



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS I - CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM BACHARELADO DE ADMINISTRAÇÃO**

LUIZ ALBERTO DOS SANTOS JUNIOR

**IMPACTO DA TERCEIRIZAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: O CASO NA
UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA**

**Campina Grande – PB
2018**

LUIZ ALBERTO DOS SANTOS JUNIOR

**IMPACTO DA TERCEIRIZAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: O CASO NA
UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA**

Trabalho de Conclusão de Curso - TCC
apresentado ao Departamento do Curso de
Administração, da Universidade Estadual da
Paraíba, como requisito parcial à obtenção do
título de bacharel em Administração.

Orientadora: Professora Msc. Kaline Di Pace
Nunes

Campina Grande - PB

2018

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

S237i Santos Junior, Luiz Alberto dos.
Impacto da terceirização na administração pública
[manuscrito] : o caso na Universidade Estadual da Paraíba /
Luiz Alberto dos Santos Junior. - 2018.
28 p. : il. colorido.
Digitado.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em
Administração) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de
Ciências Sociais Aplicadas , 2018.
"Orientação : Profa. Ma. Kaline Di Pace Nunes ,
Coordenação do Curso de Administração - CCSA."
1. Terceirização. 2. Gestão de serviço. 3. UEPB. 4. Serviço
terceirizado. 5. Administração pública. I. Título
21. ed. CDD 351

LUIZ ALBERTO OS SANTOS JUNIOR

IMPACTO DA TERCEIRIZAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: O CASO NA
UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA

Artigo apresentado de Conclusão de Curso –
TCC em Administração da Universidade
Estadual da Paraíba, como requisito parcial à
obtenção do título de Bacharel em
Administração.

Área de concentração: Administração pública.

Aprovada em: 23/11/2018.

BANCA EXAMINADORA

Kaline Di Pace Nunes

Prof(a). Msc. Kaline Di Pace Nunes (Orientadora)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Larissa Ataíde Martins Lins Bezerra

Prof(a). Dra. Larissa Ataíde Martins Lins Bezerra
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Joyce Aristercia Siqueira Soares

Prof(a). Msc. Joyce Aristercia Siqueira Soares
Faculdade Rebouças de Campina Grande

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	04
2	REFERENCIAL TEORICO.....	06
2.1	Visão histórica sobre a terceirização	06
2.2.	Conceito de terceirização.....	07
2.3	Terceirização trabalhista	08
<i>2.3.1</i>	<i>Vantagens e desvantagens da terceirização.....</i>	<i>08</i>
2.4	Terceirização na administração publica.....	09
<i>2.4.1</i>	<i>Caracterização da Terceirização: Atividade- Meio.....</i>	<i>10</i>
2.5	Conceitos e características dos contratos administrativos.....	11
<i>2.5.1</i>	<i>Licitação e contrato administrativo.....</i>	<i>12</i>
<i>2.5.2</i>	<i>Gestão de contratos na administração pública</i>	<i>12</i>
<i>2.5.3</i>	<i>Fiscalização dos contratos de terceirização.....</i>	<i>13</i>
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	13
4	APRESENTAÇÃO DOS DADOS E ANÁLISE.....	15
4.1	Estudo de caso na UEPB – Universidade Estadual da Paraíba - Campina Grande/pb.....	15
4.2	A Gerência de serviço terceirizado na UEPB.....	16
4.3	ANÁLISE DA PESQUISA DE DADOS.....	19
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	24
	REFERÊNCIAS	26

IMPACTO DA TERCEIRIZAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: O CASO NA UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA

Luiz Alberto dos Santos Junior¹
Kaline Di Pace Nunes²

RESUMO

Em um cenário econômico difícil no Brasil as instituições públicas de ensino buscam meios para facilitar no processo de gestão sem perder a qualidade, com melhor custo-benefício. A terceirização mostra-se como uma opção técnica no propósito de buscar eficiência dentro do ambiente universitário. Esse estudo tem por objetivo analisar os três principais serviços terceirizados na Universidade Estadual da Paraíba (UEPB) que são: segurança, limpeza e o restaurante universitário, atividades consideradas essenciais e naturais. Os dados foram extraídos na Pró-reitora de Gestão Administrativa (PROAD), analisando também a percepção dos fiscais de cada setor, destacando seus prós e contras, correlacionando-os a uma pesquisa qualitativa de caráter exploratório feita no campus I. Nesse sentido espera-se esclarecer se a terceirização em sua atividade-meio é efetiva dentro da instituição como uma técnica gerencial. A coleta de dados foi realizada através de análise documental, assim como de uma entrevista não estruturada e também um questionário aplicado no campus I, com intuito de descrever à percepção dos usuários. Os principais resultados apontam que 67,3% aprovam de forma moderada ou total a terceirização na universidade, os demais 23,1% discordam modernamente ou em absoluto dessa técnica e 9,3% permaneceram indiferentes ao tema abordado. Em relação à utilização dos principais serviços, obteve-se entre 48 a 60% de aceitação em relação ao seu uso. Os dados apontam desde que haja a devida gestão e transparência por parte da empresa prestadora, bem como a UEPB, a terceirização apresenta-se de maneira benéfica para a universidade e a sociedade participante.

Palavras-chave: Terceirização. Gestão. UEPB.

1 INTRODUÇÃO

Com a globalização e a busca constante da eficiência e qualidade por parte das organizações, contextos que envolvem o trabalho como: (flexibilização da mão de obra e o funcionário multiuso) virou hábito dentro das organizações a fim de melhores ganhos. Devido a isso a terceirização passou a ser um proeminente instrumento no que diz respeito à gestão estratégica, além de ser também um acessório direto para redução de custos dentro de uma organização. Nesse sentido, a administração pública não é diferente das organizações privadas,

¹ Aluno de Graduação em Administração na Universidade Estadual da Paraíba – UEPB – Campus I.
Email: luizalbertoeter@gmail.com.

² Professora Orientadora Mestra em Ciências Contábeis pela Universidade Federal de Pernambuco – UFPE.
Email: kalinedipace@hotmail.com

afinal utiliza-se dessa técnica pelos seus gestores como meio de executar as suas atividades com melhor custo-benefício.

Ao analisar as notícias que se decorre no Brasil, existe um debate que perpetua ao longo tempo a respeito dessa transferência de atividades pertinentes ao setor público para o setor privado na execução de políticas públicas. Leiria (1992,p.22) afirma a relevância do apoio das entidades privadas no desenvolvimento das políticas publicas quando diz que “ O mais lógico e estratégico – devido ao custo da mão de obra e sua administração (...) – é a empresa terceirizar inicial e gradualmente todas as atividades transferíveis a especialistas (...)”. E isso faz com que o setor público foque os seus esforços na sua verdadeira vocação.

Com base em ideologias neoliberais, a terceirização é utilizada como forma de descentralizar as atividades do estado, a principal justificativa no que diz a respeito é a inabilidade em atender todas as demandas apresentadas pela população, além de garantir o desenvolvimento estatal e o principal fator, a redução de custos.

Em contrapartida alguns doutrinadores a exemplo de Franco e Druck (2007), são contra a terceirização, relatam que isso é debilitar o trabalho que se apresenta instável, incerto, inconsistente, frágil e vulnerável, desprotegido e impotente frente ao capitalismo, e que se encontra em situação incerta, indefinida e dependente. É ainda o trabalho parcial, temporal, sazonal, desprovido de resistência e defesa, atingindo quase todos os setores econômicos é a degradação das condições de trabalho, a perda dos direitos e redução de garantias e benefícios, a instabilidade de emprego e a perda da identidade coletiva.

Os autores supracitados entendem que a contratação de mão-de-obra terceirizada fere o princípio constitucional, que dispõe que para ingresso na atividade pública há necessidade de concurso público.

