

O RETRATO DA RELAÇÃO ENTRE A TERCEIRIZAÇÃO DA MÃO-DE-OBRA E EMPRESAS PÚBLICAS

CELINA MARIA DE SOUZA OLIVINDO

FACULDADE DE ESTUDOS ADMINISTRATIVOS DE MINAS GERAIS

AURISTELA DO NASCIMENTO MELO

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO PIAUÍ

DARLENE SILVA DOS SANTOS

CELLYNEUDE DE SOUZA FERNANDES

UNIVERSIDADE ESTADUAL VALE DO ACARAÚ (UVA)

O RETRATO DA RELAÇÃO ENTRE A TERCEIRIZAÇÃO DA MÃO-DE-OBRA E EMPRESAS PÚBLICAS

INTRODUÇÃO

O que é, e o que muda nas relações de trabalho com a Lei 13.429/2017 que dita as novas regras na terceirização do trabalho? Qual a percepção dos funcionários da empresa terceirizada e dos servidores públicos? Como esse relacionamento acontece? Esses e outros questionamentos são foco deste estudo bem como os questionamentos que estão tirando a tranquilidade de muitos trabalhadores. Todos os questionamentos são de suma importância e devem ser explicados e dirimidos de forma minuciosa com todos os envolvidos na, seja por meio das redes sociais, TV, rádio e ou conversas informais e formais com as classes. A Câmara dos Deputados aprovou dia vinte e dois (22) de março de 2017 o Projeto de Lei (PL) 4.302/1998 que libera a terceirização para todas as atividades das empresas tendo sido sancionado pelo presidente da república (CÂMARA, 2017) A terceirização é caracterizada quando uma empresa contrata outra para prestar determinados serviços. A importância de estudar essa nova maneira de relação trabalhista se alicerça no fato que interfere diretamente na vida das pessoas, principalmente no que diz respeito aos seus direitos e humano e social.

Uma vez que o projeto se transformou em Lei, cabe a todos adequar-se a ele. Logo, faz-se imprescindível neste momento as explicações necessárias a fim de construir um relacionamento mais transparente e harmonioso entre empresas, pessoas e governos. Desta forma, o presente artigo tem por objetivo identificar se a terceirização é algo positivo ou não no processo de gestão de pessoas e na construção de um país mais sólido e humano.

A aprovação do projeto de lei inquietou várias classes trabalhistas e empregadores, deixando empresas e empregados com dúvidas de como proceder na relação de trabalho. Ao estudarmos sobre a terceirização no Brasil é percebido que existem dentro das discussões divergências de opiniões em vários aspectos, tanto juristas como por profissionais da gestão de empresas veem a terceirização como um gargalo que pode gerar situações desagradáveis na relação de trabalho. Os funcionários tanto no âmbito privado quanto público questionam e não compreendem diversas abordagens da lei, porém não é o foco deste trabalho sanar tais dúvidas e ou resolvê-las, mas sim debater sobre o assunto e procurar contribuir com as discussões que rodeiam sobre as novas abordagens da terceirização por meio de um estudo exploratório contendo dois casos reais (um na iniciativa privada e um na iniciativa pública)

As consequências dessa relação de negócio são ainda desconhecidas para ambas as partes, podendo gerar um caos na gestão de maneira a não formar uma metodologia coesa de como lidar com a terceirização. Dúvidas como: o que é uma atividade fim para minha empresa é para outra? Posso contratar? E a licitação como deve ser feita? Para Almeida (1992), a terceirização é um processo gerenciado, pelo qual a empresa transfere para terceiros, as atividades consideradas meio que até então eram executadas pela própria empresa. Essas atividades consideradas meio são as atividades que compõem um sistema produto (produto ou serviços), podem ser classificadas de forma geral em atividades fim e atividades meio. A atividade fim constitui-se em última instância, na missão da empresa, na sua razão de ser, ou seja, a atividade principal da empresa, a exemplo de uma função de vigia no departamento de segurança. Quando faz referência a este cargo “vigia” podemos dizer que é uma atividade fim ou atividade meio? Depende do objeto central da organização, logo não podemos afirmar se o cargo pode ou não ser terceirizado.

Então, partindo do princípio que uma relação de terceirização entre o setor público e privado só pode ocorrer oriundo de um evento de licitação, ou seja, conforme edital e leis, é possível dizer que o nível da qualidade do trabalho a ser prestado não está necessariamente nas habilidades técnicas de cada quadro funcional de cada empresa e sim no valor apresentado no

momento da licitação independente da modalidade licitatória. Este ponto gera o primeiro fator relevante que devemos ponderar na relação de trabalho que ocorrerá entre o terceirizado e o servidor público. Qual o nível de conhecimento esse trabalhador deverá ter e como avaliar esse conhecimento? Outro fator relevante é a questão salarial, como a empresa terceirizada entrou em uma concorrência de preço, pode acontecer de termos duas pessoas realizando o mesmo trabalho, ou seja, ocupando o mesmo cargo, exemplo Assistente Social com salários diferentes, essa situação gerará desconforto para ambos, a relação de trabalho será estressada.

