



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
PRÓ-REITORIA DE ENSINO MÉDIO E TÉCNICO DE EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA
– PROEAD
CURSO DE BACHARELADO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

BRUNA CARLA TOMAZ SANTOS

GESTÃO PÚBLICA: a percepção dos concurreiros sobre a Lei da Terceirização

**JOÃO PESSOA - PB
2018**

BRUNA CARLA TOMAZ SANTOS

GESTÃO PÚBLICA: a percepção dos concurreiros sobre a Lei da Terceirização

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de Administração Pública, modalidade de ensino a distância, da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Administração Pública, Linha de Formação Específica (LFE) II - Gestão Governamental.

Orientadora: Profa. Dra. Yêda Silveira
Martins Lacerda

JOÃO PESSOA - 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.

S237g Santos, Bruna Carla Tomaz.
Gestão pública [manuscrito] : a percepção dos
concurseiros sobre a Lei da Terceirização / Bruna Carla Tomaz
Santos. - 2018.

35 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação EAD em
Administração Pública) - Universidade Estadual da Paraíba,
EAD - João Pessoa, 2018.

"Orientação : Profa. Dra. Yêda Silveira Martins Lacerda,
Coordenação do Curso de Administração - CCSA."

1. Gestão pública. 2. Terceirização. 3. Administração
pública. 4. Concurseiros.

21. ed. CDD 351

BRUNA CARLA TOMAZ SANTOS

GESTÃO PÚBLICA: a percepção dos concurreiros sobre a Lei da Terceirização

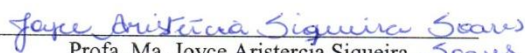
Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de Administração Pública, modalidade de ensino a distância, da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Administração Pública, Linha de Formação Específica (LFE) II - Gestão Governamental.

Aprovada em: 17/03/2018.

BANCA EXAMINADORA



Profa. Dra. Yêda Silveira Martins Lacerda
(Orientadora)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Profa. Ma. Joyce Aristercia Siqueira Soares
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Profa. Ma. Danielle Harlene da Silva Moreno
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Aos meus pais, marido e filho pela dedicação,
companheirismo e amor, DEDICO.

AGRADECIMENTOS

A Deus, pela força para seguir até aqui.

Aos meus amados pais, Antonio Carlos e Socorro Palitó, agradeço pelo caminho em que me ensinaram a traçar, para aqui chegar e agradecer.

Agradeço ao meu amado esposo, Carlos Alejandro, pelo amor incondicional e por sonhar comigo os mesmos sonhos, me ajudando a fazer deste uma realidade.

Agradeço ao meu filho, Alejandro, porque enche de alegria os meus dias e faz da minha vida uma constante pesquisa.

Aos meus irmãos, Carlos Augusto e Livia Caroline pelo carinho e companhia na caminhada da vida.

A minha querida Orientadora, Professora Yêda Silveira Martins Lacerda, agradeço pela condução e carinho durante essa pesquisa.

Agradeço a minha sogra, Clara Angarita, e a minha cunhada Camila Rueda, por mesmo distante me incentivarem a seguir sempre adiante.

Agradeço aos demais membros da minha família, pelo incentivo carinhoso e confiante.

A Universidade Estadual da Paraíba, aos colegas de curso, professores tutores e amigos, a minha gratidão.

Aos cursinhos nos quais foi realizada a pesquisa de campo pela abertura e disponibilidade de efetuação da coleta de dados.

Quanto ao trabalhador terceirizado, não é diferente, sob alguns aspectos, do burro de carga ou do trator que o fazendeiro abastado aluga aos sitiantes vizinhos. Jogado daqui para ali, de lá para cá, é ele próprio – e não apenas sua força de trabalho – que se torna objeto do contrato, ainda que dentro de certos limites. Num passe de mágica, e sem perder de todo sua condição humana, o trabalhador se vê transformado em mercadoria. Seu corpo está exposto na vitrine: a empresa tomadora vai às compras para obtê-lo, e de certo modo o pesa, mede e escolhe (VIANA, 2012, p. 201).

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	7
2. REVISÃO DE LITERATURA.....	9
2.1 ORIGENS DA TERCEIRIZAÇÃO.....	9
2.2 A TERCEIRIZAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.....	12
3. O CONCURSO PÚBLICO.....	13
4. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	16
4.1 UNIVERSO E AMOSTRA.....	17
4.2 PLANO DE VARIÁVEIS.....	18
4.3 ESTRUTURA E NATUREZA DO QUESTIONÁRIO.....	18
4.4 PROCEDIMENTOS REFERENTES À APLICAÇÃO.....	19
5. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	19
5.1 DIMENSÃO PERFIL DOS CONCURSEIROS.....	20
5.2 DIMENSÃO PERCEPÇÃO ACERCA DA TERCEIRIZAÇÃO.....	23
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	29
RESUMEN.....	31
REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA.....	31

GESTÃO PÚBLICA: a percepção dos concurreiros sobre a Lei da Terceirização

SANTOS, Bruna Carla Tomaz¹

LACERDA, Yêda Silveira Martins²

RESUMO

A terceirização no Brasil é um modelo de trabalho que ganhou nova formatação, já que não contava com uma legislação específica. Com a aprovação e sancionamento da Lei 13.429/17, um novo horizonte surgiu regulando direitos e deveres dos trabalhadores e empresas. Entende-se por terceirização, um modelo estratégico utilizado tanto por empresas privadas como pela Administração Pública, onde se transfere parte das atividades a terceiros com o propósito de diminuir os custos operacionais com parte de sua estrutura e pessoal. O objetivo deste trabalho é identificar o grau de conhecimento dos concurreiros sobre a terceirização e como ela impacta na percepção das oportunidades de entrada no serviço público, principalmente após a aprovação da Lei de Terceirização. A metodologia utilizada foi de estudo de caso. A pesquisa se caracterizou por ser bibliográfica, descritiva e exploratória. O instrumento de coleta de dados utilizado foi um questionário com 14 perguntas objetivas, onde as cinco primeiras foram utilizadas para conhecer o perfil dos concurreiros e as demais sendo uma assertiva para entender a percepção que os mesmos têm sobre a terceirização. Na mensuração dos dados foi utilizada a escala Likert. A amostra foi composta de 271 concurreiros matriculados em dois cursinhos preparatórios da cidade de Campina Grande-PB. Nos resultados obtidos, indica que a maioria dos participantes têm pouco conhecimento sobre a terceirização e acreditam que ela pode ser um grande obstáculo ao ingresso no serviço público.

Palavras-chave: Terceirização. Administração pública. Concurreiros. Legislação.

1. INTRODUÇÃO

Em 31 de março de 2017, o presidente Michel Temer sancionou a Lei 13.429/17, chamada lei da terceirização, que alterou dispositivos da Lei 6.019, de março de 1974, que regulamentava o trabalho temporário nas empresas urbanas e as relações de trabalho nas empresas de prestação de serviços a terceiros. Com as alterações trazidas pela nova lei abriu-se um novo caminho para a terceirização no Brasil, que até então não contava com uma legislação específica.

Entre as principais alterações trazidas pela nova lei pode-se destacar o que diz o artigo 9º, §3º, onde “o contrato de trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços.”

¹ Graduanda em Administração Pública pela Universidade Estadual da Paraíba. E-mail: 1.brunacarla@gmail.com

² Professora Orientadora. Doutora em Administração pela Universidad San Carlos - Paraguai. E-mail: yedasilveira@hotmail.com

Anterior à referida lei, a terceirização só era possível em atividades-meio, que de acordo com Martins (2009, p.133) corresponde “[...] a atividade desempenhada pela empresa que não coincide com seus fins principais. É a atividade não essencial da empresa, secundária, que não é seu objeto central. É uma atividade de apoio ou complementar”.

Com a aprovação da Lei da Terceirização, nas empresas públicas as atividades que até então eram realizados por servidores aprovados em concursos públicos, as atividades-fim, podem a partir de então ser desenvolvidas por trabalhadores terceirizados ou empresas prestadoras de serviço. A Lei 13.429/17 se contrapõe, segundo vários autores, aos artigos 37 e 247 da Constituição Brasileira de 1988, que assegura o princípio do concurso público, meio democrático de acesso ao serviço público e a impossibilidade de precarização das atividades exclusivas do Estado. A nova lei permite também, que a empresa terceirizada possa contratar outra empresa para prestar esse serviço, o que é chamado de quarteirização.

A inclusão da terceirização nos processos produtivos também traz consigo mudanças nas relações trabalhistas, uma ruptura no modelo bilateral da relação empregatícia – empregador-empregado – o que supõe uma quebra de paradigmas. É fato que a terceirização é um fenômeno irreversível que já alcança a economia de todos os países e faz parte da evolução das relações de trabalho.

O Estado ao optar pela terceirização transferindo parte das atividades a terceiros pode até diminuir os custos operacionais com parte de sua estrutura e pessoal. Exemplo dessa redução de custos são os planos de cargos, carreiras e salários na administração pública que traz consigo suas progressões e conseqüentemente um aumento na folha de pessoal. Nesse novo cenário é importante questionar também a qualidade do serviço a ser prestado, que, sem dúvida, estará atrelado a precarização do trabalho e a diminuição gradativa das vagas para funcionários efetivos nas empresas públicas.