(...) meio técnico posto à disposição da administração pública para obter-se moralidade, eficiência e aperfeiçoamento do serviço público e, ao mesmo tempo, propiciar igual oportunidade a todos os interessados que atendam aos requisitos da lei, fixados de acordo com a natureza e complexidade do cargo ou emprego, consoante determina o art. 37, II, da CF. Pelo concurso, afastam-se, pois, os ineptos e os apaniguados, que costumam abarrotar as repartições, num espetáculo degradante de protecionismo e falta de escrúpulos de políticos que se alçam e se mantêm no poder leiloando empregos públicos.(MEIRELLES, 2009, p.439).

A terceirização é um recurso utilizado no Brasil e está incluso nas atividades da administração pública, pois estão vinculadas ao que estabelece a Súmula 331 Tribunal Superior do Trabalho e a Lei 13.429/2017, que trata da terceirização. Ela vem sendo utilizada como um

método de gestão inclusive entidades de ensino público, como a Universidade Estadual da Paraíba, porém não se sabe, se realmente há benefícios nessa forma de contratação.

A partir disso, decidiu-se pela elaboração de um estudo que venha a responder ao seguinte problema de pesquisa: **Quais os impactos da terceirização em suas atividades-meio dentro da UEPB na percepção da comunidade acadêmica?**

Esse artigo tem por objetivo geral apresentar os três principais serviços terceirizados em suas atividades-meio dentro da instituição, pois são os mais comuns, relevantes é utilizados dentro da UEPB que são: segurança, limpeza e o restaurante universitário, levando em consideração os seus processos, a percepção do corpo acadêmico, a visão dos gestores e seus respectivos contratos. Nesse sentido será realizado uma análise identificando os efeitos prós e contras, para esclarecer se a terceirização dentro da instituição é uma técnica necessária e efetiva para seu gerenciamento .

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Visão histórica sobre a Terceirização

Para a compreensão dos fenômenos sociais que surgem ao longo do tempo trazendo mudanças na vida social de indivíduos e grupos humanos necessita-se de acompanhamento que seja capaz de entender o processo de sua formação histórica, no intuito que aponte seu destaque para o desenvolvimento das sociedades.

O aparecimento da terceirização que está sendo aplicado nos dias de hoje tem vários resquícios históricos em sua fundamentação, partindo no princípio do sentido de trabalho. Segundo Dallari, (2006, p. 145) “A idéia moderna de um Estado Democrático tem raízes no século XVIII, implicando a afirmação de certos valores fundamentais da pessoa humana, [...]”.

Conforme a citação acima durante à idade moderna surgiu o **Estado Constitucional Liberal**, (liberalismo), doutrina política influenciadas pelo iluminismo europeu para se oporem às formas de Estado absoluto. Elas defendiam as instituições representativas e a autonomia da sociedade civil, no seu espaço econômico (mercado) e cultural (opinião pública), redução do estado em algumas atividades, isso no seu sentido econômico. O uso da expressão terceirização apareceu durante a 2ª Guerra Mundial nos Estados Unidos.

A razão do enredo foi tomada pelo movimento das indústrias bélicas voltado para a produção em massa, concentrando-se na finalidade principal do negócio e nas que se assemelham em suas atividades.

Ao abordar o estudo da terceirização e seu surgimento, o autor Castro (2000, p.78) relata que:

Antes da II Guerra Mundial existiam atividades prestadas por terceiros, porém não poderíamos conceituá-las como terceirização, pois somente a partir deste marco histórico é que temos a terceirização interferindo na sociedade e na economia, autorizando seu estudo pelo Direito Social, valendo lembrar que mesmo este também sofre grande aprimoramento a partir de então.

No Brasil, a terceirização foi trazida pela indústria multinacional em meados dos anos 50 e 60, principalmente a automobilística, que tem como alicerce a contratação de parceiros terceirizados para fornecimento de peças e componentes. Desde então, até meados de 1990, destaca Queiroz (1992), a terceirização era aplicada para diminuir os custos das empresas com mão de obra, sem preocupação com a eficácia dos serviços prestados e formação de parcerias com as contratadas.

Novos conceitos econômicos de produção atingiram diretamente as relações de trabalho como, a produção em massa, o advento da internet e a globalização. Todo esse apanhado fizera com que hoje, a terceirização seja o método de gestão mais usual para execução do trabalho, trazendo uma nova vertente histórico-cultural, com reflexos essenciais nas relações de trabalho.

2.2 Conceito de Terceirização

Segundo Aurélio (2018) a palavra terceirizar seria “contratação, feita por uma empresa, de serviços secundários relativamente à atividade principal da empresa”. A partir dessa definição é possível compreender que, a terceirização seria o ato de transferir a terceiros, através de contrato com profissional liberal, independente ou empresa prestadora de serviços atividades da organização, ou seja, atividades acessórias, que servem de apoio.

Polonio (2000) enfatiza que a terceirização pode ser definida como um processo de gestão empresarial consistente na transferência para terceiros (pessoas físicas ou jurídicas) de serviços que originalmente seriam executados dentro da própria empresa, e ainda mais, que o processo de terceirização resulta na busca incessante da redução dos custos e melhoria de qualidade, uma vez que a empresa terceirizadora, ao concentrar energia em suas atividades principais, deixa para empresas especializadas a realização de atividades (administrativas ou operacionais) que exigem certo investimento para buscar sempre qualidade e segurança, com otimização de custos, necessários num mercado cada vez mais competitivo.

2.3 Terceirização Trabalhista

Sobre a definição de terceirização pode-se analisar em no país uma vasta gama de acepções com o propósito de determinar um sentido mais próximo do que se vive hoje. E mencionado aqui alguns autores que, expressaram bem sobre o tema. Segundo Barros Júnior (1997, p.277) “a Terceirização é uma estratégia econômica através da qual um terceiro, em condições de parceria, presta serviços ou produz bens para uma empresa que o contrata”.

Conforme essa explanação de Barros, pode se entender que terceirização consiste na possibilidade de contratar terceiros para realização de atividades que não constituem o objeto principal da empresa. Já Para Queiroz (1998, p.53.) descreve que:

Uma técnica administrativa que possibilita o estabelecimento de um processo gerenciado de transferência, a terceiros, das atividades acessórias e de apoio ao escopo das empresas que é a sua atividade-fim, permitindo a estas concentrar-se no seu negócio, ou seja, no objetivo final.

Então vimos que o objetivo da terceirização e a delegação de terceiros habilitados nas atividades de apoio dentro de uma organização, não sendo aquelas a quais estão ligadas as atividades estratégicas, porém como toda técnica existe as vantagens e desvantagens em sua aplicação.

2.3.1 *Vantagens e desvantagens da terceirização*

Por ser um instrumento técnico de gestão empresarial, a terceirização possui aspectos positivos e negativos. Autores como Giosa (1993) e Queiroz (1992), identificaram variados itens, dos quais citam-se os mais vantajosos e adequados à Administração Pública. Pode-se falar de algumas vantagens da terceirização como: Desenvolvimento econômico, criação de novas empresas e conseqüentemente geração de empregos e receita para o estado, especialização e qualidade dos serviços, agilidade nas decisões, lucratividade e crescimento, concentração dos recursos na atividade fim, melhoria na qualidade dos produtos ou serviços; redução de controles; liberação da supervisão para outras atividades produtivas; simplificação da estrutura empresarial, diminuição de níveis hierárquicos.

Na mesma forma também existe as desvantagem dessa técnica que pode variar para cada empresa, pois deverá repercutir internamente os graus de dificuldade e de facilitação, para chegar numa estabilização decisória, com a visão estratégica.

Leiria (1995) destaca alguns itens como aspecto negativo da terceirização, são eles: Aumento do risco a ser administrado, dificuldade no aproveitamento dos empregados já treinados, demissões na fase inicial, mudanças na estrutura do poder, falta de parâmetros de preços nas contratações iniciais, custo de demissões, desgaste na relação com sindicatos, má escolha de parceiros, má administração do processo, aumento da dependência de terceiros. Deve-se identificar bem a cultura da empresa que irá prestar o serviço e verificar se é compatível com a da organização que deseja contratar o serviço terceiro, seja ela pública ou privada.

