela sua natureza – a intermediação –, é intrinsecamente precária. É o que indicam os indicadores obtidos pela pesquisa junto aos servidores terceirizados referentes ao padrão salarial, às condições de trabalho, aos direitos trabalhistas e à percepção desses trabalhadores sobre a sua condição de terceirizados como “provisória-permanente”.

É conhecendo esse quadro do trabalho terceirizado no serviço público que faz sentido a votação realizada no Supremo Tribunal Federal (STF), para decidir “repercussão geral” no caso de a União ter responsabilidade subsidiária quando da inadimplência das obrigações trabalhistas, o que foi suspenso em 2007, por intermédio de uma Ação Declaratória de Inconstitucionalidade (ADI), conforme referido anteriormente. A decisão tomada pelo STF, por cinco votos a favor e seis votos contra a repercussão geral, isto é, determinando a desobrigação do Estado sobre as dívidas trabalhistas de empresas contratadas no serviço público, mais uma vez, puniu os trabalhadores terceirizados

25. Informações disponíveis em: <<http://www.lideranca.com.br/>>. Acesso em: 17 jan. 2017.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A terceirização no serviço público é um fenômeno de fundamental importância para se compreender as transformações que o aparelho de Estado brasileiro vem passando desde meados dos anos 1990, notadamente no que diz respeito à condição atual e ao futuro do funcionalismo público.

O processo de privatização dos serviços públicos via terceirização pode ser considerado como a forma mais eficiente de tornar hegemônica a concepção de um Estado gerencial, substituindo-se gradativa e rapidamente o servidor público concursado por relações de trabalho contratuais ou informais regidas por legislação do setor privado. E, neste processo, é trazida para dentro do serviço público a lógica empresarial privada em todas as suas dimensões, destacadamente a instabilidade e a rotatividade dos trabalhadores, por meio de contratos precários e provisórios, com baixo padrão salarial e desrespeito aos direitos trabalhistas.

Atualmente, há uma grande diversidade de formas de terceirização na esfera pública, como as concessões, as parcerias público-privadas, as cooperativas, as organizações não governamentais (ONGs), as organizações da sociedade civil de interesse público (Oscips), as organizações sociais (OSs) e a contratação de empresas prestadoras de serviços (ou intermediadoras de mão de obra), como é o caso do que se tematizou neste capítulo.

Embora sejam modalidades diferentes de terceirização, o que as unifica é que todas substituem o trabalho do servidor público, reduzindo-o não só numericamente, o que já é grave, dadas as necessidades da maior parte da sociedade brasileira, como redefinindo o seu lugar e a sua importância, desqualificando-o com o objetivo de mostrar que ele não é mais necessário, que pode ser descartado, superado, substituído, uma vez que o discurso dominante insiste na suposta eficiência de instituições de natureza privada, mais flexíveis e ágeis, em contraposição ao padrão do serviço público brasileiro.

No caso aqui analisado – a terceirização de serviços de limpeza, vigilância e portaria na Universidade Federal da Bahia, com a contratação de empresas de intermediação de mão de obra –, vale ressaltar algumas descobertas que a pesquisa revelou.

Em primeiro lugar, é necessário justificar a denominação usada no capítulo de “servidores terceirizados”. Essa expressão foi se delineando a partir das revelações da pesquisa em relação às origens da terceirização no serviço público, por um lado e, por outro, à percepção dos trabalhadores terceirizados da sua própria condição. Embora a terceirização passe a ser regulamentada e incentivada pelo Estado desde 1967, conforme já mencionado, é com a Reforma do Estado de 1995 que a estrutura da carreira do funcionalismo é modificada, com o fim de alguns cargos, que passa a se justificar o recurso à terceirização. Nesta medida, os servidores nas áreas

de limpeza, portaria/recepção e vigilância, por exemplo, que eram do quadro do funcionalismo, deixam de sê-lo, e passam a ser “servidores terceirizados”.

Ao mesmo tempo, a pesquisa também revelou que o tempo de trabalho dos terceirizados na UFBA é longo. As empresas vão, mas eles ficam. Troca-se a empresa, mas é uma prática comum, a pedido da universidade, a permanência dos trabalhadores, que vêm a ser contratados pela nova empresa. Não é por acaso que se encontraram entrevistados com até trinta anos de trabalho na UFBA. Tal acordo tácito entre a contratante e a contratada expressa que a permanência desse funcionário significa considerá-lo como parte do quadro permanente, sem de fato o ser. Isto é, trata-se da condição provisória-permanente já referida. Temos, aqui, um indicador de que esses “servidores terceirizados” deveriam pertencer ao quadro efetivo da UFBA, pois assim são vistos pela própria instituição.