Foi na década de 1990 que a terceirização ganhou relevância nacional, pois se difundiu por praticamente todos os setores de atividade, inclusive no setor público, atualmente é uma tendência na gestão pública. Logo, buscamos entender as situações diversas no cenário que envolve essa relação entre empresas públicas e privadas e debater os pontos de questionamentos, situações divergentes, relacionamentos no âmbito empresarial e político, leis, fatores e consequências trazidos por esta nova modalidade de relação trabalhista.

PROBLEMA DE PESQUISA E OBJETIVO

Para fazer acontecer verdadeiramente a gestão de pessoas no formato da terceirização do trabalho faz-se necessário um conhecimento tanto do negócio público e privado como também o perfil dos prováveis funcionários. A temática de terceirização deve ser amplamente discutida em todos os meios de convivência na sociedade. A falta de conhecimento é uma limitação para a aplicação correta das metodologias de gestão e trabalho. A possibilidade de perdas aos trabalhadores, organizações públicas e privadas e sociedade em geral é algo que deve ser gerenciado a fim de minimizar situações como esta.

Esta pesquisa buscou debater a relação de terceirização entre uma empresa pública e uma empresa privada (terceirizada) bem como a relação entre e os funcionários terceirizados e servidores públicos. Uma das preocupações primordiais que ressalta o problema de pesquisa deste trabalho: é identificar como o processo de terceirização é percebido pelos funcionários terceirizados? Tendo como objetivo geral: identificar se a terceirização é algo positivo ou não no processo de gestão de pessoas e na construção de um país.

Para muitos países esta prática já é comum e mesmo assim ainda não conseguiu a aceitação de alguns críticos da economia e gestão, segundo Robert Reich (2017) diz que o processo de terceirização é o inferno do trabalhador americano, terceirizado há décadas ele diz em seus relatos que o cenário atual para o trabalhador americano é esse. Desta forma, o empregador não precisa gastar com o funcionário a não ser que ele seja extremamente essencial naquele dia, e assim as empresas evitam gastar com mão de obra específica e quando não são mais necessários, apenas são desligados e em muitos casos ao acaso sem garantias nem de seus direitos básicos. Essa realidade é o que assusta milhares de trabalhadores no Brasil. É assustador para um trabalhador ficar sem trabalhar por apenas um dia em um país considerado potência mundial; estima-se então, como será extremamente difícil ficar um dia sem trabalhar em um país de terceiro mundo; onde a economia oscila por tudo e os empregadores não possuem ainda a cultura do processo de terceirização.

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A TERCEIRIZAÇÃO COMO FORMA DE FLEXIBILIZAÇÃO

O estudo tem sua fundamentação teórica acerca do arcabouço de teóricos que falam sobre a terceirização e de como a mesma se constitui na sociedade Brasileira. Queiroz (1998) defini o termo Terceirização sendo o elo de uma estreita relação entre empresas, abrangendo

Recursos Humanos ligados por relações trabalhistas com a prestadora de serviços que são justamente os terceiros em relação à empresa tomadora que é a terceirizante.

Sérgio Pinto Martins, tratando a “flexibilização” do Direito do Trabalho como teoria que surge por volta de 1973 para adaptar a legislação trabalhista ao dinamismo da sociedade, conceitua-a: MARTINS, (1997). A flexibilização do Direito do Trabalho vem a ser um conjunto de regras que tem por meta instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica ou social existentes na relação entre o capital e o trabalho. Em sentido semelhante, Fernando Basto Ferraz cita Júlio Assumpção Malhadas, que procura conceituar “flexibilização” a partir de seu sentido comum:

É nesse sentido que Júlio Assumpção Malhadas esclarece: “flexibilidade é elasticidade, facilidade de manuseio, adaptabilidade, e flexibilização é dar flexibilidade a...”. Nesse passo, a “flexibilidade de direitos há de ser a adaptabilidade das normas, a sua facilidade do manuseio, e flexibilização de direitos, tornar adaptáveis e de fácil manuseio as normas, ou fazer as normas apropriadas e facilmente manejáveis.” (FERRAZ, 2006.)

Posteriormente, o mesmo doutrinador dá o seu conceito para flexibilização: “adequação das normas trabalhistas às exigências econômicas do mundo globalizado, que culmina com a precarização da relação formal de emprego” *ibidem*, p. 18., chegando à conclusão inevitável de que o processo de “flexibilização” trata-se de forma velada de precarização do trabalho, através da supressão das garantias conquistadas pela luta histórica dos trabalhadores.