Além da redução de custos, os que defendem a terceirização nas atividades-fim afirmam que esta é um aliado na luta contra o desemprego, um dos principais problemas que afeta os brasileiros. De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD Contínua, a taxa de desocupação foi de 11,8% no trimestre encerrado em dezembro de 2017 no país e a média do ano fechou em 12,7%. Diante deste cenário, profissionais com diferentes níveis de formação procuram sua inserção no mercado de trabalho através do setor público, que garante a tão sonhada estabilidade.

De acordo com Pimentel (2007) para muitos profissionais, a participação em concursos públicos consiste numa estratégia para se inserir no mercado de trabalho, muito mais que pela natureza do trabalho a ser realizado. Para Albrecht (2010, p.15) a participação num concurso é “uma alternativa para lidar com o sentimento de insegurança mobilizado frente à instabilidade encontrada no mundo do trabalho”.

A estabilidade encontrada no serviço público tem relação direta com o aumento significativo na quantidade de candidatos que prestam concursos públicos anualmente no país, e conseqüentemente, um aumento no número de pessoas de variadas faixas etárias que procuram cursos preparatórios, voltados especificamente para tais concursos, são os chamados de concurseiros. De acordo com Albrecht (2010, p.15), os concurseiros são pessoas que se dedicam “em tempo integral ou parcial, durante dois anos ou mais, aos estudos voltados para a preparação ao(s) concurso(s) que pretendem prestar”.

Neste contexto questiona-se: Como os concurseiros percebem as oportunidades de trabalho no serviço público diante de um cenário de incertezas econômicas e sociais e, principalmente, com a aprovação da Lei de Terceirização?

Diante do exposto, o presente artigo tem como objetivo identificar o grau de conhecimento dos concurseiros sobre a terceirização e como ela impacta na percepção das oportunidades de entrada no serviço público, principalmente após a aprovação da Lei de Terceirização.

A justificativa desta investigação deve-se ao fato de que os atuais concurseiros são prováveis funcionários públicos, portanto, verificar se aqueles que almejam ingressar no serviço público conhecem a terceirização como um modelo de gestão que se encontra tão presente tanto na iniciativa privada como pública.

Ao final do artigo apresentamos a discussão dos resultados e as principais conclusões, bem como sugestões para investigações futuras.

2. REVISÃO DE LITERATURA

2.1 ORIGENS DA TERCEIRIZAÇÃO

Para entender o processo de terceirização, de acordo com Meireles (2008), é necessário conhecer a evolução histórica da sociedade. Durante a Idade Moderna para escapar do poder absolutista dos reis, os burgueses fugiram para cidades fora do domínio real dando

origem aos burgos, centros de comércio burguês. Esse fenômeno prosperou a tal ponto que deu origem ao modo de produção capitalista.

Com a evolução dos meios de produção surgem as indústrias, consolidando definitivamente o sistema capitalista e os modos de produção Fordista e Toyotista. O modelo de produção Fordista consiste num modo de produção em massa, baseado em economias de escala. Uma das principais características é o padrão verticalizado de produção, onde a maioria das atividades necessárias para se alcançar o produto final são realizadas dentro da própria empresa.

Em contrapartida, o modelo Toyotista opta por um padrão de produção horizontal, ou seja, as empresas passam por uma segmentação interna e uma flexibilidade incluindo sistemas de fornecimento de matérias-primas, de produção e de venda. Esse processo permitiu a criação de redes de produtores e fornecedores, iniciando-se, nas indústrias, a delegação a terceiros a responsabilidade pela produção de um ou mais itens necessários ao seu funcionamento.

Portanto, pode-se dizer que o embrião do que vem a ser a terceirização surge com o modelo de produção Toyotista. Sobre a terceirização Cairo Júnior diz que é:

[...] procedimento adotado pela empresa que transfere a outrem a execução de uma parcela de sua atividade permanente ou esporádica, dentro ou além dos limites do seu estabelecimento, com a intenção de melhorar a sua competitividade, produtividade e capacidade lucrativa (CAIRO JÚNIOR, 2010, p. 311).

A terceirização utilizada como técnica moderna de gestão teve origem nos Estados Unidos durante a II Guerra Mundial (1939 a 1945), nesse período as indústrias bélicas passaram a focar sua atividade principal na produção de armamentos e delegaram algumas atividades secundárias a outras empresas, denominadas prestadoras de serviços gerando, conseqüentemente, um maior número de empregos.

Com o término da guerra a terceirização, também conhecida como *downsizing* ou *outsourcing*, se estabeleceu como uma prática administrativa em todo o mundo. Cabe destacar que o que existia até então era uma desverticalização das atividades meios, consideradas não essenciais, com o objetivo de diminuir os custos de produção, assim como afirma Girardi:

Um momento importante foi a introdução do downsizing, que se caracteriza por tentar enxugar o organograma da empresa por meio da redução dos níveis

hierárquicos, desta forma minimizando a quantidade de cargos e, agilizando a tomada de decisões, pela eliminação de níveis intermediários. (GIRARDI, 2006, p.16)

Mesmo antes da 2ª Guerra Mundial, no modelo Toyotista de produção, já existiam algumas atividades desenvolvidas por terceiros, entretanto não se caracterizavam como terceirização assim como destaca Castro:

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 (CASTRO, 2000, p. 78).

Historicamente as empresas recorrem à terceirização com o propósito de potencializar-se dentro do mercado cada vez mais competitivo. A competitividade se dá em grande parte graças ao barateamento dos preços dos produtos oferecidos ao consumidor final.

No Brasil, o processo de terceirização se deu juntamente como processo de industrialização do país na década de 50, especialmente no Governo de Juscelino Kubitschek (1956 – 1961), com a chegada das grandes multinacionais do setor de fabricação e montagem de veículos automotores.

No Brasil, a terceirização do trabalho chegou à década de 1950 junto com as grandes indústrias automotivas que com o discurso de qualidade, produtividade e competitividade introduziram o conceito de se dedicar apenas à essência do negócio, neste caso, a montagem de veículos, sendo as demais atividades transferidas a “terceiros”, inclusive a produção de peças (CAVALCANTE JUNIOR, 1996, p. 70).

A década de 1950 foi marcada pelo avanço do processo de industrialização brasileiro, entretanto esse processo nos exatos padrões do sistema capitalista trouxe consigo uma busca pela produção de baixo custo que proporcionasse elevado lucro para as indústrias, que justificasse os investimentos realizados para se inserir no país e a atividade empresarial como tal.

Depois da incorporação da terceirização nas indústrias e nas prestadoras de serviços chegou a vez da Administração Pública, através da descentralização das atividades do Estado, de acordo com o estabelecido no artigo 175 da Constituição Federal de 1988, diz que

“incumbe ao Poder Público, na forma da lei, diretamente ou sob regime de concessão ou permissão, sempre através de licitação, a prestação de serviços públicos.”

No país, com a falta de uma legislação específica e a utilização desgovernada da terceirização como mecanismo para driblar as leis trabalhistas fez surgir a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho - TST onde se definem as diretrizes para a contratação de prestadores de serviços.

2.2 A TERCEIRIZAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Assim como afirma Guimarães (2000), enquanto no setor privado as empresas competiam cada vez mais para obter vantagens competitivas e maior lucratividade, o desafio do setor público era como transformar estruturas burocráticas, hierarquizadas em organizações flexíveis e empreendedoras. Para conseguir alcançar tal objetivo foi necessário que a Administração Pública adotasse processos de gestão desenvolvidos para o ambiente das empresas privadas, com as adequações necessárias à natureza do setor público (Ferlie et al, 1996; Pereira & Spink, 1998). Portanto, podemos afirmar que a terceirização surgiu na Administração pública a partir das preocupações com a gestão eficiente.

Inserida como uma prática de cooperação do particular na execução de atividades próprias do Estado, Ramos (2001) define a terceirização aplicada à Administração Pública como uma das formas de inserção do particular na prestação do serviço público, por meio de contrato administrativo onde o terceirizado é um executor material, destituído de poder público. Portanto, ainda de acordo com autor não se trata de gestão do serviço público, mas de uma prestação de serviços.

O Estado por desempenhar um papel social atendendo necessidades sociais básicas através de políticas públicas, é essencial a diferenciação das atividades que podem ou não serem terceirizadas, para isso o Decreto nº. 2.271/97³, que dispõe sobre a contratação de serviços pela Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional e dá outras providências, estabelece, no seu artigo 1º, que 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, mas especificamente em seu §1º, define que as atividades que podem ser executadas de forma indireta são de “conservação, limpeza,

³ Disponível em <http://www.camara.gov.br/sileg/integras/447735.pdf> acesso em 13 de janeiro de 2018

segurança, vigilância, transportes, informática, copeiragem, recepção, reprografia, telecomunicações e manutenção de prédios, equipamentos e instalações serão, de preferência, objeto de execução indireta”.

Excluindo, portanto, em seu §2º a “execução indireta das atividades inerentes às categorias funcionais abrangidas pelo plano de cargos do órgão ou entidade, salvo expressa disposição legal em contrário ou quando se tratar de cargo extinto, total ou parcialmente, no âmbito do quadro geral de pessoal”.

Assim como afirma Meirelles (2008) ao analisar a terceirização na Administração Pública, é necessário entender a totalidade das funções do Estado distinguindo, portanto quais são as atividades-meio e atividades-fim, o que permitirá saber quais as possibilidades de serviços terceirizáveis. Ainda de acordo com a autora:

[...] a diferenciação entre atividade-meio e atividade-fim, no âmbito do Direito Administrativo e do Estado, vai além da satisfação dos direitos dos trabalhadores envolvidos nos contratos; deve-se discutir, além disso, se a terceirização poderá atingir as atividades que constituem o cerne de sua existência e permanecerem ao amparo de seus princípios regedores. (MEIRELLES, 2008, p.10).

