



A TERCEIRIZAÇÃO EM UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO SUPERIOR: UMA BREVE ANÁLISE DE DADOS DOS CUSTOS RELACIONADOS AO PROCESSO

MAXWEEL VERAS RODRIGUES - maxweelveras@gmail.com
UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ - UFC

THAÍS HELENA CAVALCANTE LIMA - thaishelena_lima@hotmail.com
UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ - UFC

ANA LÚCIA DA SILVA - anlucis@gmail.com
UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ - UFC

MARGARIDA MARIA DE SOUZA - margaridas.paz@gmail.com
UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ - UFC

Área: 3 - GESTÃO ECONÔMICA
Sub-Área: 3.2 - GESTÃO DE CUSTOS

Resumo: ESTE ESTUDO TEM POR OBJETIVO ANALISAR OS CUSTOS RELACIONADOS AO PROCESSO DE TERCEIRIZAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO, ESPECIFICAMENTE NO CASO DE UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO SUPERIOR (IFES). INICIALMENTE, PARTIU-SE DE DADOS EMPÍRICOS OS QUAIS PREDISPUHAM QUE A TERCEIRIZAÇÃO ERA ADOTADA EM RAZÃO DA REDUÇÃO DE CUSTOS DELA DECORRENTE. PARTINDO-SE DESSE PRESSUPOSTO, REALIZOU-SE, APÓS UMA ABORDAGEM CONCEITUAL E NORMATIVA DO INSTITUTO, UM ESTUDO COMPARATIVO E QUANTITATIVO DOS CUSTOS ASSUMIDOS PELA IFES RELATIVAMENTE AO CARGO DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO EFETIVO E DE AUXILIAR ADMINISTRATIVO TERCEIRIZADO. O ESTUDO CONCLUIU QUE, A DESPEITO DA ECONOMIA ADVINDA DA TERCEIRIZAÇÃO, ESTA VEM ACOMPANHADA DE FATORES NOCIVOS AO INTERESSE PÚBLICO, TAIS COMO A PRECARIZAÇÃO DO TRABALHO E A REDUÇÃO DA QUALIDADE DO SERVIÇO PRESTADO.

Palavras-chaves: TERCEIRIZAÇÃO; CUSTOS; IFES.

OUTSOURCING IN A FEDERAL INSTITUTION OF HIGHER EDUCATION: A BRIEF ANALYSIS OF COSTS DATA RELATED TO THE PROCESS

Abstract: *THIS STUDY AIMS TO ANALYZE THE COSTS RELATED TO THE OUTSOURCING PROCESS IN THE PUBLIC SERVICE, SPECIFICALLY IN THE CASE OF A FEDERAL INSTITUTION OF HIGHER EDUCATION (IFES). INITIALLY, IT WAS BASED ON EMPIRICAL DATA WHICH PREDISPOSED THAT THE OUTSOURCING WAS ADOPTED BECAUSE OF THE RESULTING COST REDUCTION. BASED ON THIS ASSUMPTION, A COMPARATIVE AND QUANTITATIVE STUDY OF THE COSTS ASSUMED BY IFES IN RELATION TO THE POSITION OF AN EFFECTIVE ADMINISTRATIVE ASSISTANT AND AN OUTSOURCED ADMINISTRATIVE ASSISTANT WAS CARRIED OUT, FOLLOWING A CONCEPTUAL AND NORMATIVE APPROACH OF THE INSTITUTE. THE STUDY CONCLUDED THAT, IN SPITE OF THE OUTSOURCING ECONOMY, THIS IS ACCOMPANIED BY FACTORS HARMFUL TO THE PUBLIC INTEREST, SUCH AS THE PRECARIOUSNESS OF WORK AND THE REDUCTION OF THE QUALITY OF THE SERVICE RENDERED.*

Keyword: *OUTSOURCING; COSTS; IFES.*

1. Introdução

Com o propósito de adequar-se às constantes mudanças organizacionais, as empresas buscam técnicas para se manter em um sistema de alta competitividade, imposto pelo processo de Globalização.