Em verdade, a flexibilização vem no bojo da antiga relação entre o Direito e a classe dominante: aquele servindo aos interesses desta, como instrumento de legitimação da exploração da classe trabalhadora. Só para citar alguns exemplos dessa subserviência relacionados ao tema deste artigo foi o Poder Legislativo quem editou a lei do trabalho temporário e foi o Poder Judiciário quem decidiu reiteradamente pela licitude da terceirização relacionada à atividade-meio, e nenhuma dessas medidas foi tomada em benefício do trabalhador. O Direito, portanto, atua na sociedade como um dos elementos da ideologia burguesa.

A terceirização surge como uma das formas de “flexibilização” do Direito do Trabalho, traduzida como parte de um processo *inevitável* de adaptação ao mercado mundial, no qual o Brasil *precisa* se inserir para tornar-se competitivo e atraente ao capital externo. O próprio conceito de terceirização, relacionado com a necessidade da empresa de se dedicar à sua atividade-fim para ter mais qualidade e produtividade, faz parte da ideologia da classe dominante, a qual pretende tornar universais as ideias que fundamentam essa dominação. É preciso ter bem claro que todas essas ideias servem ao propósito de legitimar a exploração do homem pelo homem.

É por isso que há uma grande diferença entre desregulamentação e “flexibilização” do Direito do Trabalho. A primeira implica numa ausência de normas estatais que regulamentem a relação entre capital e trabalho, trazendo o princípio da autonomia das partes para a relação de emprego. A segunda se revela na atuação direta do Estado para a manutenção do sistema capitalista, através de leis, medidas provisórias, decisões judiciais e outros atos políticos que legitimem a preponderância do capital em detrimento do trabalho.

Apesar de alguns doutrinadores defenderem a desregulamentação do Direito do Trabalho, o processo em curso na atualidade é o da “flexibilização”, muito mais interessante à burguesia, a qual tem ao seu lado talvez o principal instrumento de coerção da sociedade: o Direito.

Annie Thábaud-Mony diz a seguinte concepção de flexibilização. (...) processo que tem condicionantes macroeconômicos e sociais derivados de uma nova fase de mundialização do sistema capitalista, hegemônico pela esfera financeira, cuja fluidez e volatilidade típicas dos mercados financeiros contaminam não só a economia, mas a sociedade em seu conjunto, e, desta forma, generaliza a flexibilização para todos os espaços, especialmente no campo do trabalho. (THÉBAUD-MONY, 2007)

Os resultados da “flexibilização” do Direito do Trabalho são a segmentação dos trabalhadores, a individualização, a fragilização dos coletivos, a informalização do trabalho, a fragilização e crise dos sindicatos “e, a mais importante delas, a ideia de perda – de direitos de todo tipo – e da degradação das condições de saúde e de trabalho”. Tudo isso expressa o processo de precarização em que o trabalho está inserido, revelando ser essa a implicação mais forte da “flexibilização”. A terceirização, como forma de “flexibilização”, é imensamente responsável por essa precarização das relações trabalhistas, na medida em que gera a ruptura do sistema trabalhista, por dar à relação de trabalho um caráter de simples locação de mão-de-obra; causa segregação e exclusão social, por causar um estado de discriminação no ambiente de trabalho (CARELLI, 2004); cria relações de trabalho instáveis, propensas à fraude; dentre outras práticas extremamente prejudiciais aos trabalhadores e à sociedade como um todo.

Para alguns estudiosos da área a nova Lei da Terceirização – Lei nº 13.429/2017 sobre a terceirização no País traz diversas lacunas incerta na relação há quem diga que é “Um cheque em branco ao empresário”

GESTÃO PÚBLICA

A administração pública é todo o aparato do Estado para realizar a atividade para o qual foi criado, designa tanto estruturação do órgão a serviço do Estado, a sua integração por agentes, como a gestão por eles. Pode-se dizer que o poder executivo é composto pelo governo, tido como a cabeça, e pela administração, que consiste em seu tronco e membros. Existem ainda os três poderes, composto de vários órgãos, cada um com uma finalidade específica, porém todos integrados e harmônicos, visando o bem comum. Veloso et al. (2011, p. 11) “Nas últimas três décadas, a gestão municipal vem tornando-se um tema central na formulação e na execução das políticas públicas brasileiras”. Esta situação é decorrente da redefinição do papel dos municípios brasileiros no fornecimento de seus serviços à população (VELOSO et al., 2011). Já para Kanufre e Rezende (2012, p. 640): “a gestão municipal refere-se aos aspectos da gestão da estrutura administrativa da prefeitura, por meio de recursos e instrumentos próprios da administração local”. Além de [...] a gestão municipal acontecer em um contexto contemporâneo complexo e de diferentes exigências e necessidades da sociedade brasileira

A Constituição Federal ao disciplinar a Administração Pública dispôs sobre os servidores públicos nos artigos 39,40 e 41 e estabeleceu regras gerais nos artigos 37 e 38. A reforma administrativa pautada nos princípios basilares da supremacia dos interesses públicos e a indisponibilidade dos interesses públicos impuseram a transformação de administração pública burocrática para um sistema gerencial, apresentando como características: privilegiar a população, os direitos públicos, e a obtenção de resultados outorgando aos agentes públicos confiança, porém sob controle legal e responsabilização.