A terceirização na Administração Pública é como afirma Oliveira (2009) uma forma de conseguir maior participação da iniciativa privada na economia, gerando além da redução de custos, uma melhoria da qualidade dos serviços prestados à população, através do uso de tecnologia e transferência de conhecimento entre as empresas.

3. O CONCURSO PÚBLICO

Fazendo um recorrido nas Constituições brasileiras de 1824, de 1891, de 1934, de 1937, de 1946, de 1967 e de 1988 observamos que durante a época do Império no Brasil, as funções públicas eram desempenhadas por servidores delegados, direta ou indireta, pelo Imperador, isso permitia, portanto, ao governante admitir ou exonerar funcionários públicos quando julgasse conveniente assim como assegurava a Constituição Política do Império do Brasil de 1824, em seu artigo 179, XIV, onde dizia que “todo o cidadão pode ser admitido aos Cargos Públicos Civis, Políticos ou Militares, sem outra diferença, que não seja a dos seus talentos, e virtudes”.

A forma discricionária de contratação contínua com a proclamação da República e a promulgação da Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1891, que em seu artigo 73 estabelece que “os cargos públicos, civis ou militares, são acessíveis a todos os brasileiros, observadas as condições de capacidade especial, que a lei estatuir, sendo, porém, vedadas as acumulações remuneradas”.

A figura do concurso público no ordenamento jurídico brasileiro nasce somente após a Revolução Constitucionalista de 1932, com Getúlio Vargas, através da promulgação da Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil de 1934, que estabelece em seu artigo 170, inciso 2º, a imparcialidade no ingresso ao serviço público:

Art 170 - O Poder Legislativo votará o Estatuto dos Funcionários Públicos, obedecendo às seguintes normas, desde já em vigor: [...] 2º) a primeira investidura nos postos de carreira das repartições administrativas, e nos demais que a lei determinar, efetuar-se-á depois de exame de sanidade e concurso de provas ou título (CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA DOS ESTADOS UNIDOS DO BRASIL DE 1934)

Entretanto, cabe destacar que o concurso não era obrigatório para o provimento de todos os cargos públicos apenas era aplicável a situações específicas, como define o próprio artigo 170, inciso 2º, da constituição de 1934, onde diz que somente era necessário concurso se houvesse exigência legal e tão somente para o provimento no cargo inicial da carreira.

A primeira vez em que o concurso público se tornou obrigatório para o provimento de todos os cargos públicos, no ordenamento jurídico brasileiro foi com a promulgação da Constituição do Brasil de 1967, assim como expressa o seu artigo 95:

Art 95 - Os cargos públicos são acessíveis a todos os brasileiros, preenchidos os requisitos que a lei estabelecer.
§ 1º - A nomeação para cargo público exige aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos.
§ 2º - Prescinde de concurso a nomeação para cargos em comissão, declarados em lei, de livre nomeação e exoneração (CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1967)

Todavia, assim como afirma Mello (1990, p. 45) “a exigência de concurso público para provimento de todo cargo público inviabilizou a organização, necessária em diversos casos, de cargos em carreira”. Ainda segundo o autor, para se desvencilhar da nova regra a Emenda

Constitucional de 1969⁴, no seu artigo 97 volta ao ordenamento jurídico brasileiro à obrigatoriedade do concurso para que a investidura em cargo público fosse antecedida, entretanto somente à primeira investidura. O que de certa forma se tornou um mecanismo de apadrinhamento. Foi, portanto, somente através da Constituição de 1988, que se passa a exigir a aprovação em concurso público, meio democrático para a investidura em cargo público como regulamenta o seu artigo. 37, inciso II:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

[...]

II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração; (CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988).

Vale ressaltar que antes da Constituição de 1988, o governo já terceirizava assim como afirma Granjeiro (2013), quando diz que o concurso público só tinha aplicabilidade eventual, para determinados cargos e funções da administração pública, sendo ele realizado mais por tradição do que por obrigação, na dependência de lei específica.

O concurso público ao ser regulamentado no ordenamento jurídico brasileiro promove a estabilidade profissional ao concursado, estabilidade essa que é entendida como a garantia de permanência no serviço público após três anos de exercício, também previsto na Constituição Federal em seu artigo 41, o que torna o serviço público cada vez mais desejado por aqueles que desejam se inserir no mercado de trabalho, principalmente em época de crise econômica e desemprego.

De acordo com reportagem publicada no programa Bom Dia Brasil⁵, da Rede Globo de Televisão, cerca de 10 milhões de pessoas se prepara todo ano para prestar concurso público e gastam cerca de 30 bilhões com cursinhos preparatórios, com viagens e estadias para fazer as provas. Em 2018, ainda segundo a reportagem, o número de vagas deve chegar a 162 mil nas

4 Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Emendas/Emc_anterior1988/emc01-69.htm Acesso em 14 de janeiro de 2018

⁵ Crise faz crescer procura pelos concursos públicos. Bom Dia Brasil, edição de 08 de janeiro de 2018. Disponível em: < <http://g1.globo.com/bom-dia-brasil/>> Acesso em 08 jan. 2018

áreas federal, estadual e municipal mesmo com a crise fiscal enfrentada pelos estados e municípios.

O relatório “*Um ajuste justo - propostas para aumentar eficiência e equidade do gasto público no Brasil*” solicitado pelo governo brasileiro ao Banco Mundial, com o objetivo de identificar alternativas para redução de custos apontou que servidores públicos federais brasileiros ganham “67% a mais do que um empregado no setor privado em função semelhante, com a mesma formação e experiência profissional”.

4. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A metodologia utilizada é o Estudo de Caso, que segundo Yin (2003, p.32) “é uma investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro seu contexto de vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão definido”.

Quanto aos fins, a pesquisa qualifica-se como descritiva e explicativa. De acordo com Triviños (1987), a pesquisa descritiva pretende descrever os fatos e fenômenos de determinada realidade. Isso ocorre através de uma série de informações referente a características de determinada população.

Este estudo é também uma pesquisa explicativa, que de acordo com Gil (2007) busca identificar quais os fatores que contribuem para a ocorrência dos fenômenos.

Quanto aos meios é uma pesquisa bibliográfica desenvolvida a partir do levantamento de referências teóricas, publicadas por meios escritos e eletrônicos, como livros, artigos científicos, páginas de web sites, que fornecem instrumentos para analisar as diversas posições acerca do problema estudado.

Ainda de acordo com Pereira, Godoy e Terçariol:

para assegurar a condição de cientificidade do Estudo de Caso, é fundamental considerar vários aspectos que podem constituir pontos frágeis. Merecem particular atenção: a seleção dos casos, a coleta e o registro de dados, sua análise e a interpretação, bem como o planejamento e o preparo do pesquisador. (PEREIRA, GODOY E TERÇARIOL, 2009, p. 425)

A pesquisa ainda pode ser classificada como qualitativa e quantitativa, na pesquisa qualitativa existe a preocupação com os aspectos da realidade que não podem ser

quantificados. Para Minayo (2001), a pesquisa qualitativa trabalha com aspectos dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis.

Na pesquisa quantitativa os resultados são quantificados para constituir um cenário real da população da pesquisa através da objetividade. Para Fonseca (2002, p.20) “a utilização conjunta da pesquisa qualitativa e quantitativa permite recolher mais informações do que se poderia conseguir isoladamente.” Para se chegar ao resultado quantitativo na coleta de dados foi aplicado um questionário. Para que os respondentes pudessem demonstrar o seu grau de concordância optou-se por utilizar a Escala de Likert

4.1 UNIVERSO E AMOSTRA

O universo da pesquisa são os concurreiros e a mostra corresponde a 271 estudantes, matriculados em dois cursinhos preparatórios na cidade de Campina Grande-PB. A coleta de dados foi realizada no período de 05 a 08 de fevereiro de 2018 pela autora do trabalho. A opção pelas duas instituições de ensino se deu por conveniência, já que os cursinhos facilitaram o acesso aos concurreiros.

O critério para participar da pesquisa foi está matriculado em cursinho preparatório estudando para concursos público. Portanto, considerou-se que os sujeitos frequentadores de cursinhos apresentariam elementos comuns relacionados ao propósito da pesquisa, mesmo sabendo-se que estes representam apenas uma parcela das pessoas que prestam concursos públicos. De acordo com Albrecht (2010), os cursinhos preparatórios não são as únicas opções que permitem o contato com os concurreiros, existem também aqueles que se dedicam aos estudos sem frequentar necessariamente aulas específicas para este fim.

A amostragem foi definida através da fórmula de determinação do tamanho de uma amostra com base na estimativa da proporção populacional, onde se desconhece a proporção populacional de indivíduos que pertence a categoria que estamos interessados em estudar, e a proporção populacional de indivíduos que não pertence à categoria que estamos interessados em estudar. No cálculo também foi utilizado um grau de 90% de confiança obtendo-se, portanto, uma amostragem de 271 questionários a serem aplicados.