2.4 Terceirização na administração pública

Gerald Caiden (1991) em uma das suas famosas frases escritas no livro *Administrative reform comes of age*, relatou que: “O governo não pode ser uma empresa, mas pode se tornar mais empresarial”. Quando se analisa essa frase, percebe-se quanto o setor público precisa para ter sucesso, deixar de ser mais burocrático e menos centralizador, um entendimento amplo de consenso social a respeito do papel do estado, o qual procurava garantir prosperidade econômica e bem-estar social.

Observou-se que os modelos de gestão burocrático weberiano, estava indo de mal a pior durante a crise econômica dos anos 60-70 segundo descreve o autor retrocitado cabia ao papel do estado manter a impessoalidade, a neutralidade e a racionalidade do aparato governamental. Nesse sentido, necessitaria a redefinição do papel do estado na economia e a tentativa de reduzir os gastos públicos na área social.

Com o processo de formação da terceirização e a intervenção do estado, procurou-se harmonizar as teorias do liberalismo e da socialização, visando proporcionar à sociedade um ambiente favorável em meio as crises econômicas e sociais, sendo uma possível solução para o estado burocrata.

Quando se relaciona o serviço público que é atividade sumária do estado, com as teorias do liberalismo há um desenvolvimento das políticas públicas que afetam a coletividade. Sendo assim, percebe-se que a terceirização se encontra inclusive nessas atividades da gestão pública.

Segundo firmado em lei no país, Brasil (2018) para adesão de um agente da sociedade no serviço público é mediante a concurso que está regulamentado na lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, porém caso seja uma atividade que seja considerada atividade especialista

ou atividade fim.

No Decreto-Lei 200/67, art. 10, §7º, de 25/02/1967, nas circunstâncias, a saber:

Capítulo III – da descentralização

Art.10. A execução das atividades da Administração Federal deverá ser amplamente descentralizada. §7º. Para melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle e com o objetivo de impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa, a administração procurará desobrigar-se da realização material das tarefas executivas, recorrendo, sempre que possível, à execução indireta, mediante contrato, desde que exista, na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos da execução.

Ao analisar o processo de descentralização, a norma demonstrava suas possibilidades e seus objetivos, permitindo que a Administração Pública focasse em suas tarefas e impedisse o crescimento excessivo da máquina administrativa e que, desencarregada das atividades acessórias, desenvolvesse suas atividades-fim com eficiência, eficácia e economicidade. A partir da normatização da prática em questão, instituíram-se os deveres dos entes públicos, que vão desde a escolha da empresa prestadora de serviço aos cuidados destas com o cumprimento da jurisprudência trabalhista. Para escolher uma empresa prestadora é necessário submetê-la ao processo da licitação, a fim de que a Administração Pública contrate aqueles que reúnam as condições necessárias para execução do objeto contratual, sendo, impreterivelmente, respeitados os direitos aos contratados expressos na legislação trabalhista.

Diante desta situação, é preciso analisar se o processo de terceirização traz realmente benefícios ao poder público, pois alegam que mesmo com a melhora da agilidade do Estado em seu processo de atuação está causando perdas no longo prazo. Isso decorre da má qualidade na execução de tarefas e atividades pelos terceirizados, fragilizando o coletivo organizacional.

2.4.1 Caracterização da Terceirização: Atividade- Meio

A terceirização mais praticada no Brasil é regulada basicamente pela Súmula 331, redigida pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST), onde estão assentadas as situações-tipo dessa modalidade. Essas são divididas em quatro grupos:

- I- Trabalho Temporário (Súmula 331, I, TST);
- II- Serviços de Vigilância (Súmula 331, III, TST);
- III- Serviços de conservação e limpeza (Súmula 331, I, TST);
- IV- Serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador (Súmula 331, I, TST).

No primeiro grupo, são situações contidas expressamente na Lei nº 6.019/74, que se decorre pela necessidade transitórias de substituição de pessoal, seja regular ou permanente da empresa tomadora, como por exemplo, a substituição nas férias ou na licença maternidade.

No segundo grupo é regido pela Lei nº 7.102/83 e trata-se de serviços de vigilância. A Súmula 331, TST menciona, de forma ampla, atividades de vigilância. Qualquer segmento do mercado de trabalho que contrate serviço de vigilância mediante empresa especializada.

O terceiro grupo é o que compreende as atividades de conservação e limpeza. Essas atividades foram uma das pioneiras ao ter iniciado nas práticas tercerizadoras no âmbito privado no Brasil. O último grupo de situações passíveis de terceirização lícita refere-se aos serviços especializados ligados a atividade-meio do tomador. Essas atividades-meio não são expressamente discriminadas, entretanto, nada mais são, que atividades que não estão no núcleo da atividade do tomador de serviços, ou seja, são diferentes da atividade-fim, liberado seu uso por meio de contratos e licitações.

2.5 Conceitos e Características dos Contratos Administrativos

Ao falar de contratos seria a respeito de vínculo entre pessoas físicas ou jurídicas firmado pela vontade. Meirelles (2010, p. 214) define contrato como “todo acordo de vontades, firmado livremente pelas partes, para criar obrigações e direitos recíprocos”. Para ele, em princípio, os contratos são bilaterais e realizados por pessoas juridicamente capazes, que possuem mutuamente encargos e vantagens.

O contrato administrativo é conduzido pela Lei Federal nº 8.666/93, a qual trata-se de sentido estrito e universal da norma o qual e de competência da União. Os contratos devem situar com clareza as condições e precisões dos prazos para sua execução, expressas em cláusulas que definam os direitos, obrigações e responsabilidades das partes em conformidade com os termos da licitação e da proposta a que se vinculam.

Existe algumas características que são consideradas como principais a respeito do contrato administrativo que são elas: formais, onerosas, comutativas e *intuitu personae*. Meirelles (2010) ensina que: “A instituição do contrato é típica do Direito privado, baseada na autonomia da vontade e na igualdade jurídica dos contratantes, mas é utilizada pela Administração Pública, na sua pureza originária (contratos privados realizados pela Administração) ou com as adaptações necessárias aos negócios públicos (contratos administrativos propriamente ditos).” A administração pública traz adaptações necessárias, porém essas adequações não pode fugir da jurisprudência entre as partes.

2.5.1 Licitação e contrato administrativo

Conforme ementa da Lei 10.520, de 2002, a contratação de bens e serviços comuns deve passar por licitação, na modalidade de pregão. Meirelles (2006, p. 58) cita: “Como exemplos desses serviços pode-se mencionar a pintura de edifícios, a limpeza e conservação de prédios”.

De acordo com autor citado, para contratar esses modelos de serviços, fazer compras e alienar bens, o setor público precisa lançar mão do instrumento licitatório, que é o procedimento seletivo prévio do objeto contratual.

Vale ressaltar que os serviços podem ser terceirizados pela administração pública são considerados serviços comuns, e naturais, tendo a liberdade de ser executados por qualquer empresa ou pessoa, contratado por livre competição para que a administração possa ter as melhores condições.

2.5.2 Gestão de contratos na administração pública

A gestão de contratos públicos compreende o gerenciamento como também o acompanhamento pelo gestor, além da fiscalização pelo Estado desde a concepção do edital da licitação até o recebimento do objeto contratado. A Lei nº 8.666/1993 dispôs, em seu art. 67 que “a execução do contrato deverá ser acompanhada e fiscalizada por um representante da Administração especialmente designado (...)”.

O gestor de contratos é, como reza o art. 67 da Lei 8.666/93, o representante da administração incumbido de acompanhar e fiscalizar a execução do contrato. No caso da UEPB, é feita pelo Pró-Reitoria de Gestão Administrativa responsável pelas atividades objeto do contrato. O gestor de contrato deve verificar o cumprimento das cláusulas contratuais pelo contratado, bem como fazer o registro de todas as circunstâncias que influenciem de forma negativa na execução do objeto.