Essa também é a realidade das Instituições de Ensino Superior (IES), que procuram mecanismos para suprirem as exigências do mercado globalizado. Para muitas, a saída foi investir em novas tecnologias, inovação e mão de obra especializada. Tal ação, entretanto, contava com um grande desafio: inovar sem gerar mais despesas públicas. No intuito de reduzir os custos da máquina administrativa, as instituições passaram a buscar ações estratégicas, sendo uma delas a parceria com as empresas privadas através da terceirização.

Na concepção de Giosa (2003), a terceirização é um processo no qual uma organização deixa de realizar determinada atividade, passando a responsabilidade de executá-la a empresas especializadas nesta prestação de serviços. Analisando a temática, o autor destaca algumas dificuldades enfrentadas pelas empresas contratantes no processo de terceirização: algumas empresas, mesmo logrando êxito no processo de licitação, não têm suporte para atender as atividades pré-fixadas no contrato; aponta-se, ainda, a precarização decorrente do processo.

O presente estudo analisa uma faceta específica do instituto trabalhado por Giosa (op.cit): a redução de custos relacionada ao processo e a precarização de mão de obra dela decorrente no âmbito da Universidade Federal do Ceará (UFC).

Autores como Delgado (2012), Martins (2014), Bezerra Filho (2008), Streck (1995), contribuíram para a realização de uma abordagem conceitual e legal do instituto da terceirização. O dossiê preparado pela Central Única dos Trabalhadores - CUT- acerca da terceirização também auxiliou no embasamento teórico da presente pesquisa.

Partindo para a análise em números da terceirização na UFC, o estudo foi embasado nos levantamentos de Diógenes (2013) e em dados disponíveis no *site* de compras *on line* do governo federal. Foram utilizados, por fim, contracheques de trabalhadores terceirizados e efetivos.

Nesse contexto, propõe-se a apreciação de dados relativos à terceirização na UFC, destacando a diferença salarial entre o cargo de auxiliar administrativo efetivo e de auxiliar administrativo terceirizado. Por tratar-se de um processo em franca ascensão na gestão pública e pela complexidade da temática a ser estudada, acredita-se na relevância dos dados trazidos na presente pesquisa, a despeito do caráter embrionário das análises suscitadas.

2. Terceirização

2.1 Considerações gerais

O Neste tópico, propõe-se a realização de sumária abordagem conceitual e normativa relativa ao instituto da terceirização. Superada esta análise inicial, a pesquisa poderá seguir para a verificação casuística que a justifica.

O doutrinador Delgado (2012), oportunamente, lembra que terceirizar é neologismo proveniente da área de administração de empresas, derivado do vernáculo "terceiro", aqui compreendido como intermediário, interveniente. Conceituando o instituto analisado no presente trabalho, o autor aduz que:

[...] terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justralhista que lhe seria correspondente. **Por tal fenômeno insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços justralhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente.** A terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de trabalho no mercado capitalista: o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante, que contrata este obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido. (DELGADO, 2012, p.435, *grifo nosso*)

Na esteira das palavras do autor, tem-se que terceirizar é estabelecer, na relação laboral, uma conexão trilateral, na medida em que o trabalhador, aqui denominado "obreiro", desempenha suas atividades em determinada empresa, a "tomadora de serviços", perfazendo seu vínculo justralhista perante outra, a empresa terceirizante.

O professor Martins (2014), trabalhando esta temática, aferiu que a terceirização consiste, essencialmente, em contratar terceiros para desempenhar as atividades-meio da empresa, ou seja, para executar tarefas não compreendidas em seu objeto principal.

A criação do instituto está intrinsecamente relacionada ao advento da globalização, mormente a partir do final de sua segunda fase, adotando-se aqui a classificação trabalhada por estudiosos da área da geografia. Esse processo intensificou as disputas entre empresas pelos mais diversos "quinhões de mercado", inflando-se, no cerne das organizações, a premente necessidade de se fazerem cada dia mais eficientes e competitivas.