A gestão pública tem seus princípios e esses devem ser respeitados e atendidos. O primeiro é o princípio da legalidade; é uma das principais garantias de direitos individuais e só pode ser exercido em conformidade com o que é apontado na lei, ou seja, a Administração Pública não tem liberdade e nem vontade pessoal, só pode fazer o disposto na lei. O segundo; o Princípio da Moralidade, este princípio tem a ver com as decisões tomadas pelo agente de administração pública e tem como base a “boa administração”. É de suma importância a

honestidade e a ética do agente administrativo, pois ao se utilizar da moral e honestidade, conseguirá realizar uma boa administração.

Deve-se levar em consideração que a moralidade aqui tratada e que deve ser obedecida é a que tange a administração pública e não a moralidade vulgar que trata da distinção entre o bem o mal. O terceiro princípio é o da impessoalidade está relacionado com a finalidade, ou seja, o administrador público só deve praticar atos em seu fim legal, assim, a constituição define que para a entrada em cargo público deve ser necessária a aprovação em um concurso público. Mello (1994, p.58) sustenta que esse princípio “se traduz a ideia de que a Administração tem que tratar a todos os administrados sem discriminações, benéficas ou detrimntosas”. Em seguida tem o Princípio da Publicidade, este visa garantir o controle, por parte da sociedade, da gestão administrativa, a fim de conferir validade e eficácia. Além disso, relaciona-se com o Direito da Informação, que está no rol de Direitos e Garantias Fundamentais. Di Pietro (1999, p.67) demonstra que: “O inciso XIII estabelece que todos têm direito a receber dos órgãos públicos informações de seu interesse particular, ou de interesse coletivo ou geral, que serão prestadas no prazo da lei, sob pena de responsabilidade, ressalvadas aquelas cujo sigilo seja imprescindível à segurança da sociedade e do Estado.”

E por fim o princípio da eficiência da Administração Pública tem em seu objeto o dever do agente público de realizar suas tarefas da maneira mais rápida e com o menor desperdício possível, sempre objetivando atender ao bem comum. Para Maffini, o princípio da eficiência é difícil de ser definido, como ele afirma: “Trata-se de princípio de difícil definição e, talvez, nem se possa defini-lo sem o auxílio de parâmetros objetivos previamente estabelecidos” (MAFFINI, 2008, p. 47).

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para o desenvolvimento do trabalho fez-se uso de procedimentos técnicos de pesquisa tendo como base a metodologia de diagnóstico de situações. Do ponto de vista de Gil (2009) a pesquisa foi exploratória, pois a mesma proporcionou maior familiaridade com o problema, permitindo a construção de pressupostos. O levantamento bibliográfico fundamentou-se ainda mais por sua importância, principalmente por se tratar de um tema atual com relatos diversos e com vários pensadores, estando atualmente no apogeu das discussões políticas no país. Utilizou-se também na construção do trabalho o estudo de caso, por existir a necessidade de um detalhamento de pontos específicos, todos associados à metodologia de diagnóstico. O envolvimento dos pesquisadores e membros nas situações investigadas se deu pela necessidade de ser um estudo de caso múltiplo. A escolha dessas empresas foi por conveniência uma vez que um dos autores tinha acesso às mesmas gerando assim maior credibilidade dos dados coletados. Os dados foram coletados por intermédio de um questionário aplicado aos funcionários composto por perguntas fechadas, em um total de trinta e quatro (34) questões de múltipla escolha, utilizou-se também da observação não participativa para assim inferir com mais propriedade no momento das discussões dos resultados. Após a coleta de dados, os mesmos foram tabulados com o auxílio da ferramenta online *google docs*. Os dados foram analisados de maneira qualitativa, cada pergunta foi analisada individualmente só depois ponderou-se a média de respostas em porcentagem correlacionado as respostas de cada participantes gerando assim os resultados.

A Metodologia de Diagnóstico de Situações (MDS), de autoria de Dagnino (2009), é uma ferramenta que possibilita ao gestor público a construção de um mapa cognitivo relacionado a uma determinada situação-problema, funcionando como um modelo, onde um cenário complexo é descrito, e sobre o qual é construído um fluxograma explicativo, baseado no estabelecimento de relações de causa e de efeito entre as diversas variáveis do problema,

tendo sua aplicação relacionada com o processo de transição do Estado Herdado para o Estado Necessário.