Alguns critérios a serem observados para a contratação de mão de obra terceirizada encontram-se definidos no Decreto nº 2.271/97, conforme explica abaixo:

Art. 1º No âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional poderão ser objeto de execução indireta as atividades materiais acessórias, instrumentais ou complementares aos assuntos que constituem área de competência legal do órgão ou entidade.

§ 1º As atividades de conservação, limpeza, segurança, vigilância, transportes, informática, copeiragem, recepção, reprografia, telecomunicações e manutenção

de prédios, equipamentos e instalações serão, de preferência, objeto de execução indireta.

§ 2º Não poderão ser objeto de execução indireta as atividades inerentes às categorias fundacionais 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. (DECRETO nº 2.271, de 1997).

Havendo falhas, o gestor deve orientar a empresa contratada para corrigir, caso as orientações não sejam de sua alçada, deve levar as informações a seu superior hierárquico.

2.5.3 Fiscalização dos contratos de terceirização

Segundo o Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa, de Aurélio Buarque de Holanda Ferreira(2018) fiscalização é o “Ato ou efeito de fiscalizar” consistindo em “Velar por; vigiar; examinar; observar; sindicat; censurar os atos de outrem; exercer o ofício de fiscal”.

Na gestão de contratos estão inseridas várias atividades próprias do gerenciamento, como é o caso da fiscalização, porém, a ausência de servidores para atuar nessas atividades (fiscalizar e gerir) acaba por concentrar as duas atividades em uma só pessoa (VIEIRA et al., 2013 p. 240).

IN nº 06/2013 no seu Art. nº 31 no § 2º considera gestor do contrato o “servidor designado para coordenar e comandar o processo de fiscalização da execução contratual”. Já o fiscal técnico do contrato é o “servidor designado para auxiliar o gestor do contrato quanto à fiscalização do objeto do contrato” (BRASIL, 2013).

Por fim, o fiscal administrativo do contrato é o "servidor designado para auxiliar o gestor do contrato quanto à fiscalização dos aspectos administrativos do contrato” (BRASIL, 2013). O Art. 34 da IN nº 6/2013 expõe claramente a necessidade da fiscalização como também determina a implantação de instrumento de controle pela Administração Pública, elencando todos os documentos que devem ser solicitados e conferidos para que haja uma fiscalização dentro dos parâmetros da legislação vigente, obrigando o fiscal a conferir os documentos comprobatórios como acompanhar por meio de instrumento de controle a prestação deste serviço a qualquer tempo.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Segundo Roesch (2009, p.122), na pesquisa científica a escolha do método depende

de uma postura filosófica sobre as possibilidades de investigar a realidade. A presente pesquisa visa apreciar os diferentes entendimentos e significados, as quais pessoas atribuem a sua experiência vivida. Nessa análise o corpo docente e discente da UEPB que são usuários finais dos serviços terceirizados, como também a visão de quem fiscaliza e gere que são condutores dessa ferramenta.

Em relação aos dados, pode ser classificada como qualitativa, pois não visa levantar fatos e medir a frequência de certos padrões, como também de caráter exploratório, de natureza descritiva amostral, pois estará visualizando na prática esse fenômeno ativo e presente, proporcionando uma visão esclarecedora do tema abordado. Para Vieira (2006 p. 17) “a pesquisa qualitativa pode ser definida como a que se fundamenta principalmente em análises qualitativas, caracterizando-se em princípio pela não utilização de instrumental estatístico na análise de dados”.

A maioria das pesquisas de caráter exploratório, segundo Gil (2008), envolve:

- a) levantamento da bibliografia sobre o tema;
- b) entrevistas com pessoas familiarizadas com o problema pesquisado;
- c) análise de exemplos para estimular a compreensão do fenômeno estudado.

Os referenciais foram feitos a partir de estudos de relatórios da UEPB, como também pesquisa de campo com a finalidade de alcançar o objetivo proposto. No desenvolvimento dessa pesquisa foi utilizado de instrumentos bibliográficos para uma melhor sustentação da análise, sobre a gestão de contratos terceirizados na UEPB, procurou-se conhecer melhor a legislação e as práticas sobre os contratos administrativos.

Também se lançou de entrevistas não-estruturadas na unidade gestora da terceirização da UEPB, que apresentaram as observações e questionamentos por parte do pesquisador. Segundo Roesch (2010, p. 158), “entrevistas, observações e uso de diários são as técnicas mais utilizadas em pesquisas de caráter qualitativo”. Neste estudo utilizam-se as seguintes técnicas de pesquisa:

- Entrevistas com gestores dos contratos dos serviços prestados por terceiros. O objetivo primário da entrevista é entender o processo, as questões e situações em contextos que não foram estruturados anteriormente a partir das suposições do entrevistador;
- Documentos e fontes históricas – Pesquisa em documentos da própria Universidade para entender o desenrolar do processo de terceirização.
- Aplicação de questionários qualitativos para atingir a problemática evidenciada no estudo relatado.

A entrevista foi aplicada entre os dias 16 e 17 de outubro de 2018 com os 3 fiscais responsáveis por cada setor estudado que são: limpeza, segurança e o restaurante universitário, como também aos responsáveis pela gestão de contratos da universidade que é a PROAD. A coleta de dados utilizou-se de um questionário aplicado com uma amostra de 104 pessoas no período entre 06 a 10 de novembro de 2018, constituído por 8 perguntas objetivas e uma aberta, onde se aplicou algumas perguntas no modelo de escala do tipo *likert*, para obter melhor visualização das respostas, a tabulação dos dados foi realizada através de métodos estatísticos usando a ferramenta excel e tabelas.

4 APRESENTAÇÃO DOS DADOS E ANÁLISE

4.1 Estudo de caso na UEPB – Universidade Estadual da Paraíba - Campina Grande/PB

A Universidade Estadual da Paraíba (UEPB) é uma instituição de ensino superior, de caráter público e gratuito, situado no nordeste do país. Sediada em Campina Grande, a UEPB funciona em oito campi com total de 46 cursos de graduação e 2 de nível técnico, variados programas de pós-graduação além de uma oferta à comunidade acadêmica serviços de biblioteca, assistência estudantil e laboratórios.

Em 6 de agosto de 2004 foi concedida através da Lei nº 7.643 a Autonomia Financeira da UEPB sancionada pelo então governador Cássio Cunha Lima, inaugurando uma nova fase em sua história. Segundo dados retirados no site da instituição contém um total aproximado de estudantes de 20.000 o quais são rateados em 520 de nível técnico, 18.285 de graduação e 1191 de alunos de pós-graduação, além de um número 1294 docentes mantendo o funcionamento do ensino da instituição, isso nas somatórias de todos os seus oito campus.

A Universidade começou a utilizar a terceirização em virtude da lei 9.632/98, que extinguiu cargos da administração pública. Como método administrativo para suprir a falta de servidores e não podia mais abrir concurso para alguns cargos, a Universidade Estadual da Paraíba (UEPB) passou a delegar determinados serviços à iniciativa privada.

Os dados deste estudo estão apresentados por itens, cada um tratando das questões propostas na entrevista, como também correlacionando com o questionário aplicado dentro da universidade, para responder ao objetivo da presente pesquisa.

O primeiro item apresenta a percepção dos gestores de contratos acerca da terceirização na UEPB, abordando seus diversos aspectos. O segundo trata da gestão dos contratos

terceirizados feita pela UEPB, analisando se essa gestão é feita de acordo com a legislação e as teorias sobre gestão de contratos na Administração Pública abordando ainda a percepção dos gestores sobre essa gestão.

A terceira apresenta um quadro geral correlacionando à gestão dos contratos na visão dos seus gestores e o da comunidade acadêmica, citando aspectos que podem ser melhorados pela UEPB, ou até pelo próprio governo estadual para que os serviços terceirizados sejam bem prestados à comunidade acadêmica.

4.2 A Gerência de serviço terceirizado na UEPB

Com a adesão da lei 8.666/1993, como também da Súmula 331 TST, a UEPB direcionou a PROAD, que é a pró-reitoria de gestão administrativa, responsável por conduzir e gerenciar os contratos firmados, com empresas privadas no que tange à prestação dos serviços e à especialização de atividades do estado.