A eficiência, tomando de empréstimo as palavras de Bezerra Filho (2008, p. 12), significa "*operacionalizar ao mínimo custo possível, administrar corretamente os bens, com boa distribuição do tempo, economia de trabalho e dinheiro.*" No contexto acima apresentado, este passou a ser o apelo das organizações: fazer mais com menos recursos. É

nesse cenário que surge o instituto da terceirização. Em essência, depreende-se que, se uma empresa delega suas atividades-meio a estabelecimentos que seriam especializados em tais práticas, restaria para ela maior tempo e mais recursos para investimento em sua atividade fim. Tal processo teria o condão de conferir maior eficiência ao processo produtivo das organizações.

No Brasil, o instituto ganha espaço já na segunda metade do século XX. É a lição que Delgado (2012, p.436) apresenta: "*A terceirização é fenômeno relativamente novo no Direito do trabalho do país, assumindo clareza estrutura e amplitude de dimensão apenas nas últimas três décadas do segundo milênio no Brasil.*"

Conceituado o instituto e realizada a sumária digressão histórica relativa ao tema trabalhado na presente pesquisa, propõe-se breve incursão na normatização que atualmente regulamenta a terceirização.

Antes, entretanto, é oportuno registrar que a abordagem até aqui edificada não põe em relevo uma importante faceta do processo de terceirização: a precarização da mão de obra empregada no seio das organizações. Este aspecto, entretanto, será melhor analisado no tópico subsequente, onde será abordada a terceirização na Universidade Federal do Ceará e os custos de folha de pagamentos relacionados ao processo.

Retomando a análise normativa acima proposta, convém pontuar, desde já, que a Constituição Federal de 1988 possui forte inclinação à proteção trabalhista. Já em seu artigo inaugural, indica que "os valores sociais do trabalho" constituem fundamentos da República Federativa do Brasil. Adiante, o texto constitucional dedica seu sétimo artigo à enumeração de vários direitos que visam à melhoria da condição social de trabalhadores urbanos e rurais.

No texto constitucional, entretanto, não há expressa menção ao instituto da terceirização. Há, sim, a formação de uma base principiológica que deve guiar toda e qualquer relação trabalhista.

Passa-se, pois, a uma abordagem legal relativa ao instituto estudado. A Consolidação das Leis do Trabalho - CLT- principal diploma de regulamentação trabalhista, também não disciplina a temática da terceirização. Em seu texto, a CLT trata apenas dos institutos da empreitada e da subempreitada, que, apesar de constituírem relação laboral onde há interveniência de um terceiro, inicialmente estranho à relação originalmente estabelecida, não se configuram como a terceirização nos moldes acima delineados. Isto porque, conforme mencionado acima, em 1943, ano de publicação da CLT, não existia o instituto da terceirização no Brasil, logo, não havia a necessidade jurídica de regulamentação do processo.

As primeiras referências normativas que indicavam a necessidade de se terceirizar atividades-meio vieram com a edição do Decreto-Lei n° 200/1967, que disciplinava acerca da organização da Administração Federal, e com a Lei 5645/70, que estabelecia diretrizes para a classificação de cargos do Serviço Civil da União e das autarquias federais.

O Decreto-Lei n° 200/1967, em seu artigo 10, estipula:

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 de 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 de execução. *(grifo nosso)*

A inteligência do dispositivo legal supra mencionado conduz à ideia de que a Administração, para melhor desempenhar suas "atividades fim" de planejar, coordenar, supervisionar e controlar a máquina administrativa, deveria se desincumbir da realização material de tarefas meramente executivas. Alguns anos mais tarde, a Lei 5645/70 exemplificou as mencionadas tarefas executivas indicadas no Decreto 200/67. O parágrafo único do art. 3º da referida lei assim disciplinada:

Art. 3º - [...]

Parágrafo único - As atividades relacionadas com transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas serão, de preferência, objeto de execução indireta, mediante contrato, de acordo com o artigo 10, § 7º, do Decreto-lei n° 200, de 25 de fevereiro de 1967.

Em âmbito privado, pode-se indicar como referências normativas as leis 6.019/74, que dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, recentemente alterada pela lei 13.429/2017, e a lei 7.102/83, alterada pela lei 8863/1994, que dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores.