4.2 PLANO DE VARIÁVEIS

Quadro 1: Plano de variáveis da pesquisa

DIMENSÕES	VARIÁVEIS	QUESTÕES
PERFIL DOS CONCURSEIROS	Sexo	Q1
	Faixa etária	Q2
	Grau de escolaridade	Q3
	Área de interesse no serviço público	Q4
	Número de concursos prestados	Q5
PERCEPÇÃO ACERCA DA TERCEIRIZAÇÃO	Terceirização como forma de organização estrutural	Q6
	Terceirização como prestação de serviço por pessoa física	Q7
	A terceirização como modalidade de contrato de preenchimento de cargos	Q8
	Terceirização como prestação de serviço, que permite transferir a uma empresa parte das suas atividades sem que haja preenchimento de cargos públicos	Q9
	As consequências da terceirização são a burocratização apesar da redução de custo	Q10
	As consequências da terceirização são a redução de custo e máquina pública mais flexível	Q11
	Atividades-meio e atividades-fim terceirizáveis sem exceções	Q12
	Lei de Terceirização permite a contratação de funcionários públicos sem concursos	Q13
	Terceirizados não fazem parte do quadro de funcionários da Administração pública	Q14

Fonte: Elaboração própria

4.3 ESTRUTURA E NATUREZA DO QUESTIONÁRIO

O instrumento utilizado na coleta de dados foi o questionário, que consiste num conjunto de questões feitas para gerar os dados necessários para se verificar se os objetivos propostos foram atingidos. Segundo Gil, o questionário pode ser definido como:

Técnica de investigação composta por um número mais ou menos elevado de questões apresentadas por escrito às pessoas, tendo por objetivo o conhecimento de opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas, situações vivenciadas etc. (GIL, 1999, p.128)

O questionário constava de 14 questões de múltipla escolha, sendo as cinco primeiras elaboradas para conhecer o perfil do participante e as demais para medir o grau de conhecimento dos concurreis sobre a Lei Terceirização, as principais consequências da lei e como ela pode afetar a oportunidade de entrada dos concurreis no serviço público.

4.4 PROCEDIMENTOS REFERENTES À APLICAÇÃO

A etapa de aplicação dos questionários foi realizada nos Cursinhos A e B, sendo aplicados nas turmas 15 minutos antes de iniciar as aulas nas turmas do turno da noite, por se tratar de turmas grandes foi possível alcançar rapidamente o número de questionários para que a mostra fosse considerada significativa.

O seguinte processo da pesquisa foi a análise dos dados. A compilação dos dados do questionário, os dados brutos, passa a ter sentido ao serem trabalhados de acordo com uma técnica de análise apropriada permitindo chegar ao objetivo da pesquisa. Os dados obtidos foram trabalhados no programa Excell através de planilhas e gráficos.

5. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Os resultados obtidos através do questionário foram analisados de forma quantitativa em duas dimensões, a primeira permitiu traçar o perfil dos concurreis e a segunda para entender a percepção que eles têm acerca do que é a terceirização e como ela pode impactar nas oportunidades de inserção no serviço público.

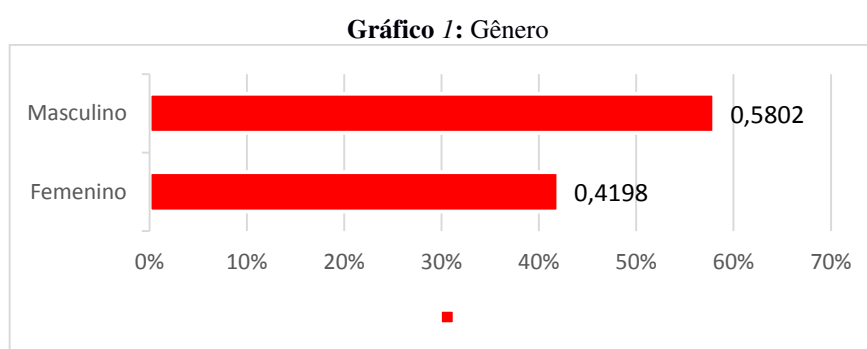
Ao analisar a dimensão que corresponde a percepção dos concurreis sobre a terceirização foram avaliados os níveis de concordância, neutralidade ou discordância as afirmativas apresentadas no questionário.

Os dados coletados foram trabalhados em tabelas, sendo feito em seguida os cálculos dos totais e apresentações gráficas que permitiram uma visão mais clara dos resultados.

5.1 DIMENSÃO PERFIL DOS CONCURSEIROS

Ao analisar os resultados foi possível traçar o perfil dos participantes da pesquisa com dados relativos ao sexo, grau de escolaridade, área de interesse no serviço público e o número de concursos que já prestaram.

-Q1: Quanto ao gênero.



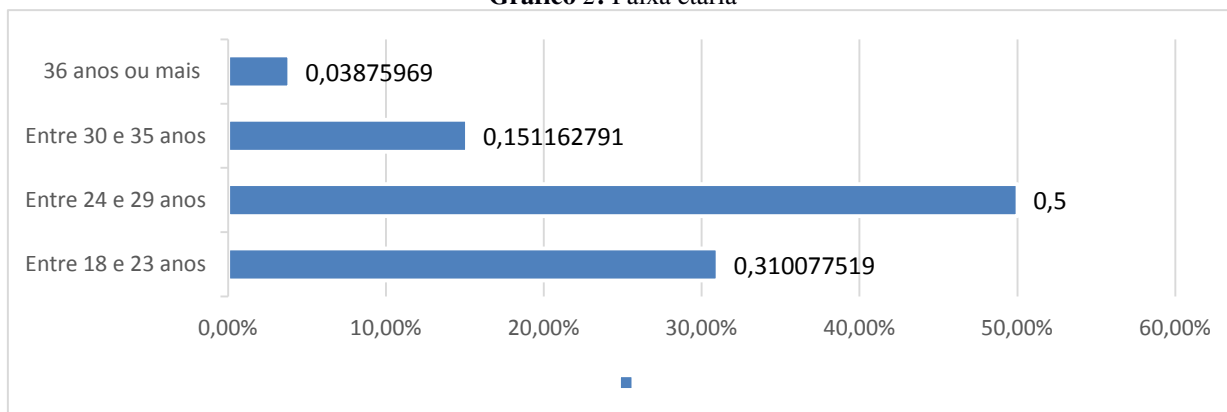
Fonte: Pesquisa direta, Fevereiro/2018.

Observa-se, no gráfico 1, que relacionado ao sexo, um número maior de homens busca cursos preparatórios para se prepara para prestar concurso público, entre os respondentes 59% são homens e 42% são mulheres.

Apesar de estudos, como realizado pela Academia do Concurso publicado no jornal O Globo⁶, mostrarem que o número de mulheres nos cursinhos preparatórios para concurso já supera o número de homens observamos que na nossa pesquisa o resultado foi diferente, podemos justificar esse número já que a pesquisa realizada foi em turmas presenciais e ainda de acordo com a matéria, Raphael Vianna, diretor do Concurso Virtual, percebe-se que devido à dupla jornada de trabalho as mulheres procuram começaram a procurar cada vez mais os cursos preparatórios on-line.

Q2- Quanto a faixa etária.

⁶ Disponível em: <https://oglobo.globo.com/economia/emprego/numero-de-mulheres-nos-cursos-preparatorios-para-concursos-ja-supera-de-homens-2803415> Acesso 19 de março de 2018

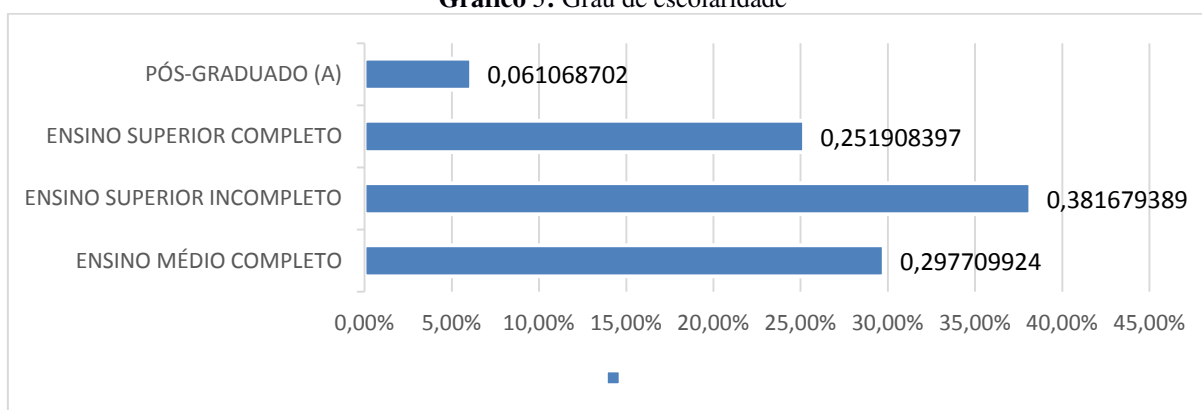
Gráfico 2: Faixa etária

Fonte: Pesquisa direta, Fevereiro/2018.

É possível constatar no gráfico 2, ainda no que refere ao perfil do concursário que 47,6% dos respondentes têm entre 24 e 29 anos.

As mudanças econômicas e sociais estão impactando diretamente no comportamento profissional dos jovens, cada vez mais cedo se percebe a busca pela estabilidade profissional e econômica.

Q3- Quanto ao grau de escolaridade.