A UEPB analisa a contratação para uma determinada função diante da necessidade do campus dentro do que a legislação impõe, esse o critério utilizado para diferenciar uma empresa com qualidade de uma empresa sem qualidade. O assistente administrativo da PROAD relata: “Existe todo um planejamento inicial para contratação é posteriormente um acompanhamento por um (fiscal), entre as empresas e a universidade”. O objetivo é verificar se estão entregando as atividades conforme firmado em contrato. “Se as empresas não atingem este nível de qualidade, que foi indicado no processo contratual, poderão ser substituídas através de processo licitatório”, declarou o entrevistado.

Ainda com o assistente administrativo foi perguntado como acontece esses processos e quais as principais empresas que se destacam nesse tipo de contratação:

Segundo o entrevistado: “Na universidade a maioria dos serviços (atividades-meio) são terceirizados, menos as que são vinculadas ao ensino. As principais empresas as quais trabalhamos nesse sentido são a CRIART, FORÇA ALERTA, PIER43. No site da instituição pode ser encontrado dados os quais relatam todo o processo licitatório, vale ressaltar que esses processos tem prazos de no mínimo 12 meses podendo chegar até 60 meses. (ENTREVISTADO).

No portal da transparência da instituição estão as principais empresas desse estudo e suas modalidades contratuais:

- PE 50/2013 (PREGÃO ELETRÔNICO). Criart: Empresa de limpeza e manutenção.
- ATA 36/2014 da UFPB. Adesão a Ata para utilização do serviço de segurança: Força Alerta.

- PP 5/2014 (PREGÃO PRESENCIAL). Contrato firmado com empresa responsável pela gestão de alimentos e preparos no Restaurante universitário – RU: PIER43.

PE 50/2013 (PREGÃO ELETRÔNICO). CRIART:

O Pregão eletrônico é uma modalidade licitatória utilizada para contratar bens e serviços, involuntariamente do valor estimado. Na UEPB essa modalidade foi usada na abertura do processo licitatório de número 50/2013, para a contratação de empresa especializada na prestação de serviços contínuo em diversas funções, e que as mesmas sejam regulamentadas pelo sistema integrado de controle de obras – Nessa licitação está na gestão de manutenção do campus e da limpeza. A CRIART foi a empresa ganhadora dessa licitação aonde desempenha essa função.

O Assessor da PROAD, é o responsável pela fiscalização da empresa criart aonde ele acompanha todo serviço feito pela a empresa e também no gerenciamento de sugestões e reclamações pelo corpo docente e discente da UEPB.

Segundo o Assessor da PROAD existe um supervisor da empresa que designa cada função a ser feita em todo campus, são aproximadamente 153 pessoas que prestam serviços no campus I e no total de 254, na somatória em todos os campus vinculados a universidade.

Quando perguntado sobre possíveis dificuldades com a empresa, o entrevistado respondeu:

“Na universidade a comunicação entre a empresa contratada e nos gestão da UEPB e mútua e de fácil interlocução, não há dificuldade nesse sentido. Temos uma ideia de melhoria para o campus. pois como a licitação só foi firmado a execução do serviço e não os produtos e ferramentas utilizados, que nessa situação fica na responsabilidade da UEPB, isso dificulta o cumprimento de atividades pelo pessoal contratado, pois prejudica execução de alguns serviços”. (ENTREVISTADO).

Segundo dados PROFIN/UEPB, os gastos de despesas mensais fixas de 2018 com a Limpeza e Conservação (CRIART) são de: R\$ 576.217,89.

ATA 36/2014 DA UFPB SERVIÇO DE SEGURANÇA: FORÇA ALERTA

A universidade possui vínculo com uma empresa terceirizada de segurança (Força Alerta), e usada na prestação de serviço dentro campus. Foi validada a partir de uma ata, que se assemelha também ao serviço prestado na universidade federal da paraíba em João Pessoa (UFPB), o qual seu objetivo principal é garantir a vigilância e segurança armada como também o monitoramento dentro do recinto universitário.

Como acontece na Criart e nos demais serviços utilizados na instituição, existe um responsável pela fiscalização do serviço indicado pela UEPB, como também um supervisor indicado pela empresa terceirizada, no intuito de gerenciar a atividade praticada pela empresa privada. O Fiscal da UEPB, ele executa suas funções na prefeitura universitária, vinculada a Pró-Reitoria de Infraestrutura (PROINFRA) e na entrevista tirou algumas dúvidas a respeito da empresa de segurança e a necessidade de ser especialista no serviço que prestado.

A Alerta presta um serviço adequado dentro do campus da UEPB, existe todo um acompanhamento técnico por divisões e áreas de vigilância, o qual são divididas em corpo orgânico de segurança, servidores terceirizados (alerta) e os contratados que são vinculados direto à universidade (portaria). O pessoal terceirizado na sua totalidade nos oito campus da UEPB chegam ao número aproximado de 100 seguranças, aqui no campus I são cerca de 22 vigilantes. (ENTREVISTADO).

O agente fiscalizador relata que existe muita cobrança no campus quando se fala em resultados, pois como é área de segurança não existe 100% de perfeição, existe falhas e para evitá-las é necessário à melhoria na prestação do serviço, ter alinhamentos constantes a respeito de reclamações do corpo acadêmico como também interação entre os setores gerais do campus.

O entrevistado informa também que o uso da terceirização é efetivo, pois se fosse contratar um posto fixo 24h, o valor estimado de aproximadamente 4 funcionários seria 16 mil reais, isso sem contar em onerações em folha, despesas de treinamento e maquinário que seria de responsabilidade da UEPB. Hoje não existe isso, existe uma segurança especializada com menor gasto para universidade

Segundo dados PROFIN/UEPB, os gastos de despesas mensais fixas de 2018 com a Vigilância Armada (FORÇA ALERTA) são de: R\$ 416.642,98.

PP 5/2014 (PREGÃO PRESENCIAL: PIER43)

A modalidade de licitação mais recente, criada pela Lei Federal nº 10.520/02, sendo esta submetida a Lei Federal 8.666/93, que institui normas para as licitações e contratos feitos pela Administração Pública, de forma tradicional e presencial, esse é o tipo de modalidade indicado pela UEPB em processo licitatório, que a empresa vencedora foi a PIER43, responsável pela prestação dos serviços de fornecimento contínuos de refeições individuais, tipo bandeirão para alunos bolsistas do programa restaurante universitário do CAMPUS I UEPB, CAMPINA GRANDE – PB, e alunos, em caráter especial mediante autorização da reitoria.

Conforme o convênio 774995 / 2012 firmado entre a união representada pelo ministério da educação, por intermédio da secretaria de educação superior e a universidade estadual da

paraíba. A Pro-reitoria estudantil (PROEST), existe uma fiscal que é responsável pela análise da prestação de serviço pela contratada, junto com uma nutricionista que garante o melhor serviço entre as partes. O processo de adesão é feito por meio de entrevista que determinará o uso do RU- restaurante universitário.

Na seleção o aluno é cadastrado em um serviço biométrico, tendo um maior controle por parte da instituição e a empresa, que permitirá o uso de duas refeições, no horário de segunda a sexta-feira: almoço: 11 às 13:30 horas e jantar: 17:30 horas às 19:00 horas. Segundo a entrevista ela relata que:

Em média a prestação do serviço atende numa faixa diária de 218 a 350 alunos no campus I da UEPB, existe também a adesão de algumas especialidades, ou seja, a bolsa do RU pode ser total, parcial e a de pós-graduação. Nós temos uma ótima parceria, não tem nenhum problema relacionado entre as partes, tem duas nutricionistas que acompanha a alimentação dos estudantes, uma vinculada a UEPB e outra da empresa PIER 43, então a alimentação balanceada, e alguma insatisfação o estudante tem uma relação direta com o nosso departamento. (ENTREVISTADA).