A coleta de dados foi realizada durante sete (7) meses, dia a dia, desde o momento do processo de licitação até a atuação da empresa terceirizada no município. Tendo início em abril de 2017 e fim em novembro do mesmo ano. No período supracitado ocorreu desde o início do processo de licitação, celebração do contrato e execução do serviço. O processo licitatório inicia com a abertura do edital, sendo este o canal oficial para uma empresa pública contratar e ou comprar qualquer serviço e ou produto e deve ser transparente a todos utilizando de canais de comunicação como: diário oficial, jornais impressos, tv, etc. Após o lançamento do edital pelo órgão público, as empresas interessadas apresentam suas propostas na data, local e horário estabelecidos no edital. Estas propostas devem obedecer criteriosamente ao que está descrito no edital de licitação. As empresas participantes do certame devem ser cadastradas e qualificadas antes que as propostas sejam abertas para concorrência. Logo em seguida da fase de concorrência a empresa ganhadora inicia uma nova fase, a de prestação de serviço, este ocorre só depois que o contrato é formalizado com o município e ambas as partes assinam, neste momento as duas primeiras fases findaram-se e tudo até aqui deve ter ocorrido dentro dos tramites legais como dita o rito do processo de licitação seguindo as orientações da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993. “Art. 1º- Esta Lei estabelece normas gerais sobre licitações e contratos administrativos pertinentes a obras, serviços, inclusive de publicidade, compras, alienações e locações no âmbito dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios” (BRASIL, 1993)

A fase que corresponde ao momento da contratação de mão-de-obra que visa atender as necessidades estabelecidas no contrato entre a empresa privada e pública, é a questão problema deste trabalho, entende-se que a metodologia utilizada para a contratação de funcionários leva em consideração a mera indicação e não as habilidades e competências para exercer o cargo licitado; é um dos grandes entraves da terceirização em alguns cenários do país. Esta fase é a mais frágil do processo, pois a mesma não apresenta forma de fiscalização e controle, aqui a empresa terceirizada perde sua autonomia em suas ações, tendo que em muitos momentos abrir mão da qualidade e das habilidades para atender o que chamamos de QI, o famoso “quem indica” tudo para não perder a oportunidade de fechar o contrato e até renová-lo. Este é o problema da terceirização de mão-de-obra no cenário estudado. É mais uma porta que se abre para corroborar com a corrupção e desvalorização dos serviços públicos e conseqüentemente dos cidadãos. Durante todo o estudo foi percebido que todas as fases são obedecidas conforme estabelecido em lei e contrato, entretanto, no momento da seleção da mão-de-obra o processo é corrompido. Neste, a partir de um dado momento dá-se início ao processo de desconstrução da eficiência da gestão e de toda a construção do processo de terceirização dos serviços, assim como na prestação dos serviços.

DISCUSSÃO

Os duzentos e dezenove (219) funcionários terceirizados são organizados da seguinte maneira: cento e noventa e seis (196) entre homens e mulheres exercem a função de auxiliar de serviços gerais, vinte (20) atuam como recepcionistas e três (3) eletricitas/bombeiros hidráulicos. O que os rege são as leis trabalhistas, segundo a CLT (consolidação das leis trabalhista) O que valida as ações da empresa é a lei de terceirização Art. 1º, 2º, 4º, 5º, 6º, 9º, 10º, o parágrafo único do art. 11 e o art. 12 da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, passam a vigorar com a seguinte redação: “Art. 1º As relações de trabalho na empresa de trabalho temporário, na empresa de prestação de serviços e nas respectivas tomadoras de serviço e contratante regem-se por esta Lei.” (NR) no artigo Art. 2 Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição

de uma Os empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços. Com base neste novo cenário é que se fundamenta as novas relações trabalhistas no âmbito das empresas privadas.

A situação funcional dos servidores públicos efetivos da prefeitura é bem diferente da equipe dos terceirizados que divide com eles o mesmo local de trabalho. Os efetivos entraram para trabalhar por meio de concurso público e tem mais de quinze (15) anos de atuação no mesmo setor, são organizados por secretaria de origem do concurso onde são lotados para trabalhar, suas ações são orientadas por meio de um estatuto do servidor público específico do município e não CLT (consolidação das leis trabalhista), tem para cobrar seus direitos o sindicato da classe, além de exigirem condições de trabalho de forma mais enérgica que os funcionários da empresa terceirizada, o corpo funcional é composto exclusivamente por homens.

Para entendermos a importância deste estudo devemos tomar conhecimento do conceito da gestão pública municipal e o impacto que a mesma gera. Assim segundo Veloso et al. (2011, p. 11) “Nas últimas três décadas, a gestão municipal vem tornando-se um tema central na formulação e na execução das políticas públicas brasileiras”. Esta situação é decorrente da redefinição do papel dos municípios brasileiros no fornecimento de seus serviços à população (VELOSO et al., 2011). Já para Kanufre e Rezende (2012, p. 640): “a gestão municipal refere-se aos aspectos da gestão da estrutura administrativa da prefeitura, por meio de recursos e instrumentos próprios da administração local”. Além de [...] a gestão municipal acontecer em um contexto contemporâneo complexo e de diferentes exigências e necessidades da sociedade brasileira. Em ambos os sentidos percebemos que a gestão pública municipal tem a razão de ser que é a de atender a população nos serviços públicos de sua responsabilidade, mesmo que para isso, seja necessário a terceirização de parte deles.