Gráfico 3: Grau de escolaridade

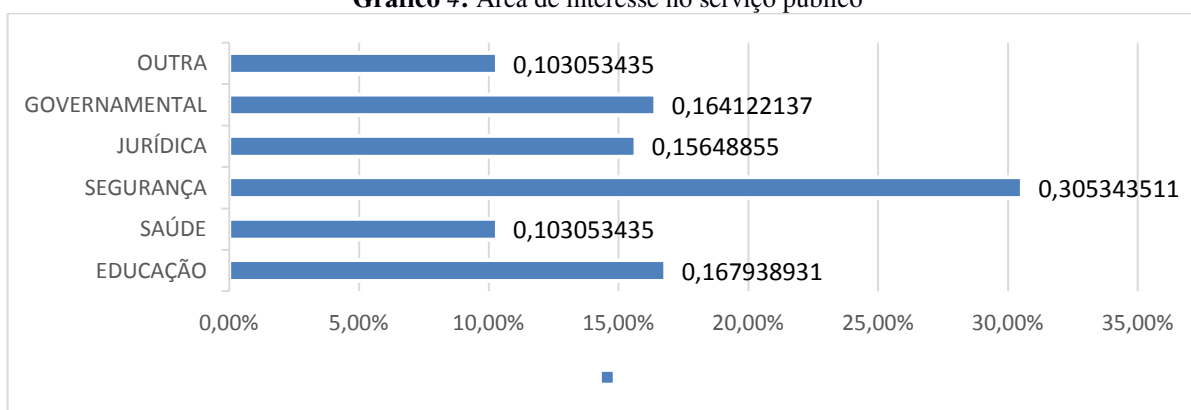
Fonte: Pesquisa direta, Fevereiro/2018.

Através do gráfico 3, observa-se que a busca pela inserção no mercado de trabalho ocorre mesmo antes de se obter um diploma de nível superior, 36,90% dos pesquisados tem o ensino superior incompleto.

Grande parte dos concursos realizados no país contam com vagas de nível médio, portanto é possível que se busque, mesmo antes da conclusão de um curso superior, alcançar a estabilidade que proporciona um cargo público.

Q4- Área de interesse no serviço público.

Gráfico 4: Área de interesse no serviço público

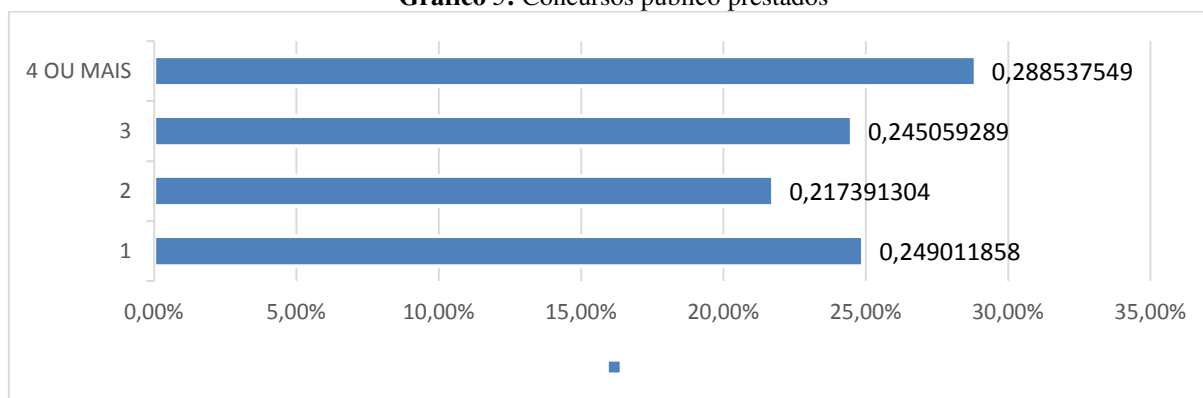


Fonte: Pesquisa direta, Fevereiro/2018.

Com relação a área de interesse no serviço público o Gráfico 4 mostra que a, grande parte dos pesquisados, 30,53% tem interesse na área da segurança pública, isso ocorre em grande parte pelo atrativo número de vagas e a exigência apenas do ensino médio completo. Entre os principais concursos para a área de segurança estão Polícia Civil, Polícia Militar, Polícia Federal, Polícia Rodoviário, Agente penitenciário e Bombeiros.

Q5- Número de concursos público prestados.

Gráfico 5: Concursos público prestados



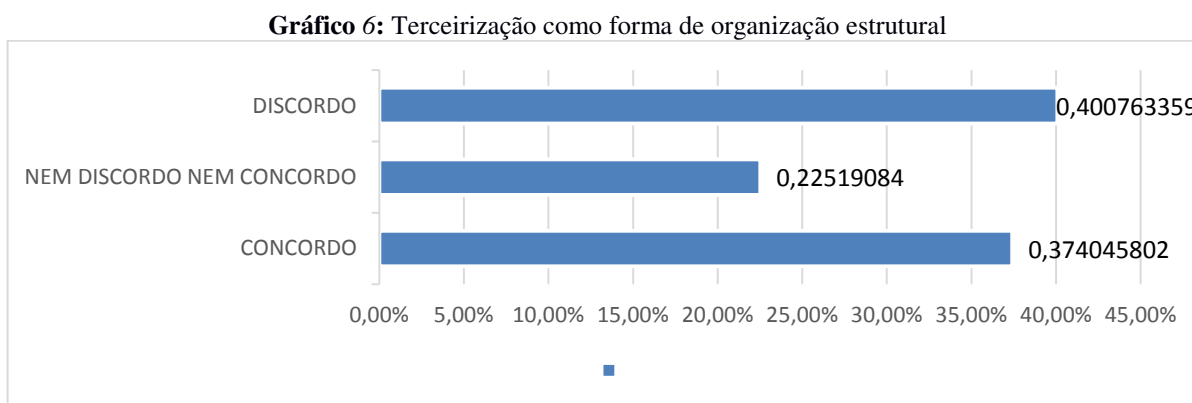
Fonte: Pesquisa direta, Fevereiro/2018.

Com relação ao número de concursos prestados pelos que buscam uma vaga no serviço público, grande parte dos respondentes já realizaram dois ou mais concursos, sendo 28,85% os que já realizaram quatro ou mais, de acordo com o demonstrado no Gráfico 4.

Ser concurseiro é um projeto a longo prazo, de acordo com a matéria publicada na revista ISTOÉ⁷ para José Romero Baubeta, diretor do cursinho preparatório Central de Concursos, localizado em São Paulo “na média, um candidato demora de seis meses a 1,5 ano para passar em um concurso de nível médio, com salário inicial de R\$ 2,5 mil, e de 1,5 ano a 3 anos para conseguir uma vaga num concurso de nível superior, com ganhos iniciais de mais de R\$ 12 mil”.

5.2 DIMENSÃO PERCEPÇÃO ACERCA DA TERCEIRIZAÇÃO

Q6- Terceirização como forma de organização estrutural.



Fonte: Pesquisa direta, Fevereiro/2018.

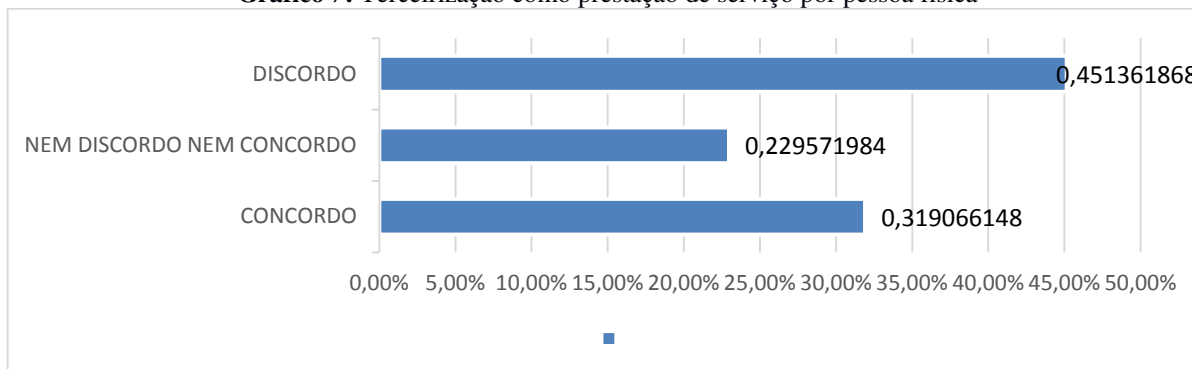
Conforme o gráfico 6, dos pesquisados 37,4% concordou com a afirmativa de que terceirização é uma forma de organização estrutural que permite ao Estado transferir a uma empresa qualquer uma das suas atividades, reduzindo a estrutura operacional, diminuindo os custos, economizando recursos e desburocratizando a administração.

A terceirização é um processo que exige modificações na cultura organizacional, ela permite a redução da estrutura operacional, economia de recursos físicos e de pessoal permitindo, portanto, a desburocratização da administração.

⁷ Disponível em https://istoe.com.br/46397_CONCURSO+O+SONHO+DA+ESTABILIDADE/ Acesso em 19 de março de 2018.

Q7- Terceirização como prestação de serviço por pessoa física.