Segundo dados PROFIN/UEPB, os gastos de despesas mensais fixas de 2018 com a Restaurante universitário (PIER43) são de: R\$ 40.000,00.

Para todos os serviços terceirizados na UEPB, o problema comum relatado por todos os fiscais indicado pela UEPB se dar por melhoria por parte do governo estadual, quando se referiram, principalmente, à necessidade de maior investimento, para progresso de alguns serviços que são limitados. Ampliar e capacitar os servidores, necessitam adquirir conhecimento técnico, mesmo sendo terceirizado faz parte do corpo acadêmico da instituição, parcerias e benéficos podem ser dados a lei do retorno estatal (sociedade unida ao que é público e seus benefícios) perceber o processo de legislação, facilita suprir a complexidade do processo de terceirização.

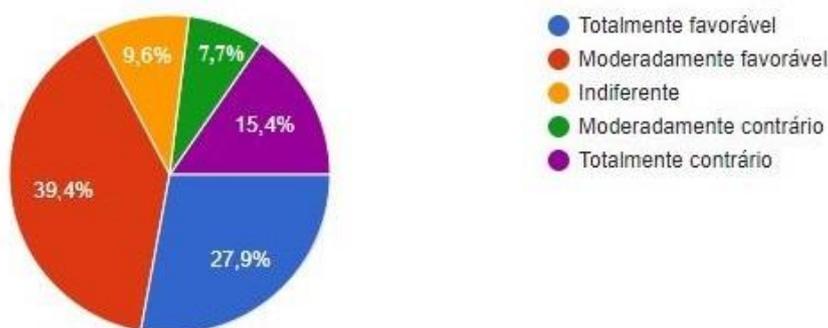
4.3 ANÁLISE DA PESQUISA DE DADOS

Os resultados apresentados foram extraídos do questionário aplicado junto à comunidade acadêmica da universidade estadual da Paraíba, em seu campus I localizado na cidade de Campina Grande – PB, onde na 1º parte buscou-se conhecer as características sócio demográfico, no qual obteve-se que na amostra de 104 pessoas, 54 são do gênero feminino e os outros 50 são do gênero masculino. A faixa etária entre os participantes ficaram entre 17 e 60 anos, deste foram analisados o nível de escolaridade, onde 64,4% possui ensino superior incompleto, 26% possui ensino superior completo, 4,8% possuem o ensino médio, 3,8% possui médio incompleto e 1% possui ensino fundamental incompleto. Os resultados da 2º parte do

questionário serão demonstrados a seguir, através de gráficos e tabelas com suas explicações, com intuito de responder à problemática dessa pesquisa.

No gráfico 1, buscou-se saber se a comunidade acadêmica no momento era a favor ou não da terceirização em sua atividade-meio no setor público, (segurança, limpeza e áreas afins), exceto a atividade-fim. Foi constatado que 39,4% é moderadamente favorável a terceirização, 27,9% responderam que são totalmente favoráveis à sua adesão.

Gráfico 1 – Você é a favor da terceirização em sua atividade-meio no setor público (segurança, limpeza e áreas afins)?



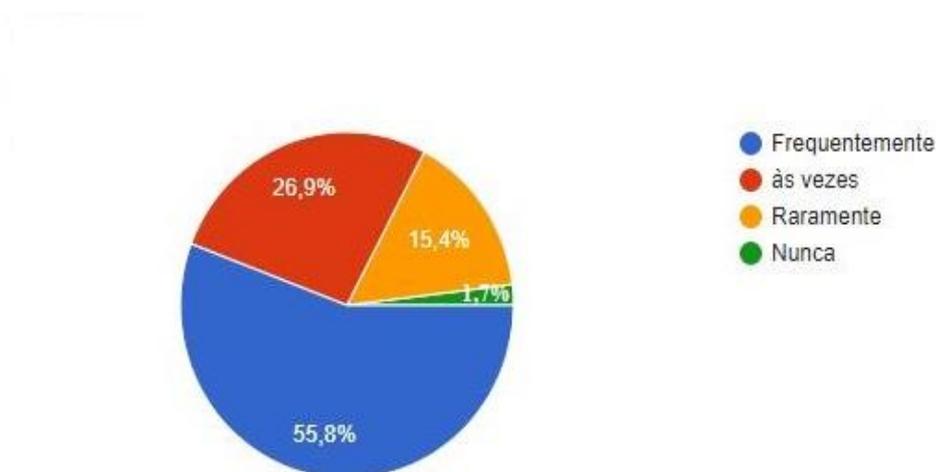
Fonte: Elaborado pelo autor. (2018)

Nos demais dados 15,4% foram totalmente contrários ao seu uso, 7,7% consideraram que são moderadamente contrários a esse modelo de gestão e 9,6% acharam que o uso da terceirização era indiferente no setor público, demonstrando assim que para os participantes, esse instrumento no setor público possui uma alta aceitação no seu uso. Ainda comparando com dados obtidos nessa mesma pesquisa, foi indagado aos participantes que se manifestaram de forma contrária a terceirização, quais seriam os principais motivos de sua rejeição.

Os dois principais motivos informados foram: A dificuldade de gerenciamento pela parte contratante e a precarização do trabalho, segundo a maioria, os salários e as condições de trabalho prejudica os servidores, eles acreditam que à terceirização é uma forma de desresponsabilização do estado, o qual possui recursos suficientes para aplicar um melhor serviço sem prejudicar o trabalhador.

Os dados abaixo consistem nos níveis de frequência e satisfação dos usuários de serviços terceirizados prestados pela UEPB, os quais compuseram como base nesse trabalho os principais: segurança, limpeza e alimentação (restaurante universitário).

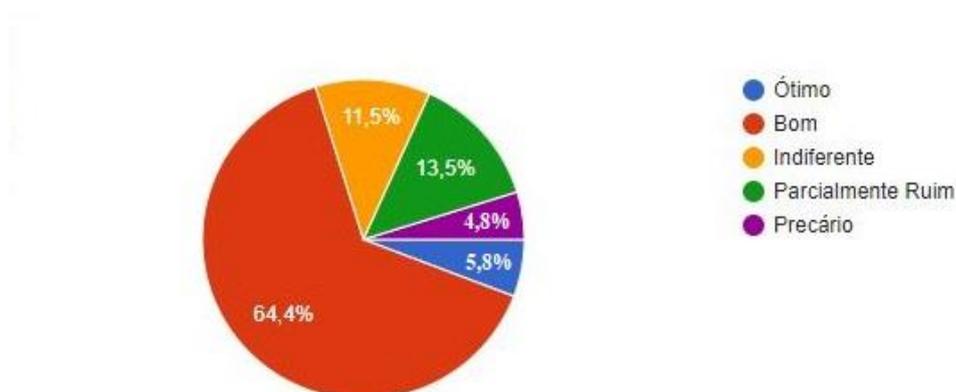
Gráfico 2 – Sobre o grau de frequência que você utiliza os serviços terceirizados na UEPB, (segurança, limpeza e áreas afins)?



Fonte: Elaborado pelo autor. (2018)

Diante dessa observação o nível de frequência mais elevado ficou com 55,8%, logo após ficou os participantes que usam de forma casual com 26,9%, seguido dos que usam raramente com 15,4% e os que nunca utilizam com 1,7%.

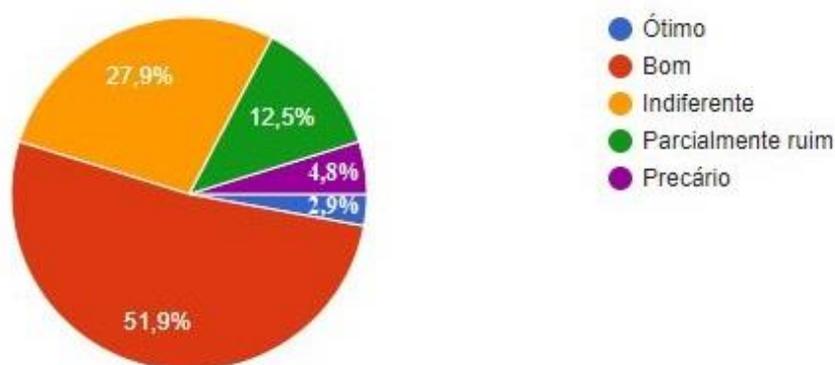
Gráfico 3 – Sobre a qualidade dos serviços prestados de limpeza pela Criart (empresa terceirizada de limpeza) dentro da instituição como você avalia?