Ao estudarmos a equipe que presta serviços terceirizados por um município do nordeste brasileiro encontramos algumas situações problema. Essas situações geram uma descontinuidade na oferta dos serviços bem como uma má qualidade, essas situações ocorrem principalmente no âmbito municipal, oriunda de ações públicas que provocam mudanças políticas ou da falta de institucionalização da gestão pública. Este problema causa ineficiências de gestão e dificulta o desenvolvimento do município (VELOSO et al., 2011). Além de gerar gastos excessivos aos cofres públicos.

Na perspectiva social e econômica o quadro de funcionários terceirizados no município pesquisado é formado por uma maioria masculina com 69,6% do quadro funcional, com média de idade de 63% superior a 37 anos, dado este impactante nos dados, uma vez que o objeto de contrato é o cargo de auxiliar de serviços gerais, que tem como função básica, limpar áreas internas e externas, fazer reparos elétricos e hidráulicos bem como realizar vistorias no ambiente de trabalho, logo requer um preparo físico, deve ser saudável, ter habilidade e competência técnica. Como diz Junqueira foi em meados dos anos 80 que a eficácia da gestão pública ganhou forças Junqueira (1998). Então a exigência por pessoas qualificadas neste processo não é novidade, os governos tiveram tempo para ajustar esse impasse entre contratação e perfil do candidato.

Dos 219 funcionários terceirizados; 53% se consideram solteiros, mesmo morando com uma companheira, 73,9% moram em casa própria e ganham um salário mínimo nacional, 100% dos funcionários não possuem outra renda além desta. Quando perguntado como se sentem com relação ao comprometimento com empresa, 55% responderam que estavam na empresa porque precisavam do salário, também foi perguntado o que os faziam permanecerem na empresa, 73,9% disseram que estavam na empresa pelo salário e por não terem outro emprego, a relação de trabalho demonstrada foi fria e sem interligação entre funcionário terceirizado e empresa contratante.

Arguiu-se sobre como você ficou sabendo desta oportunidade de emprego? 99% dos entrevistados disseram que foram indicados. Então, como ter qualidade no serviço terceirizado diante desta realidade? Simples, não há. Na pesquisa fica evidente que os funcionários não têm uma boa relação com a empresa contratante, 93,5% dos funcionários só tem contato com a empresa empregadora via sistema de comunicação como o celular ou programas de comunicação via internet, a relação existente de trabalho gira em torno dos padrinhos (a) e do município, especificamente no local de trabalho e apenas 1% reconhecem a empresa terceirizada como empregadora com poderes de demitir e admitir, entretanto, quando se trata de causas trabalhistas 63% deles reconhecem que a empresa terceirizada é que deve ser acionada para arcar com os custos. Os mesmos entraram sem nenhum curso ou mesmo orientação do trabalho, foram lotados pelo setor do município, onde não foram instruídos das funções, apenas sobre horários de trabalho. Após alguns meses perceberam a necessidade de um alinhamento das funções com o cargo, mas apenas com a finalidade de ajustar o diálogo para futuras fiscalizações por parte dos órgãos responsáveis. Fica evidente que a maioria, cerca de 87% sabe diferenciar a empresa terceirizada das outras, assim como 50% são insatisfeitos com os atrasos de salário, 32,6% com o não reconhecimento do seu trabalho e 17,4% são insatisfeitos com o fato da empresa terceirizada desviar-los da função base do contrato.

Em seguida buscamos traçar a percepção dos funcionários terceirizados para com o município e identificar se o sentimento entre as duas instituições, são parecidos, diferentes ou neutro. A seguir estão os resultados da pesquisa que mostra uma evidente distorção das relações de trabalho, ao tempo que os mesmos não reconhecem a empresa contratante como entidade empregadora no que tange as relações interpessoais, mas a reconhece como unidade pagadora; os mesmos reconhecem o município como sendo um ótimo local para trabalho e sua relação com os servidores efetivos das unidades de trabalho é a melhor possível, agregando valor não só a carreira, mas também construindo novas relações.

Quadro 01 – O grau do comprometimento do funcionário terceirizado com o município.

Assinale a alternativa que melhor define seu sentimento pela sua empresa	SIM	NÃO
25. As tarefas no seu trabalho são rotineiras?	60,9%	39,1%
26 Há oportunidades de criatividade e inovação disponíveis?	60,9%	39,1%
27. Você tem material para o trabalho suficiente?	56,5%	43,5%
28. Você está satisfeito com o seu trabalho?	87%	13%
29. Seu trabalho é estressante?	29,3%	71,7%
30. É tranquila a relação de trabalho entre você e o seu gerente ou supervisor?	93,5%	6,5%
31. O seu ambiente de trabalho contribui para o seu desempenho?	84,8%	15,2%
32. Os seus colegas de trabalho são competentes?	91,3%	8,7%
33. Os seus colegas de trabalho são amistosos?	80,4%	19,6%
34. Os seus colegas de trabalho lhe dão apoio?	89,1%	10,9%

Fonte: Pesquisa dos autores (2017)

A situação encontrada sugere a existência de alguns problemas-chaves na relação contratual entre empresas privadas e os municípios. Apresentamos essas sugestões ao tempo que sugerimos alternativas resolutivas e quais possíveis benefícios e oportunidades podem ocorrer se aderirmos a essas mudanças. Diante desses aspectos é que buscamos fortalecer a gestão pública com ferramentas e conhecimentos administrativos.