Ademais, embora os serviços de limpeza, portaria e vigilância sejam considerados secundários, acessórios ou periféricos (como atividades-meio), a experiência concreta das universidades tem mostrado que são indispensáveis para o seu funcionamento. Não há como funcionarem o ensino, a pesquisa, a administração, os hospitais universitários, enfim o conjunto das atividades, sem limpeza, sem portaria e sem vigilância. São atividades permanentes. Vários são os casos de paralisações destes serviços que inviabilizaram o funcionamento de universidades, que chegaram a fechar ou adiar semestres letivos.²⁶

Do lado dos terceirizados, as entrevistas mostraram, a partir da voz dos trabalhadores, o grau de pertencimento que eles sentem em relação à universidade e o que experienciam ao trabalhar e conviver com estudantes, docentes e funcionários, motivo de grande satisfação para a maioria dos entrevistados. Poder dizer “eu trabalho na UFBA” expressa não somente o “orgulho” ou *status* de trabalhar em uma universidade pública, como também a percepção de se sentir como parte da instituição. E, por isso, pode-se com razão considerá-los “servidores terceirizados”.

As informações reunidas na pesquisa, mesmo que esta tenha sido realizada como um estudo de caso em uma universidade, permitem afirmar – à luz da literatura sobre o tema e mediante uma análise que não se detém no fragmento analisado empiricamente, mas contextualiza-o em suas conexões históricas e sociais – que a

26. Em 2015, logo após os cortes do governo federal no orçamento das universidades federais, assistimos a inúmeras paralisações e greves, inclusive entre os trabalhadores terceirizados. As maiores universidades do Rio de Janeiro – Universidade Federal Fluminense (UFF), Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro (UFRRJ) e Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ) – suspenderam suas atividades e adiaram o início de aulas, em virtude da greve dos servidores terceirizados por falta de pagamento de salários e gratificações. A Universidade Federal de Minas Gerais (UFMG) e a Universidade Federal de São Paulo (Unifesp) cancelaram as aulas à época, por não terem orçamento para pagamento dos trabalhadores terceirizados. Na Universidade Federal do Paraná (UFPR), os servidores terceirizados do Hospital das Clínicas pararam, reivindicando a reposição das perdas inflacionárias (Fasubra, 2016; Andes, 2015; Agência Brasil, 2015; Dantas e Seto, 2015; Mendonça, 2015).

terceirização no serviço público é um dos mecanismos mais importantes e eficientes de desmonte do conteúdo social do Estado e de sua privatização.

No caso das universidades públicas, instituições que produzem conhecimento, formam gerações em todas as profissões, onde estão reunidos os principais intelectuais da sociedade, criou-se uma situação em que elas se tornaram cúmplices de um amplo processo de precarização do trabalho, com a criação de trabalhadores considerados de “segunda categoria”, que não pertencem formalmente à comunidade universitária, embora sejam indispensáveis para o funcionamento da universidade. Tal condição foi imposta pelo Estado brasileiro, ao longo de sucessivos governos, especialmente com a reestruturação do aparelho estatal via reforma de 1995, que redefiniu as carreiras e os cargos públicos, ampliando e legalizando a terceirização.

Trata-se da constituição e consolidação de um Estado neoliberal, que se utiliza da terceirização em suas diversas modalidades, como instrumento para pôr fim a um segmento dos trabalhadores – o funcionalismo público – que tem papel crucial para garantir o direito e o acesso aos serviços públicos necessários à sociedade, sobretudo à classe trabalhadora, impossibilitada de recorrer a esses serviços no mercado.

São várias as modalidades de ataques aos direitos, ao padrão salarial e às condições de trabalho do funcionalismo, consubstanciadas nos ajustes fiscais implantados pelos vários governos desde o início dos anos 1990 até hoje, ajustes esses recomendados e exigidos pelas instituições e classes que representam o capital financeiro globalizado, cujo ápice ocorreu em 2016, com a Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 241 (ou PEC nº 55), que congelou os gastos sociais por vinte anos, com o claro objetivo de fazer *superavit* primário, a fim de se transferirem recursos públicos para as instituições privadas credoras da dívida pública brasileira.