Com a nova redação dada pela lei 13.429/2017, o art. 4º e 9º, §3º, da lei 6.019/74 passaram a dispor:

Art. 4º-A. Empresa prestadora de serviços a terceiros é a pessoa jurídica de direito privado destinada a prestar à contratante serviços determinados e específicos. (Incluído pela Lei n° 13.429, de 2017)

§ 1º A empresa prestadora de serviços contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços. (Incluído pela Lei n° 13.429, de 2017)

§ 2º Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante. (Incluído pela Lei nº 13.429, de 2017)

[...]

Art.9º- §3º O contrato de trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços.

Embora ainda não se tenha aí o vocábulo “terceirização”, já se pode identificar o fenômeno tal como descrito no início deste tópico. Da mesma forma, a lei 7.102/83, em seu art. 3º, admite a ocorrência da terceirização nos estabelecimentos financeiros, em atividades de transporte de valores e de vigilância, embora não utilize a nomenclatura "terceirização" para designar o fenômeno trabalhista de contratação de empresas "especializadas" para desempenhar tais atividades.

Finalizando a breve digressão normativa proposta, cabe pontuar que, a partir do ano de 2011, a principal referência normativa disciplinadora do processo da terceirização foi a Súmula nº 331 editada pelo Tribunal Superior do Trabalho - TST. Para Streck (1995, p. 127) “[...] as Súmulas são o resultado da jurisprudência predominante de um tribunal superior brasileiro, autorizado pelo Código de Processo Civil a emití-la toda vez que existir um incidente de uniformização de jurisprudência [...]”. Ou seja, o conjunto de decisões exaradas por um tribunal em um mesmo sentido, podem originar enunciados, as súmulas, que resumem postura daquele tribunal sobre determinada temática.

Na ausência de uma legislação específica que disciplinasse de forma plena o instituto da terceirização, desde o ano de 2011, a súmula 331/TST tem sido uma importante referência em julgamentos nesta temática.

Por fim, cabe pontuar que as recentes alterações trazidas ao ordenamento jurídico com a edição da lei 13.429/2017 polarizaram os debates relativos à temática. A mídia veicula a ideia de que o permissivo legal de terceirização nas atividades fim, em contratos temporários, representa um retrocesso para o Direito do Trabalho. Toledo Filho, por outro lado, analisando a temática, no texto intitulado "Nova lei impede terceirização permanente da atividade-fim", entende que a terceirização nas atividades fim em contratos temporários não é novidade. Nessa esteira de raciocínio, o permissivo legal finda por vedar a terceirização no âmbito de qualquer outra modalidade de relação laboral.

Por ser muito recente, não se pode aferir o real impacto social que a lei 13.429/2017, de 31 de março de 2017, alcançará na regulamentação da temática ora discutida. O atual cenário político edificado no Brasil, entretanto, não permite inferir que a alteração legal venha a fortalecer a proteção social trabalhista constitucionalmente assegurada.

Realizada a breve incursão conceitual e normativa proposta, passa-se à segunda parte do presente estudo, cuja finalidade volta-se para uma breve incursão nos dados de terceirização na Universidade Federal do Ceará.

3.A Terceirização em números na UFC

A par do que se discutiu, tem-se que o uso da terceirização na UFC não difere dos pressupostos admitidos pela a Administração Pública em geral. Estes, por sua vez, estão ligados ao paradigma neoliberal da necessidade de modernização gerencial do Estado visando à redução das despesas da máquina administrativa do Estado, bem como desburocratizá-la permitindo mais flexibilidade gerencial.

No rol das justificativas para o uso da terceirização, encontram-se geralmente aspectos ligados aos fatores econômicos, seja em circunstância do agravamento da crise econômica, seja buscando a desoneração das obrigações trabalhistas.

Na pesquisa de Diógenes (2013), são encontrados os primeiros dados referentes aos contratos na área da terceirização na UFC. Os mesmos estão ligados à vigilância e à limpeza na década de 80, com vigência a partir de 1987. Seu estudo traz os primeiros dados da terceirização na UFC relativos ao ano de 2012.