Fonte: Elaborado pelo autor. (2018)

Esse relatório de frequência serve para auxiliar o verdadeiro índice de contentamento da prestação de serviço, correlacionando a entrevista feita com os fiscais indicados pela instituição, com o objetivo de alcançar a causa da pesquisa. No gráfico 3 o índice de maior enfrentamento seria 64,4% avaliado pela comunidade acadêmica com um serviço de limpeza bom, constatando o que falou o assessor da PROAD, na entrevista, sobre os serviços prestados. O índice deve melhorar ainda mais quando for inserido o uso do material correto, causando a queda no índice, parcialmente ruim com 13,5% e do precário que está com 4,8%.

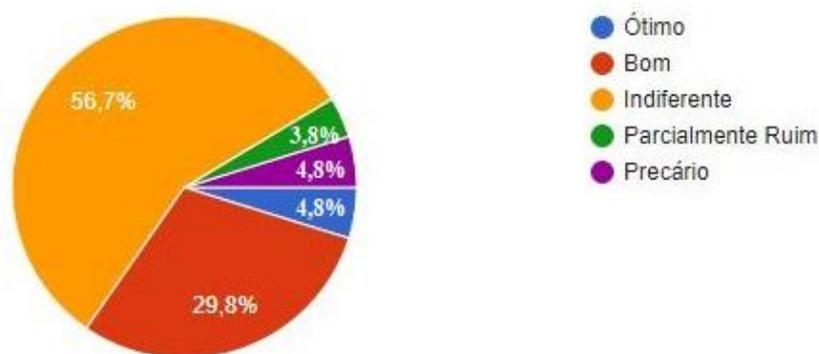
Gráfico 4 – Sobre a percepção da qualidade dos serviços prestados de Segurança pela Força Alerta (empresa terceirizada de vigilância patrimonial) dentro da instituição como você avalia?



Fonte: Elaborado pelo autor. (2018)

Na análise desse dado tem algo bastante peculiar, o índice bom é aplicado com valores de 51,9%, porém segundo 27,9% dos entrevistados mostram-se como indiferente, tendo em vista que segurança é obrigação do Estado e está escrita em constituição, mas não desprestigiaram a empresa terceirizada que faz o seu melhor naquilo que é delimitado.

Gráfico 5 – Sobre a percepção da qualidade dos serviços prestados pelo restaurante Universitário pelo Pier43(Alimentação) dentro da instituição como você avalia?



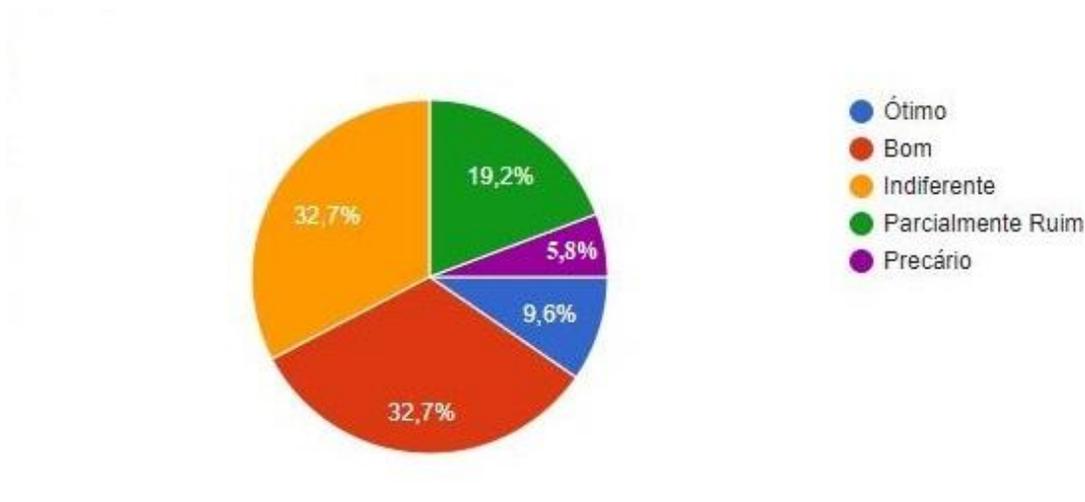
Fonte: Elaborado pelo autor. (2018)

Neste dado perceber-se que o maior índice com 56,7%, foi a resposta indiferente, mas não pela qualidade do serviço e sim pela sua restrição. O restaurante universitário é delimitado por um número quantificado pela PROEST/UEPB, conforme validado com a fiscal da parte contratada. É aberto um edital para o corpo discente da UEPB, os beneficiados são alunos de baixa renda, alunos que moram fora de suas cidades natais ou de difícil trajeto que preenche os pré-requisitos que constam em certame.

Na amostra 104 pessoas entrevistadas observa-se que 45 pessoas utilizam o serviço de alimentação oferecido no campus I, a maioria descreveram que a prestação de serviço está bom, concluindo que a PIER 43 tem um índice aceitável.

Usando ainda a plataforma de dados com caráter qualitativo, foi indagado o seguinte questionamento aos entrevistados: Segundo dados da UEPB o custo mensal fixo do RU (Restaurante Universitário) é de aproximadamente 40 mil reais, para uma quantidade média de usuários diários de 284. Na relação de cálculo o custo varia de 7 a 8 reais por pessoa. De acordo com essa afirmação qual é a sua avaliação mediante ao custo benéfico do serviço prestado. Diante dessa indagação o gráfico 6 descreve o seguinte:

Gráfico 6 – Avaliação sobre custos da UEPB com alimentação



Fonte: Elaborado pelo autor. (2018)

Dado essa resposta pode-se perceber que os avaliados notaram que a relação custo/benefício entre a UEPB e a PIER43 é proveitosa, tendo em vista que no valor entre 7 a 8 reais por pessoa se torna possível fazer uma alimentação dentro dos padrões aceitáveis (almoço e jantar). Fazendo a mesma comparação com outra instituição de ensino público a partir dos dados via site da Universidade Federal da Paraíba o custo médio das refeições gira em torno de R\$10,00, o que torna a prestação de serviço da PIER43 para UEPB mais vantajosa.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O uso da terceirização como uma técnica de gestão operacional, mostra como o poder público, sobretudo as instituições ensino podem tirar utilidade dessa situação sem aferir de forma negativa o sentido de trabalho, como também os trabalhadores, trazendo um melhor custo-benefício sem perda de qualidade. Desse modo, mostra como é relevante conhecer o âmbito administrativo com a finalidade de saber tomar decisões que não venha impactar a organização.

Este capítulo apresenta uma síntese das análises feitas durante o trabalho, bem como as limitações para sua realização. O principal objetivo do estudo foi fazer um levantamento acerca do processo de terceirização na UEPB, apoiando em análises feitas através da percepção dos fiscais de cada setor aplicado nas áreas, de limpeza, segurança e do restaurante universitário, como também da unidade gestora de contratos terceirizados da Universidade (PROAD), que

junto ao questionário aplicado na instituição, possa comprovar se a terceirização na UEPB é eficiente ou não.

A realização deste estudo reside no fato, não só da transparência trazida pela apresentação de dados dos contratos terceirizados da UEPB, como também do levantamento de aspectos que podem ser melhorados pela universidade e pelo próprio governo estadual. A percepção mostrada é baseada nos estudos feitos, acerca da terceirização é positiva. Os entrevistados considera a terceirização um processo dinâmico e necessário para desenvolvimento das instituições públicas.

Os principais problemas levantados com relação ao fenômeno terceirizante dizem respeito à falta de estrutura interna adequada, em alguns processos que melhoraria o índice de qualidade do serviço como também aperfeiçoar a relação com as empresas contratadas.