Na esteira dessa inédita e radical medida, um conjunto de projetos de lei, medidas provisórias e emendas constitucionais estão em discussão no Congresso Nacional, cujo cerne é a destituição dos direitos sociais e trabalhistas de todos os trabalhadores dos setores público e privado, numa clara ofensiva contra qualquer resquício de uma legislação protetiva e de um Estado social. Trata-se de garantir a liberdade sem limites para o capital, que exige um “estado gerencial” ou um “governo empresarial”, conforme denominação de Dardot e Laval (2016).²⁷

A reestruturação do Estado sob a hegemonia do neoliberalismo, que vem ocorrendo no plano mundial, tem duas dimensões fundamentais: *i*) as privatizações de empresas públicas e de serviços públicos, pondo um fim gradativo ao “Estado produtor”; e *ii*) a transformação interna do Estado, realizada por intermédio de re-

27. A análise sobre Estado empresarial ou gerencial, com a qual se concorda, está exposta no capítulo 8 – *O Governo empresarial*, do livro *Neoliberalismo – A nova razão do mundo (ensaios sobre a sociedade neoliberal)*, de autoria dos franceses Pierre Dardot e Christian Laval, publicado no Brasil pela Editora Boitempo.

formas (a exemplo do que ocorreu no Brasil, em 1995), cujo objetivo é subordinar o Estado à lógica do mercado, tornando-o eficiente e produtivo, reduzindo custos, flexibilizando-o e impondo uma gestão nos moldes da empresa privada (Dardot e Laval, 2016).

Tal transformação foi sustentada na desvalorização/desprezo dos servidores públicos. Além de baixos salários, sobretudo nas áreas de educação e saúde, passou-se a conviver com a falta crônica de meios e de pessoal, fruto da redução de investimentos em políticas públicas de caráter universal. Para isso, os “governos empresariais” contaram com a ajuda da mídia, desencadeando verdadeiras campanhas contra os servidores públicos – acusados de privilegiados, descompromissados, ineficientes, pouco produtivos, que estariam sugando os recursos públicos sem prestarem à população o serviço público de qualidade –, ao tempo em que enalteciam o peso dos impostos para os cidadãos, para conseguir a adesão ideológica a essa postura. Segundo Dardot e Laval (2016, p. 274-275):

Essa vontade de impor no cerne da ação pública os valores, as práticas e o funcionamento da empresa privada conduz à instituição de uma nova prática de governo. (...) Determina que o Estado seja mais flexível, reativo, fundamentado no mercado e orientado para o consumidor. (...) Essa mutação empresarial não visa apenas a aumentar a eficácia e reduzir custos da ação pública; ela subverte radicalmente os fundamentos modernos da democracia, isto é, o reconhecimento de direitos sociais ao *status* de cidadão. (...) Uma “mercadorização” da instituição pública obrigada a funcionar de acordo com as regras empresariais (...).

A concepção de ação pública do “intervencionismo neoliberal” propõe substituir a administração regida pelo direito público por uma administração subordinada ao direito da concorrência, mudando radicalmente o modo de gestão pública, juntamente à defesa e à prática da redução dos gastos públicos, que tem tido efeitos devastadores em todos os países.²⁸

O princípio dessa nova gestão do serviço público, chamada de “governança”, é que “a gestão privada é sempre mais eficaz que a administração pública, que o setor privado é mais reativo, mais flexível, mais inovador, tecnicamente mais eficaz, porque é mais especializado, menos sujeito que o setor público a regras estatutárias” (Dardot e Laval, 2016, p. 290).

Para os autores, o que explicaria essa superioridade do privado em relação ao público é que, no último, não há “o efeito disciplinador da concorrência como estímulo ao bom desempenho” (Dardot e Laval, 2016, p. 290). Considerada como fator central de motivação numa gestão privada, pode-se concluir que a concorrência entre

28. Nos países europeus, destaca-se o desmantelamento do Estado de bem-estar na Inglaterra, iniciado por Margaret Thatcher nos anos 1990, que prosseguiu nos governos seguintes. Vale fazer menção ao recém-lançado filme dirigido por Ken Loach, vencedor da Palma de Ouro no Festival de Cinema de Cannes, em 2016, intitulado *Eu, Daniel Blake*, que retrata o sofrimento e a peregrinação kafkiana de um trabalhador adoecido que necessita da Previdência do Estado.