Gráfico 7: Terceirização como prestação de serviço por pessoa física



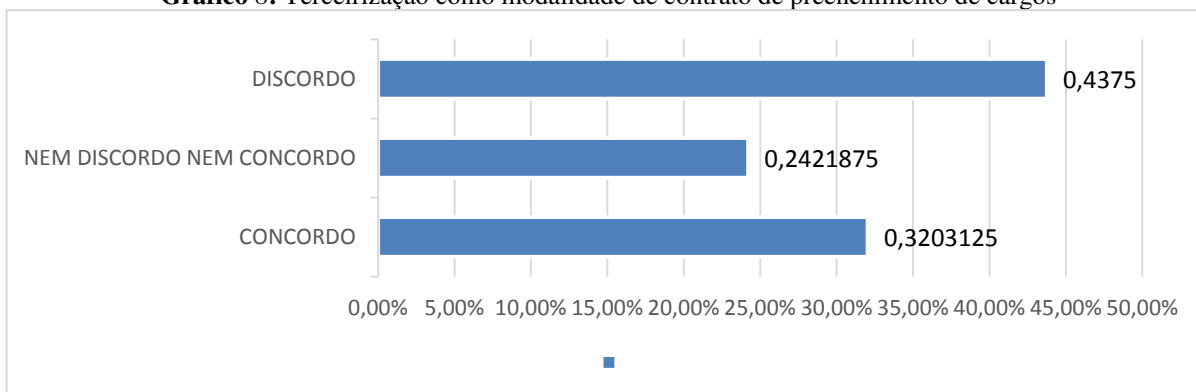
Fonte: Pesquisa direta, Fevereiro/2018.

Através da afirmativa entende-se por terceirização a prestação de serviço por pessoa física contratada pelo Estado para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços, buscar-se entender se os concurreiros têm clara a diferença entre ser um trabalhador temporário e um profissional terceirizado, entretanto, como mostra o gráfico 7, que apenas 45,14% foi capaz de entender que o trabalho temporário é realizado para atender uma demanda transitória e pode ser prestado por pessoa física ou empresa por um período de tempo determinado, entretanto no processo de terceirização existe uma intermediação feita de empresa para empresa para execução de uma determinada atividade.

As principais centrais sindicais do país se declararam contra a terceirização durante todo o processo de tramitação da lei, em nota a Central Única dos Trabalhadores (CUT)⁸ afirma que “o texto não melhora as condições dos cerca de 12,7 milhões de terceirizados (26,8% do mercado de trabalho) ... A lei fragmenta também a representação sindical e legaliza a diferença de tratamento e direitos entre contratados diretos e terceirizados”.

Q8- A terceirização como modalidade de contrato de preenchimento de cargos.

⁸ Disponível em <https://www.cut.org.br/noticias/contra-pl-4330-brasil-vai-cruzar-os-bracos-no-dia-15-e551> Acesso em 19 de março de 2017

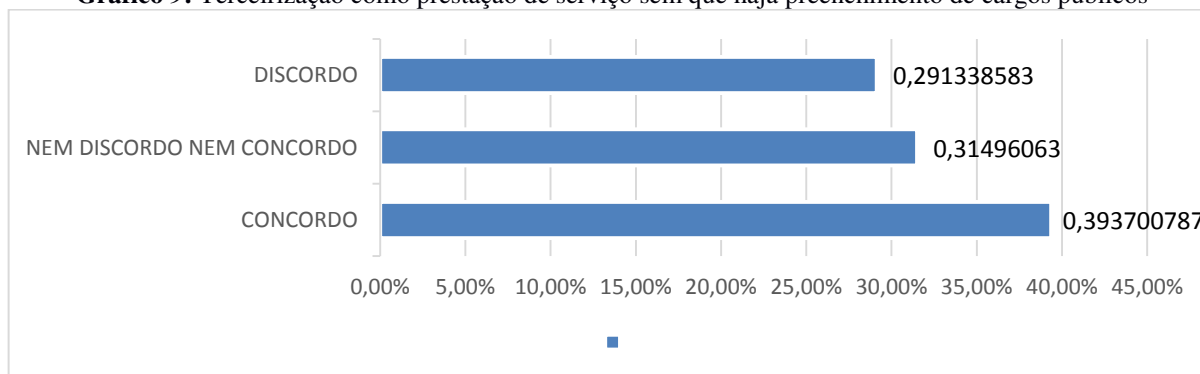
Gráfico 8: Terceirização como modalidade de contrato de preenchimento de cargos

Fonte: Pesquisa direta, Fevereiro/2018.

Questionados se a terceirização é uma modalidade de contrato de preenchimento de cargos, uma ferramenta estratégica utilizada pelo Estado para organizar o seu processo produtivo observa-se no gráfico 8 que pouco mais de 32% dos pesquisados concordam, acreditando, portanto, a Administração pública pode utilizar a ferramenta da terceirização para ocupar os cargos do setor público.

A Lei não altera as diretrizes da Constituição Federal de 1988, lei suprema do país, onde informa que somente os cargos comissionados ou de confiança estão isentos da realização de concurso público.

Q9- Terceirização como prestação de serviço, que permite transferir a uma empresa parte das suas atividades sem que haja preenchimento de cargos públicos

Gráfico 9: Terceirização como prestação de serviço sem que haja preenchimento de cargos públicos

Fonte: Pesquisa direta, Fevereiro/2018.

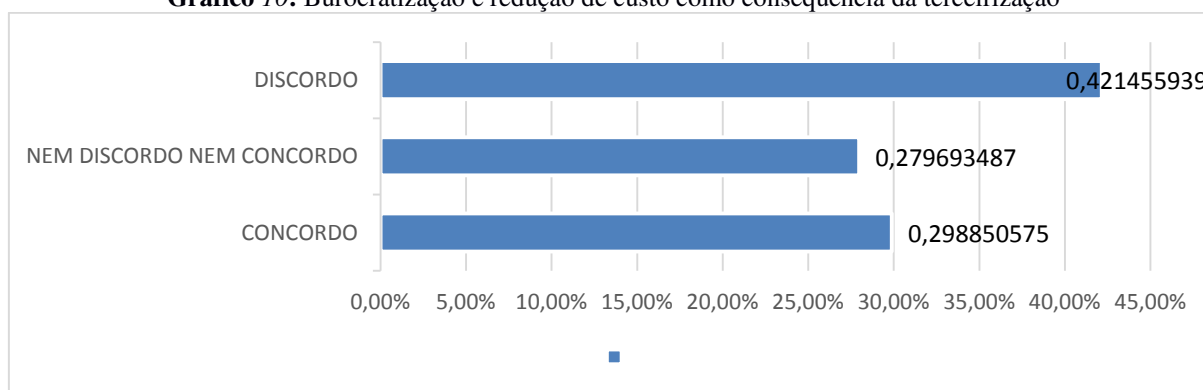
Ainda sobre o preenchimento de vagas através da terceirização foi questionado se a terceirização consiste numa prestação de serviço que permite ao Estado transferir a uma

empresa parte das suas atividades sem que haja preenchimento de cargos públicos, o número de pesquisados que concordou com a afirmativa foi de pouco mais de 39%, como mostra o gráfico 9.

Vale destacar que assim como afirma Guerzoni Filho (2009), “na terceirização, a administração permanece na gestão do serviço, tão-somente, contratando empresa privada para o exercício de determinadas tarefas.” A terceirização é um modelo de gestão que busca a realização das atividades com a otimização dos recursos disponíveis.

Q10- As consequências da terceirização é a burocratização apesar da redução de custo.

Gráfico 10: Burocratização e redução de custo como consequência da terceirização

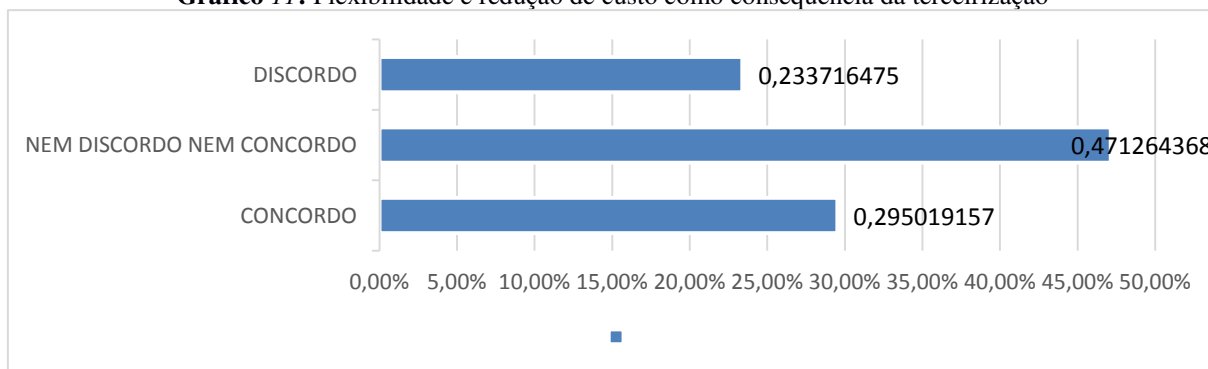


Fonte: Pesquisa direta, Fevereiro/2018.

No que se refere as consequências da terceirização, observamos no gráfico 10 que para pouco mais de 42% dos respondentes não concordam que a terceirização cause a burocratização da máquina pública apesar da redução com custos.

A terceirização não é sinônimo de desburocratização, entretanto ela é usada para permitir a utilização eficiente dos recursos, destaca-se também que de acordo com a Lei de Licitações e Contratos ao optar pela terceirização cabe a Administração o dever de fiscalizar e controlar os contratos.

Q11- As consequências da terceirização são a redução de custo e máquina pública mais flexível.