Acredita-se que uma das grandes metas da administração pública municipal é gerar o desenvolvimento econômico sem comprometer os aspectos sociais e sustentáveis. A forma de se relacionar com a sociedade vem mudando cada dia mais, os cenários mudam constantemente e exige a atualização dos modelos de gestão além de aprimorar a forma de agir e interagir com a sociedade na prática da governança (KANUFRE e REZENDE, 2012).

Logo, vale lembrar que os administradores de instituições públicas não são apenas a equipe que efetua a distribuição dos fundos e ou pessoal, ou ainda os que cuidam do orçamento,

mas sim todos os representantes do governo escolhidos pelo povo, em cujas mãos estão concentradas o direito legal da governança. (ZELDNER, 2013)

Quadro 02 – Diagnóstico da relação empresa contatada e contratante

Situação-problema	Alternativas indicadas	Benefícios gerados/opportunidades
<ul style="list-style-type: none"> • QI – quem indica 	<ul style="list-style-type: none"> • Maior controle por parte dos órgãos de fiscalização para com os funcionários de cada contrato 	<ul style="list-style-type: none"> • Maior oportunidade para quem se prepara; • Melhora resultados dos serviços prestados; • A população ganha funcionários comprometidos.
<ul style="list-style-type: none"> • Não tem um processo de seleção 	<ul style="list-style-type: none"> • Fazer um processo de seleção aberto e transparente onde todos possam ter conhecimento, obedecendo às fases da administração de pessoal. 	<ul style="list-style-type: none"> • Transparência no processo; • Aplicação dos métodos da administração de pessoal; • Valorização da classe de administradores; • Abertura de mercado para novos negócios.
<ul style="list-style-type: none"> • Sentem-se Protegidos pelos padrinhos (QI) 	<ul style="list-style-type: none"> • Não existir padrinhos e ou indicações; 	<ul style="list-style-type: none"> • Maior probabilidade de qualidade nos serviços prestados;
<ul style="list-style-type: none"> • Falta de Habilidades 	<ul style="list-style-type: none"> • Exigir experiência para as funções de risco à vida; • Realizar testes psicológicos para atuar na função; 	<ul style="list-style-type: none"> • Menor índice de acidentes no trabalho; • Diminuem o afastamento por motivos de saúde; • Evita atendimento errado aos usuários dos serviços; • Gerar motivação aos servidores públicos por estarem trabalhando com pessoas capacitadas.
<ul style="list-style-type: none"> • Falta da Competência Técnica 	<ul style="list-style-type: none"> • Para a execução do cargo a ser exigido deve ter competência certificada por um órgão reconhecido no País para exercer a função. Exemplo: CRA, COREM, CRM, CNH, Curso de Qualificação tais como Vigilância, atendente, etc. 	<ul style="list-style-type: none"> • O cargo será ocupado por pessoas qualificadas; • Os conselhos serão reconhecidos como importantes no processo; • O aumento na procura por cursos de qualificação colaborando com a economia local.

Fonte: Pesquisa dos Autores (2017)

Os nomes de referência da prefeitura e da empresa por questões éticas e de respeito aos participantes da pesquisa foram omitidos. O intuito aqui não é causar polêmicas e sim contribuir para melhoria constante da relação de trabalho entre empresas e prefeituras, focando o bem-estar social, humano e econômico das pessoas e das empresas envolvidas.

O universo da pesquisa centrou-se na relação contratual de quinhentos (500) funcionários divididos em duas categorias a saber: 281 servidores públicos efetivos do município pesquisado e 219 funcionários terceirizados, todos atuam diretamente em órgãos públicos do município. A terceirização foi objeto de um processo licitatório desta prefeitura localizada em uma cidade com cento e sessenta (160) mil habitantes, de clima quente, situada no litoral, rica em cultura e folclore, faz parte do nordeste brasileiro; do outro lado a empresa vencedora da licitação, uma empresa terceirizada que tem experiência no mercado brasileiro no setor de prestação de serviços e atende outras empresas do setor público. É uma empresa de prestação de serviços gerais, mas oferece serviços especializados também, a exemplo de cargos de consultoria e supervisão.

CONCLUSÃO

Diante dos resultados gerados pode-se perceber a necessidade de um aprimoramento na relação de trabalho entre empresas privadas e públicas no que tange ao processo de terceirização da mão-de-obra de acordo com a Lei 13.429/2017. O processo de terceirização não é algo ruim, principalmente por ser uma maneira de geração de novos campos de emprego e renda, todavia diante dos métodos e costumes existentes no cenário nacional tanto no setor político como empresarial o mesmo torna-se um canal que pode corroborar com ações não éticas no País, deixando de lado seu real objetivo que é a legalização do trabalho terceirizado passando a ser um via legal para fazer o ilegal.