os próprios trabalhadores na disputa por permanecer no emprego, ausente no caso dos servidores públicos, devido à estabilidade que ainda permanece em muitos países, seria um entrave para uma eficiente prestação de serviços. A experiência da terceirização no serviço público, em suas várias modalidades – contratação de empresas, de OSs ou de parcerias público-privadas –, não confirma esse efeito da concorrência; de fato, ocorre o contrário, pois, além de não ser mais eficiente, ela ainda cria condições para relações obscuras, sem fiscalização, de maior vulnerabilidade e que têm levado a denúncias de corrupção.²⁹

Ainda segundo Dardot e Laval (2016, p. 290):

É essa hipótese [o efeito da concorrência] que se encontra no princípio de todas as medidas que visam “terceirizar” para o setor privado os serviços públicos inteiros, ora segmentos de atividades, incrementar as relações de associação contratual com o setor privado (por exemplo, na forma de “parceria público-privada”) ou, ainda, criar vínculos sistemáticos de subcontratação entre administrações públicas e empresas.

Em síntese, concordando com os autores franceses acerca do novo caráter do Estado empresarial, típico do “intervencionismo neoliberal”, defende-se aqui a tese de que a terceirização no serviço público pode ser qualificada como o principal instrumento de privatização interna do Estado, concretizando a metamorfose que dá origem ao denominado “estado gerencial” ou “governo empresarial”. Isto porque é por meio principalmente da terceirização que se busca eliminar todos os traços de um Estado social, com a extinção daqueles que são os maiores responsáveis por tornar realidade qualquer política pública: os servidores públicos, transformados gradativamente em servidores terceirizados.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA BRASIL. **Funcionários terceirizados da Universidade Federal Fluminense mantêm greve**. Rio de Janeiro, 2015. Disponível em: <<https://goo.gl/dgmH9N>>. Acesso em: 16 fev. 2017.

ANDES-SN – SINDICATO NACIONAL DOS DOCENTES DAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR. **Terceirizados da UFRRJ e da UFF paralisam**

29. Um debate recente se refere à terceirização dos presídios no Brasil, em virtude da ocorrência de chacinas de presos em alguns estados. Pronunciamentos de estudiosos e promotores do Ministério Público do Trabalho (MPT) alertaram para o perigo da terceirização dos agentes penitenciários, a exemplo da procuradora do trabalho Séfora Char, do MPT da Bahia, que afirmou estar “A terceirização da função de agente penitenciário (...) diretamente relacionada com a atual crise no sistema penitenciário no Brasil”, e entrou com uma ação civil pública pelo fim da terceirização da atividade dos agentes penitenciários em todos os presídios baianos. Também alertou: “A empresa terceirizada tem informações de inteligência de segurança pública. Ela está tendo acesso a informações secretas, para depois poder até ‘quarterizar’ esse serviço, o que deixa a situação bem mais vulnerável”. Ademais, lembrou que o próprio Alexandre de Moraes, então ministro da Justiça, havia “feito uma inspeção em que chegou à conclusão de que a terceirização foi um dos vetores fundamentais para o fortalecimento das facções criminosas dentro das unidades” (MPT..., 2 fev. 2017).

atividades por falta de pagamento. [s.l.], 2015. Disponível em: <<https://goo.gl/tNSeqk>>. Acesso em: 6 fev. 2017.

AMORIM, H. **Terceirização no serviço público:** uma análise à luz da nova hermenêutica constitucional. São Paulo: LTr, 2009.

ARAÚJO, A. J. S. **Paradoxos da modernização:** terceirização e segurança dos trabalhadores em uma refinaria de petróleo. 2001. Tese (Doutorado) – Fiocruz, Rio de Janeiro, 2001.

BRASIL. **Ministério da Administração Federal e da Reforma do Estado.** Brasília: Presidência da República, 1995.

_____. Decreto nº 2.271, de 7 de julho de 1997. Dispõe sobre a contratação de serviços pela administração pública federal direta, autárquica e fundacional e dá outras providências. Disponível em: <<https://goo.gl/jSbhAr>>. Acesso em: 8 out. 2012.

_____. Lei nº 12.740, de 8 de dezembro de 2012. Altera o art. 193 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a fim de redefinir os critérios para caracterização das atividades ou operações perigosas, e revoga a Lei nº 7.369, de 20 de setembro de 1985. Disponível em: <<https://goo.gl/j5jgNQ>>. Acesso em: 10 nov. 2015.

_____. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Portaria nº 409, de 21 de dezembro de 2016. Dispõe sobre as garantias contratuais ao trabalhador na execução indireta de serviços e os limites à terceirização de atividades, no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional e das empresas estatais federais controladas pela União. Disponível em: <<https://goo.gl/PMgijg>>. Acesso em: 1º fev. 2017.