Os problemas relacionados à prestação de serviços são pontuais e resolvidos caso a caso. É necessário destacar que a forma de contratação é licita baseada na Súmula 331, do TST, ou seja, a UEPB não contrata empresas terceirizadas para realizar sua atividade-fim, o que mostra a sua disposição a atender o que estabelecem as normas trabalhistas, mesmo depois de ser aprovada a lei para o uso dessa técnica na atividade fim.

É fundamental que a equipe que trabalha com gestão de contratos terceirizados estar atenta aos erros cometidos em contratações passadas, para que possam ser corrigidos antes da elaboração do edital para uma nova licitação.

Os principais resultados apontam que 39,4% é moderadamente favorável a terceirização, 27,9% responderam que são totalmente favoráveis à sua adesão. Nos demais dados 15,4% foram totalmente contrários ao seu uso, 7,7% consideraram que são moderadamente contrários a esse modelo de gestão e 9,6% acharam que o uso da terceirização era indiferente no setor público, demonstrando assim que para os participantes, esse instrumento no setor público possui uma alta aceitação no seu uso.

Em relação à utilização aos principais serviços terceirizados na instituição observou-se de maneira geral como admissível, obteve-se entre 48 a 60%, mostrando que essa técnica de gestão é eficiente dentro da UEPB como é proposto pelos gestores do campus. A mencionada pesquisa disponibiliza como contribuição um breve relato sobre ferramentas da administração pública tendo em vista que, a terceirização como técnica pode ser utilizada em outras atividades, obedecendo as relações de trabalho, evitando a precarização e a pejotização.

Como limitação deste trabalho, pode-se destacar a mudança da lei de terceirização, aprovada no dia 30 de agosto 2018 no Brasil, que dificultou a pesquisa tendo em vista como

ciência aplicada social, a administração é o direito pode mudar de ideias rapidamente ao longo do tempo.

As fontes de pesquisa variam muito, além da dificuldade de encontrar livros com linguagem mais diretas no âmbito administrativo, o que evidenciaria um resultado mais complexo. Portanto, sugere-se que sejam realizadas novas pesquisas com o objetivo de obter novas informações, as mudanças na lei, as novas formas de trabalho e suas utilizações que poderão ser inseridas tanto pelo setor privado como público realizando um enfrentamento das opiniões a respeito desse assunto.

A STUDY ON THE IMPACT OF OUTSOURCING IN PUBLIC ADMINISTRATION IN BRAZIL,
EMPHASIZING THE EFFECTS OF THE TERMINATION IN ITS MIDDLE ACTIVITY AT THE
UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA

ABSTRACT

In a difficult economic scenario in Brazil, the public education institutions seek means to facilitate the management process without losing quality, with better cost-benefit. Outsourcing is shown as a technical option in order to seek efficiency inside the university environment. This study has the objective of analyzing the three main outsourced services at the Universidade Estadual da Paraíba (UEPB), which are: security, cleaning and the university restaurant, considered essential and natural activities. The data were extracted from the Pro-Rectorate of Administrative Management (PROAD), also analyzing the perception of the inspectors of each sector, highlighting their pros and cons, correlating them with a qualitative exploratory research done on campus I, so that it could be clarified if the outsourcing in their middle activity is effective within the institution as a managerial technique. The data collection was done through documentary analysis, as well as an unstructured interview and also a questionnaire applied in campus I, in order to describe the perception of the users. The main results indicate that 67.3% approve completely or moderately of the outsourcing service in the university, the other 23.1% disagree moderately or absolutely of this technique and 9.3% remained indifferent to the topic addressed. In relation to the use of the main services, 48 to 60% of acceptance was obtained in relation to its use. The data indicates that since there is proper management and transparency by the part of the provider company, as well as the UEPB, the outsourcing presents itself in a beneficial way for the university and the participating society.

Keywords: Outsourcing. Management. UEPB.

REFERÊNCIAS

BARROS JÚNIOR, Cássio Mesquita. **Flexibilização do Direito do Trabalho e Terceirização**. São Paulo: Revista dos Tribunais, n. 21, 1997.

BRASIL. **Decreto-lei n.º 200/67**. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/CCiVil_03/Decreto-Lei/Del0200.htm>. Acesso em 21 set.2018

BRASIL. **Lei n.º 6.019/74**. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6019.htm>. Acesso em 01. out.2018

BRASIL. **Súmula 331**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/sumulas>>. Acesso em 22 set.2018.

BRASIL. **Lei n.º 8.112/90**. Disponível em:
<<https://www.jusbrasil.com.br/topicos/11009657/artigo-3-da-lei-n-8112-de-11-de-dezembro-de-1990>>. Acesso em 22 set.2018.

BRASIL. **Lei n.º 8.666/93**. – Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8666cons.htm>. Acesso em 22 set.2018.

BRASIL. **Decreto n.º 2.271/97**. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d2271.htm>. Acesso em 23 set.2018.

CASTRO, de Rubens Ferreira. **A terceirização no Direito do Trabalho**. São Paulo: Malheiros Editores,2000.

CAIDEN, Gerald E. (1991), **Administrative reform comes of age**. Berlin/New York: Walter de Gruyter,1994.

Dicionário Aurélio. **Significado de fiscalização no Dicionário Aurélio de Português Online** Disponível em: <<https://dicionariodoaurelio.com/fiscalizar>>. Acesso em 16 set.2018.

Dicionário Aurélio. **Significado de terceirização no Dicionário Aurélio de Português Online** Disponível em: <<https://dicionariodoaurelio.com/terceirizacao>>. Acesso em 16 set.2018.

DALLARI, Dalmo de Abreu. **Elementos da Teoria Geral do Estado**. 24 ed. atual., São Paulo: Saraiva, 2003.

FRANCO, T.; DRUCK, G. **A perda da razão social no trabalho: terceirização e precarização**. São Paulo: Boitempo, 2007.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GIOSA, Lívio Antônio. **Terceirização: uma abordagem estratégica**. São Paulo: Editora Pioneira, 1993.

LEIRIA, Jeronimo Souto. **Terceirização Passo a Passo: o caminho para a administração pública e provada**. Porto Alegre: Sagra: DC Luzzatto, 1992

LEIRIA, Jerônimo Souto. **Terceirização: uma alternativa de flexibilidade empresarial**. São Paulo: Editora Gente, 1995.

MACIEL, Leonardo. **Aspectos históricos da terceirização no Direito do Trabalho**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/37951/aspectos-historicos-da-terceirizacao-no-direito-do-trabalho>> Acesso em 08 ago.2018

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. 32ª ed. São Paulo: Malheiros Editores,2006.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. 35ª ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2009.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. 36ª ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2010.

MARTINS, Sergio Pinto. **A terceirização e o Direito do Trabalho**. - São Paulo: Malheiros Editores, 1996.

POLONIO, Wilson Alves. **Terceirização: aspectos legais, trabalhistas e tributários**. São Paulo: Atlas, 2000.

QUEIROZ, Carlos Alberto Ramos Soares de. **Manual de Terceirização**. São Paulo: Editora STS, 1998.

ROESCH, Sylvia M. A. **Projetos de estágio e de pesquisa em administração**. Guia para estágios, trabalhos de conclusão, dissertações e estudos de caso. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

UEPB. Disponível em: <<http://www.ufpb.br/content/restaurante-universit%C3%A1rio-do-campus-i-passa-por-reforma>> Acesso em 08 nov. 2018.

UEPB. Disponível em < <http://proreitorias.uepb.edu.br/proad/licitacoes-temp/>> Acesso em 25 set. 2018

VIEIRA, Antonieta Pereira; FURTADO, Madeline Rocha. **Gestão de contratos de terceirização na administração pública: teoria e prática**. Belo Horizonte: Fórum, 2006.

VIEIRA, M. M. F.; ZOUAIN, D. M. **Pesquisa qualitativa em administração**. 2. ed. Rio de Janeiro: FGV, 2006.