Existem maneiras legais e atitudinais para minimizar as questões entraves do processo de terceirização encontradas durante a pesquisa. Ações pontuais, de caráter administrativo legal como fiscalização no processo como um todo é o primeiro passo que pode contribuir para os ajustes necessários a prática da Lei bem como as relações de negócios. No que tange as contribuições da pesquisa é importante destacar que a Lei 13. 429/2017 ainda nova logo faz necessário um arcabouço de debates e reflexões a cerca da temática para assim fortalecer o entendimento da mesma para a sociedade. De forma geral e ampla a realização de ajuste nos critérios para a contratação efetiva do pessoal é algo que deve ser priorizado nesta relação. O controle efetivo desta relação deve ser foco da gestão pública e de seus agentes legais. Criar formas de evitar as situações de “apadrinhamentos” é um caminho para a ética desta relação assim como garantir o não atendimento de relações pessoais de cunho apenas político.

Logo, a pesquisa traz um apanhado de informações reais de conhecimento de como ocorre na pratica essa relação contratual e com o propósito central de colaborar com o engrandecimento da ciência da administração bem como no fortalecimento de uma sociedade mais ética, justa, qualificada, correta e honesta. Este trabalho não teve o desígnio de mostrar uma maioria, mas sim, de retratar um estudo de caso múltiplo direcionado que pode ou não ser comum dentro do cenário nacional. Bem como identificar se a terceirização é algo positivo ou não no processo de gestão de pessoas e para a construção de um país mais sólido e humano. A pesquisa evidencia que sim, o processo de terceirização é bom para essa construção, entretanto também evidencia que a forma que as coisas estão sendo conduzidas não ajuda em nada para que o país seja mais sólido e humano. Precisamos de atitudes éticas não precisamos mais de leis e sim de quem obedeça às que já se fazem presente na sociedade.

Sugerimos que este trabalho possa ser útil como referência para a discussão da temática pesquisada aqui e que também seja utilizado de base teórica e metodológica para outras pesquisas de diversos ramos da atividade empresarial.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Amador Paes de. Ob. Cit. **Revista de Direito do Trabalho**, Nº 80, Pág. 18, 1992.

BRASIL, Aroldo Guimarães. A Empresa e a Estratégia da terceirização. **ERA – Revista de Administração de Empresas**, V. 33, Nº 2, Pág. 6-11. São Paulo, Março/abril. 1993.

BRASIL, República Federativa do. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, Senado, 1998.

Brasil. Disponível em
<<http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/POLITICA/526734-DEPUTADOS-APROVAM-TEXTO-PRINCIPAL-DE-PROJETO-QUE-REGULAMENTA-TERCEIRIZACOES.html>>. Acesso em: 08 ago. 2017.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Formas atípicas de trabalho**. São Paulo: LTr, 2004.

DAGNINO, Renato. **Curso de Gestão Estratégica Pública**. Módulo I. Salvador, Bahia, INGÁ, 2009.

DI PIETRO, Mara Sylvia Zanela. **Direito Administrativo**. 10. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2009

JUNQUEIRA, L. A. P. **Descentralização e intersetorialidade**: a construção de um modelo de gestão municipal. *Revista de Administração Pública*, v. 32, n. 2, p. 11-22, 1998.

KANUFRE, R. A. M.; REZENDE, D. A. Princípios da gestão orientada para resultados na esfera municipal: o caso da prefeitura de Curitiba. **Revista de Administração da USP - Rausp**, v. 47, n. 4, p. 638-656, 2012.

MARX, Karl; ENGELS, Friedrich. **A ideologia alemã**. Coleção A Obra-Prima de Cada Autor. São Paulo: Martin Claret, 2007.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. 5. ed. São Paulo, Malheiros, 1994.

PRESIDÊNCIA da República Casa Civil. **LEI 8666** Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8666cons.htm...>. Acesso em: 08 ago. 2017.

QUEIROZ, Carlos Alberto Ramos Soares de. **Manual de Terceirização**: onde podemos errar no Desenvolvimento e na Implantação dos Projetos e Quais são os Caminhos do Sucesso. Ed. STS, São Paulo: 1998, pág. 32.

Robert Reich “**How the New Flexible Economy is Making Workers’ Lives Hell**” disponível em <Tags<http://jornalggn.com.br/noticia/terceirizacao-do-trabalhador-norte-americano>> Acesso em: 06 ago. 2017.

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

VELOSO, J. F. A.; MONASTERIO, L. M.; VIEIRA, R. S.; MIRANDA, R.B. (Organizadores). **Gestão municipal no Brasil**: um retrato das prefeituras. – Brasília: Ipea:303 p., 2011.