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

COSTA, S. G. O pai que não é o patrão: vivências de sujeitos terceirizados no Ministério Público do Estado do Rio Grande do Sul. **Revista Organizações & Sociedades**, v. 14, n. 42, p. 97-113, jul./set. 2007. Disponível em: <<https://goo.gl/x71ZcB>>. Acesso em: 15 out. 2015.

CUNHA, Y. R. **Terceirização e terceirizados:** um estudo sobre os impactos objetivos e subjetivos da terceirização sobre trabalhadores terceirizados que atuam no setor de limpeza em escolas estaduais no município de Marília-SP. 2015. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Filosofia e Ciências de Marília, Universidade Estadual Paulista – Marília, 2015. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/11449/123213>>. Acesso em: 15 fev. 2016.

DANTAS, M.; SETO, K. S. Terceirizados e precarizados, novas vozes na universidade. **Carta Capital**. [s.l.], 2015. Disponível em: <<https://goo.gl/GUu3hh>>. Acesso em: 16 fev. 2017.

DARDOT, P.; LAVAL, C. **A nova razão do mundo**: ensaio sobre a sociedade neoliberal. São Paulo: Boitempo, 2016.

DIEESE/CUT. **Terceirização e desenvolvimento**: uma conta que não fecha. São Paulo: Dieese/CUT, 2011.

_____. **Terceirização e desenvolvimento**: uma conta que não fecha. São Paulo: Dieese/CUT, 2014.

DIEESE – DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. **Pesquisa de Emprego e Desemprego**: inserção da população negra nos mercados de trabalho metropolitanos. São Paulo: Dieese, 2016. Disponível em: <<https://goo.gl/JCLQ5Y>>. Acesso em: 5 jan. 2017.

DRUCK, M. G.; FRANCO, T. A precarização do trabalho no Brasil: um estudo da evolução da terceirização no Brasil e na indústria da Bahia na última década. **Revista Latinoamericana de Estudios del Trabajo**, v. 13, p. 97-120, 2008.

DRUCK, M. G.; ANTUNES, R. A epidemia da terceirização. *In*: ANTUNES, R. (Org.). **Riqueza e miséria do trabalho**. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2014. v. III.

DRUCK, M. G. Precarização social do trabalho. *In*: IVO, A. *et al.* (Orgs.). **Dicionário temático desenvolvimento e questão social**: 81 problemáticas contemporâneas. Rio de Janeiro: Annablume, 2013, v. 1, p. 373-381.

_____. A terceirização na saúde pública: formas diversas de precarização do trabalho. **Trabalho, Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, v.14, supl. 1, p.15-43, 2016.

_____. **Projeto A terceirização na UFBA**: um estudo de caso. Projeto desenvolvido com o apoio do Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica (Pibic/UFBA/CNPq), 2015.

FASUBRA – FEDERAÇÃO DE SINDICATOS DE TRABALHADORES DAS UNIVERSIDADES. **Terceirizados**: greve no hospital de clínicas da Universidade Federal do Paraná alcança 80% dos trabalhadores. Disponível em: <<https://goo.gl/tFyoZN>>. [s.l.], 2016. Acesso em: 16 fev. 2017.

GIMENEZ, D.; KREIN, J. D. Terceirização e o desorganizado mercado de trabalho brasileiro. *In*: TEIXEIRA, M.; ANDRADE, H. R.; COELHO, E. (Orgs.) **Precarização e terceirização**: faces da mesma moeda. São Paulo: Sindicato dos Químicos, 2016.

JACOBSEN, A. L.; CORDEIRO, E. R. A terceirização da segurança nas instituições federais de ensino superior: um estudo na UFSC. *In*: CIGU-COLÓQUIO

INTERNACIONAL DE GESTÃO UNIVERSITÁRIA, 15, 2015, Mar del Plata – Argentina, 2015. **Anais...** Mar del Plata: Cigu, 2015.

MPT relaciona crise em presídios com gestão terceirizada e faz alerta na Bahia. **Correio da Bahia**, 2 fev. 2017. Disponível em: <goo.gl/xwRdfs>. Acesso em: 3 fev. 2017.

KOWARICK, L. **Trabalho e vadiagem**: a origem do trabalho livre no Brasil. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1994.

MENDONÇA, H. Sem aulas e dinheiro, universidades são nova faceta da crise no Brasil: repasse foi reduzido em um terço; UFMG não paga contas e UFRJ paralisou cursos. **El País**, São Paulo, 2015. Disponível em: <<https://goo.gl/pE93aK>>. Acesso em: 16 fev. 2017.