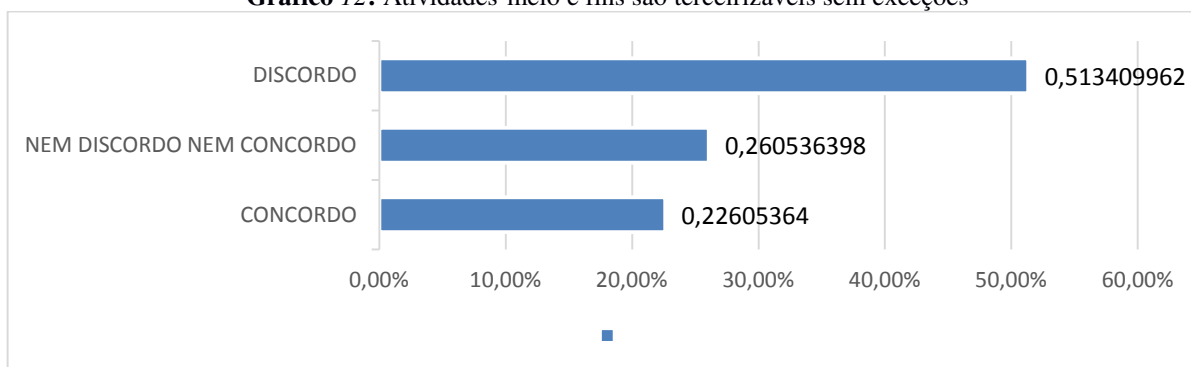
Gráfico 11: Flexibilidade e redução de custo como consequência da terceirização

Fonte: Pesquisa direta, Fevereiro/2018.

Entretanto, ainda analisando as consequências da terceirização somente 29,50% dos respondentes acreditam que há na verdade uma flexibilização e uma redução de custo para a Administração pública.

O Estado ao adotar um modelo de gestão gerencialista, como é a inclusão da terceirização, implementando mecanismos de mercado voltados para o controle de resultados na gestão pública existe uma busca maior pela eficiência e flexibilização.

Q12- Atividades-meio e atividades-fim terceirizáveis sem exceções.

Gráfico 12: Atividades-meio e fins são terceirizáveis sem exceções

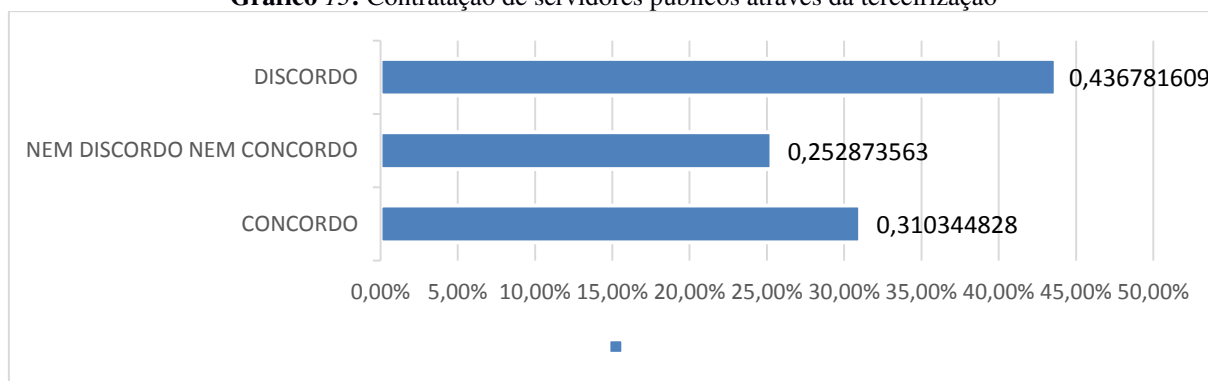
Fonte: Pesquisa direta, Fevereiro/2018.

Questionados se a nova Lei da Terceirização permite que tanto as atividades-meio como as atividades-fim sejam terceirizadas sem exceções, se evidenciou a posição de discordância em grande parte dos pesquisados, como apresentado no gráfico 12, mais de 51% acredita que existe uma limitação nas atividades passíveis de terceirização.

Por se tratar de uma lei recente muito se questiona sobre as restrições da terceirização no setor público, será necessário em alguns casos esperar a jurisprudência já que na lei não existe uma menção expressa ao que se refere a Administração Pública.

Q13- Lei de Terceirização permite a contratação de funcionários públicos sem concursos

Gráfico 13: Contratação de servidores públicos através da terceirização

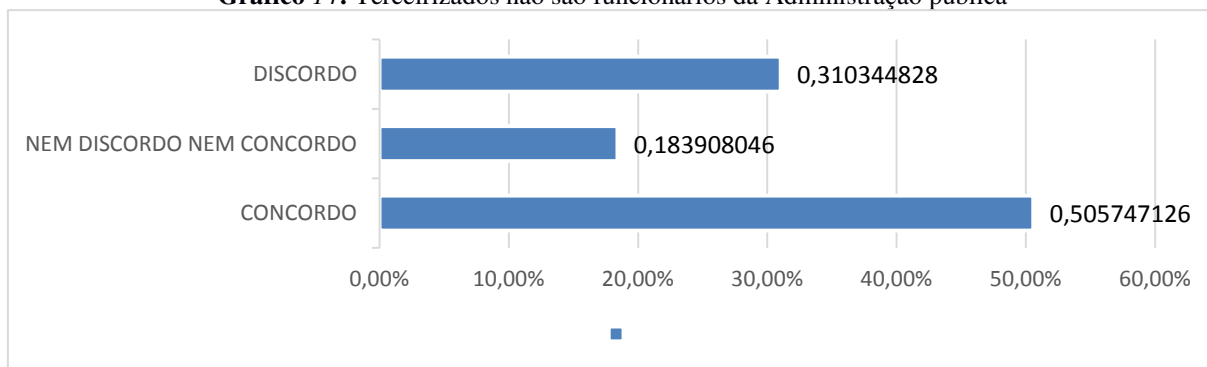


Fonte: Pesquisa direta, Fevereiro/2018.

No gráfico 13 observa-se que pouco mais de 43% dos pesquisados discorda sobre a Lei de Terceirização permitir que a Administração pública contrate funcionários sem a necessidade de realizar concursos públicos.

A Constituição prevê como forma de preenchimento de cargos público o concurso, entretanto apesar da legalidade da terceirização Scherch (2016) afirma que “a terceirização encara verdadeiro óbice moral ante a obrigatoriedade da realização de concurso público, que deve ser a via principal para o preenchimento das vagas daqueles que realizarão os serviços públicos.”

Q14- Terceirizados não fazem parte do quadro de funcionários da Administração pública

Gráfico 14: Terceirizados não são funcionários da Administração pública

Fonte: Pesquisa direta, Fevereiro/2018.

Por último, se observa através dos resultados apresentados no gráfico 14 que pouco mais de 50% dos respondentes entendem que os terceirizados não fazem parte do quadro de funcionários da Administração Pública.

Os funcionários da Administração Pública, denominados servidores públicos são aqueles que, como definem Cardoso e Pedro (2011) “mantém uma relação com os regimes relação com o regime estatutário, ocupantes de cargos públicos efetivos ou sem comissão, sujeito a regime jurídico de direito público” portanto os terceirizados ao não estarem vinculados diretamente com a Administração Pública não são considerados servidores públicos, ou seja, não fazem parte do quadro de funcionários.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a pesquisa foi possível conhecer o perfil dos concurseiros e a percepção que eles têm sobre a terceirização e de como esse processo, segundo eles, pode diminuir a oportunidade de inserção no serviço público. No que diz respeito ao perfil, os concurseiros são em sua maioria homens na faixa etária entre 24 e 29 anos, com ensino superior incompleto. Percebe-se também, a insistência na realização de diversos concursos antes de conseguir a tão sonhada aprovação. Essa característica é o resultado da grande concorrência entre os candidatos por uma vaga em um cenário de instabilidade política, econômica e social no país.

Aproximadamente metade dos concurseiros não vêem a terceirização como uma forma de organização estrutural, observa-se muito mais a tendência em concordar com Tessaro e Doenha (2013), já que para estes autores, a terceirização de serviços é um mecanismo de

redução de direitos e garantias para os terceirizados, pois recebem menos pelo trabalho executado em comparação com trabalhadores na mesma função que fazem parte do quadro efetivo.

Os concurreseiros ao não ter clara a diferença entre trabalhador temporário e terceirizado, acreditam que pode ocorrer uma substituição mesmo que transitória, de servidores públicos por terceirizados. Pensando nessa perspectiva, a terceirização passa a ser vista como um obstáculo para a entrada no serviço público.

A redução de custos para a máquina pública causada pela terceirização é evidente, principalmente, no que se refere a custo com pessoal. Porém é significativo o número de concurreseiros que percebem que a terceirização como mecanismo de burocratização da máquina pública, muito mais que como mecanismo flexibilização da gestão. Entretanto, cabe destacar, que a lei vem para regulamentar uma atividade já desenvolvida, a terceirização inclusive consiste num modelo de gestão estratégica que fortalece a parceria entre a sociedade civil e a gestão pública.

A discordância sobre a terceirização irrestrita demonstra que grande parte dos concurreseiros acredita que existe um limite de até onde pode chegar o processo de terceirização dentro da Administração Pública. No entanto, a principal alteração da lei, mesmo que sem a menção expressa à Administração Pública é a possibilidade de existir a terceirização de atividades-fim que é a atividade principal desenvolvida na organização.