POCHMANN, M. A. **Superterceirização do trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.

SANTANA, M. A.; DRUCK, M. G. Terceirização e degradação do trabalho nas universidades brasileiras. **Margem Esquerda**, v. 25, p. 52-57, 2015.

SILVA, R. M. **Liberalismo e a terceirização no setor público brasileiro**: um estudo acerca da terceirização na Universidade Federal de Uberlândia. In: SEMINÁRIO NACIONAL DE TEORIA MARXISTA. Uberlândia, 12 a 15 de maio de 2014. Disponível em: <<https://goo.gl/CFmdfF>>. Acesso em: 18 ago. 2016.

SOUZA, E. **A “maquiagem” do trabalho formal**: um estudo do trabalho das mulheres terceirizadas no setor de limpeza na Universidade Federal da Bahia. 2012. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Filosofia de Ciências Humanas, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2012.

THEBAUD-MONY, A.; DRUCK, G. Terceirização: a erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil. In: DRUCK, G.; FRANCO, T. (Orgs.) **A perda da razão social do trabalho**: terceirização e precarização. São Paulo: Boitempo, 2007.

UFBA – UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA. **Relatório de gestão**: exercício de 2006. Salvador, 2006. Disponível em: <<https://proplan.ufba.br/documentacao-legislacao/relatorios-gestao>>. Acesso em: 10 nov. 2016.

_____. **Relatório de gestão**: exercício de 2007. Salvador, 2007. Disponível em: <<https://proplan.ufba.br/documentacao-legislacao/relatorios-gestao>>. Acesso em: 10 nov. 2016.

_____. **Relatório de gestão**: exercício de 2008. Salvador, 2008. Disponível em: <<https://proplan.ufba.br/documentacao-legislacao/relatorios-gestao>>. Acesso em: 10 nov. 2016.

_____. **Relatório de gestão**: exercício de 2009. Salvador, 2009. Disponível em: <<https://proplan.ufba.br/documentacao-legislacao/relatorios-gestao>>. Acesso em: 10 nov. 2016.

_____. **Relatório de gestão:** exercício de 2010. Salvador, 2010. Disponível em: <<https://proplan.ufba.br/documentacao-legislacao/relatorios-gestao>>. Acesso em: 10 nov. 2016.

_____. **Relatório de gestão:** exercício de 2011. Salvador, 2011. Disponível em: <<https://proplan.ufba.br/documentacao-legislacao/relatorios-gestao>>. Acesso em: 10 nov. 2016.

_____. **Relatório de gestão:** exercício de 2012. Salvador, 2012. Disponível em: <<https://proplan.ufba.br/documentacao-legislacao/relatorios-gestao>>. Acesso em: 10 nov. 2016.

_____. **Relatório de Gestão:** exercício de 2013. Salvador, 2013a. Disponível em: <<https://proplan.ufba.br/documentacao-legislacao/relatorios-gestao>>. Acesso em: 10 nov. 2016.

_____. **Contrato da Empresa Líder.** Salvador, 2013b. Disponível em: <<https://goo.gl/NwcdW6>>. Acesso em: 10 nov. 2016.

_____. **Relatório de gestão:** exercício de 2014. Salvador, 2014. Disponível em: <<https://proplan.ufba.br/documentacao-legislacao/relatorios-gestao>>. Acesso em: 10 nov. 2016.

_____. **Relatório de gestão:** exercício de 2015. Salvador, 2015a. Disponível em: <<https://proplan.ufba.br/documentacao-legislacao/relatorios-gestao>>. Acesso em: 10 nov. 2016.

_____. Proad/Proplan. Prof. Eduardo Luiz Andrade Mota – Pró-reitora de Planejamento e Orçamento. **Execução Orçamentária.** Apresentação ao Conselho Universitário, jun. 2015b.

_____. **UFBA em números.** Salvador, 2016. Disponível em: <<https://goo.gl/XacSSN>>. Acesso em: 15 fev. 2017.

VIOTTI DA COSTA, E. **Da Monarquia à República:** momentos decisivos. São Paulo: Grijalbo, 1977.

SITES

<<http://www.cretaservicos.com.br>>. Acesso em: 17 jan. 2017.

<<http://www.lideranca.com.br>>. Acesso em: 17 jan. 2017.

<<http://www.grupomap.com.br>>. Acesso em: 17 jan. 2017.