Pouco mais de 43% dos concurreseiros entendem que o processo de terceirização não equivale à contratação de funcionários públicos. Vale ressaltar, que o concurso público permanece sendo a ferramenta que permite o acesso a emprego ou cargo público de modo amplo e democrático e está amparado pela Constituição. Qualquer lei ou normativa que vá contra isso é considerada inconstitucional, o que demonstra falta de conhecimento não só o que se refere à terceirização, mas também sobre os princípios básicos da Constituição e do Serviço Público, onde se estabelece no seu artigo 37, inciso II, que a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público. Atrelado a isso há também os que acreditam que os terceirizados fazem parte do quadro de funcionários efetivos da Administração Pública.

Diante do cenário apresentado se observa que não há uma ampla divulgação acerca da terceirização. A falta de conhecimento leva os concurreseiros a entenderem a terceirização

muito mais como um obstáculo a entrada no serviço público causada pela redução de vagas, já que parte delas seriam destinadas a terceirizados.

Observou-se, nesse estudo, que embora a Lei de Terceirização seja algo recente o processo de terceirização na Administração Pública é uma realidade antiga, entretanto, o que não se pode ainda é mensurar se a aprovação da lei trouxe como consequência uma redução no número de contratação de profissionais na Administração Pública, sendo essa a principal preocupação daqueles que buscam no serviço público a estabilidade profissional.

Portanto, como futuras linhas de pesquisa pretendem-se analisar o real impacto da lei no número de atividades terceirizadas na gestão pública, principalmente no que se refere às atividades-fim.

RESUMEN

La subcontratación en Brasil es un modelo de trabajo que ganó nueva formulación, ya que no disponía de una legislación específica. Con la aprobación y promulgación de la Ley 13.429/17, un nuevo horizonte surgió reglamentando derechos y deberes de los trabajadores y empresas. Se entiende por subcontratación, un modelo estratégico utilizado tanto por empresas privadas como por la Administración pública, donde se transfiere parte de las actividades a terceros con el propósito de disminuir los costes operacionales con parte de su estructura y personal. El objetivo de este trabajo es identificar el nivel de conocimiento de los opositores sobre la subcontratación y el modo como ella impacta en la percepción de las oportunidades de ingreso en el servicio público, sobre todo después de la aprobación de la Ley de Subcontratación. La metodología utilizada fue un estudio de caso. La investigación se caracterizó por ser bibliográfica, descriptiva y exploratoria. El instrumento de colecta de datos utilizado fue una encuesta con 14 preguntas objetivas, donde las cinco primeras fueron utilizadas para conocer el perfil de los opositores y las demás fueron asertivas para entender la percepción que ellos tienen sobre la subcontratación. En mensuración de los datos fue utilizada la escala de Likert. La muestra fue compuesta por 271 opositores matriculados en dos cursos preparatorios de la ciudad de Campina Grande- PB. En los resultados obtenidos, indica que la mayoría de los participantes tienen poco conocimiento acerca de la subcontratación y creen que ella puede ser un gran obstáculo al ingreso en el servicio público.

Palabras Clave: Subcontratación. Administración Pública. Opositores. Legislación

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

ALBRECHT, Pricila Anny Tomachski. Sentidos do trabalho para concurseiros: a busca do emprego estável como estratégia de inserção no mundo do trabalho contemporâneo. 2010. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/94464> Acesso em 02 de fevereiro de 2018

BANCO MUNDIAL. Um ajuste justo - propostas para aumentar eficiência e equidade do gasto público no Brasil. Disponível em: <http://documents.worldbank.org/curated/en/884871511196609355/pdf/121480-REVISED-PORTUGUESE-Brazil-Public-Expenditure-Review-Overview-Portuguese-Final-revised.pdf> Acesso em 06 de jan de 2018

BRASIL. Constituição da república dos Estados Unidos do Brasil de 25 de março de 1824. Disponível em: <http://www.monarquia.org.br/PDFs/CONSTITUICAODOIMPERIO.pdf> Acesso em 18 de dez. de 2017.

_____. Constituição da república dos Estados Unidos do Brasil de 24 de fevereiro de 1891. Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/legin/fed/consti/1824-1899/constituicao-35081-24-fevereiro-1891-532699-publicacaooriginal-15017-pl.html> Acesso em 19 de dez. de 2017.

_____. Constituição da república dos Estados Unidos do Brasil de 16 de julho de 1934. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm Acesso 18 de dez. de 2017

_____. Constituição da república Federativa do Brasil. de 1967. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso 10 de dez. de 2017.

_____. Constituição da república Federativa do Brasil. Brasília, Senado Federal, 1988. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso 10 de dez. de 2017.

_____. Decreto Nº 2.271 de 7 de julho de 1997. Dispõe sobre a contratação de serviços pela Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional e dá outras providências. Disponível em, http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d2271.htm. Acesso em 18 de dez. de 2017.

_____. Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. Dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm . Acesso em: 10 de dez. 2017

CAIRO JÚNIOR, José. Curso de direito do trabalho: direito individual e coletivo do trabalho. 5. ed. – Salvador, 2010.

CARDOSO, Eliane Gomes de Bastos; PEDRO, Nívea Simone de Freitas. Servidores públicos: um breve estudo. *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XIV, n. 92, 2011.

CASTRO, Rubens Ferreira. A terceirização no Direito do Trabalho. São Paulo, Malheiros, 2000.

CAVALCANTE JUNIOR, Ophir. A terceirização das relações laborais. São Paulo: LTr, 1996.

FERLIE, E.; ASHBURNER, L.; FITZGERALD, L. & Pettigrew, A. The new public management in action. Oxford, Oxford University Press, 1996.

FONSECA, J. J. S. Metodologia da pesquisa científica. Fortaleza: UEC, 2002. Apostila.

GUERZONI FILHO, Gilberto. ESTUDO Nº 3.419, DE 2009, Senado Federal. Disponível em <https://www12.senado.leg.br/institucional/old-documentos/institucional/SF/OAS/CONLEG/arquivos/seminarios-workshops/seminario-terceirizacao-de-servicos-no-setor-publico-gestao-da-terceirizacao-no-servico-publico-gilberto-guerzoni-19-11-2009> Acesso em 19 de março de 2018

GIRARDI, Dante. A terceirização como estratégia competitiva nas organizações. Gelre coletânea. Série estudos de Trabalho, v. 77, 2006.

GIL, A. C. Métodos e técnicas de pesquisa social. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

_____. Como elaborar projetos de pesquisa. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007

GRANJEIRO, José Wilson. A Constituição de 1988 e os concursos públicos. Disponível em <http://congressoemfoco.uol.com.br/opiniaocolumnistas/a-constituicao-de-1988-e-os-concursos-publicos/> Acesso 12 de jan. de 2018.

GUIMARÃES, T. A nova administração pública e a abordagem da competência. Revista de Administração Pública, Rio de Janeiro, v. 34, n. 3, maio/jun. 2000. Disponível em: <<http://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rap/article/view/6284/4875>>. Acesso em: 10 de jan. de 2018.

MARTINS, Sérgio Pinto. A terceirização e o direito do trabalho. 9. ed. rev. e ampl. – São Paulo: Atlas, 2009.

MEIRELES, Livia M. S. A. A Terceirização e a Administração Pública. São Paulo: 2008. Disponível em <<http://egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/anexos/23148-23150-1-PB.pdf>> Acesso em 12 de janeiro de 2018.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. Regime Constitucional dos Servidores da Administração Direta e Indireta. Editora Revista dos Tribunais, 1990.

MINAYO, M. C. S. (Org.). Pesquisa social: teoria, método e criatividade. Petrópolis: Vozes, 2001.

OLIVEIRA, Ana Lúcia Amaral de. Terceirização e satisfação com o trabalho. 2009. Tese de Doutorado. Disponível em https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/4230/Ana_Lucia_Amaral.pdf Acesso em 12 de fevereiro de 2018.

PEREIRA, L. C. BRESSER & SPINK, P. K. (orgs.). Reforma do Estado e administração pública gerencial. Rio de Janeiro, FGV, 1998.

PEREIRA, L. de T. K., GODOY, D. M. A. & TERÇARIOL, D. Estudo de caso como procedimento de pesquisa científica: reflexão a partir da clínica fonoaudiológica. *Psicologia: Reflexão e Crítica*, v. 22, n. 3, p. 422-429, 2009.

PIMENTAL, R. G. (2007). “E AGORA, JOSÉ?”: jovens psicólogos recém formados no processo de inserção no mercado de trabalho. Dissertação de Mestrado não publicada, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis.

RAMOS, Dora Maria de Oliveira. *Terceirização na Administração Pública*. 1 ed.. São Paulo: Ltr, 2001. p.126.

SCHERCH, Vinicius Alves. A terceirização no serviço público: aspectos gerais, limites e vedações. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XIX, n. 146, mar 2016. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=16979&revista_caderno=4>. Acesso em abr 2018.

TESSARO, I. J. & DOENHA, A. S.. Críticas ao Projeto de Lei da Terceirização – PL 4.330/2004. Disponível em: <<http://www.anamatra.org.br/index>>. Acesso em: 10 fevereiro. 2018.

TRIVIÑOS, A. N. S. *Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação*. São Paulo: Atlas, 1987.

VIANA, Márcio Túlio. A terceirização revisitada: algumas críticas e sugestões para um novo tratamento da matéria. vol. 78, no 4, 2012.

YIN, Robert K. *Estudo de Caso-: Planejamento e Métodos*. 2ª Ed. Tradução: Daniel Grassi. São Paulo: Editora Bookman, 2003.