Como elemento novo, traz-se uma comparação simples entre os valores desembolsados pela UFC para o cargo de auxiliar administrativo terceirizado e o valor desembolsado para remunerar o mesmo cargo de natureza efetiva, ou seja, auxiliar administrativo efetivo.

Por ausência de uma planilha técnica de custos que demonstrem todos os encargos sociais que compõem os custos do cargo efetivo, apresenta-se, inicialmente, sumária figura comparativa (figura 1) dos benefícios e encargos presentes nos contracheques de ambos.

	Salário Base	Vale Transporte	Alimentação	Previdência	13º Salário/proporcional /mês	1/3 de férias proporcional
CRIART	1.032,75	Desconto de 61,97 Crédito de 140,80	Desconto de 3,26 Crédito de 400,00	Servidor 82,62 de Patronal 206,55	86,06	28,68
UFC	1.945,07	Não há descontos Crédito de 24,09	Não há descontos Crédito de 458,00	Servidor 213,95 Patronal 427,91	162,08	54,02

Figura 1 Comparativo de Custos/Referência Abril /2017. Fonte: contra cheques cedidos por servidor da CRIART e UFC.

Mesmo em sumária análise à figura acima colacionada, será patente a disparidade existente entre a contrapartida financeira efetuada, pela UFC, frente ao auxiliar administrativo terceirizado e o auxiliar administrativo efetivo.

Destaque-se, por oportuno, que se escolheu como parâmetro ao “terceirizado auxiliar administrativo” um “auxiliar administrativo efetivo” em início de carreira, sem se considerar possíveis progressões, gratificações por desempenho de funções, ou mesmo o “incentivo à qualificação”, pago a todos os servidores que possuem qualificação superior à exigida pelo cargo ocupado. Nessa esteira, vislumbra-se que mesmo o menor salário pago pela universidade ao seu “auxiliar administrativo efetivo” é bem superior ao valor desembolsado com o terceirizado.

Retoma-se, nesta etapa, a ideia de que o fenômeno da terceirização revela a precarização do trabalho, apesar de a legislação assegurar o instituto da isonomia salarial para coibir a violação da redução de salários entre os pares que trabalham na mesma empresa ou órgão. Entretanto, na Administração Pública não há equivalência, haja vista a disparidade entre o salário de um servidor terceirizado e o efetivo. Fato constatado na figura 1.

A figura 1 registra uma diferença de salário base de R\$ 922,32, o que significa, percentualmente, que o terceirizado recebe, relativamente a esta parcela, aproximadamente 53% de um servidor efetivo ingressante para desempenhar as mesmas funções. Tal diferença reflete diretamente nas demais parcelas salariais, tais como 13º salário e 1/3 de férias.

Nessa temática, convém destacar um importante ponto da Lei nº 6.019/74, cujo disciplinamento encontra-se no *caput* do art. 12, alínea “a”:

Art.12 - Ficam assegurados ao trabalhador temporário os seguintes direitos:
a) Remuneração equivalente à percebida pelos empregados da mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário-mínimo regional. (Brasil, 1974)

A Central Única dos Trabalhadores (CUT) traz um estudo de 2014 em que ressalta o contexto da precarização do trabalho terceirizado não apenas pela desigualdade salarial, mas pelas condições de trabalho. Da pesquisa realizada pela CUT, depreende-se que há expressiva diferenciação na concessão de benefícios e garantias para terceirizados e efetivos. No referido contexto de precarização, é prudente destacar, ainda, a ausência de garantias de que as obrigações sociais e trabalhistas serão honradas nas rescisões contratuais dos terceirizados.

O estudo da CUT (2014) registra também relatos de discriminação dos trabalhadores terceirizados, com maior incidência nas áreas de asseio, conservação e vigilância. Há, no

ambiente laboral, um preconceito silencioso e velado que abrange, não somente o setor de lotação dos trabalhadores terceirizados, mas também tem relação direta com outros fatores como: salários, ausência de formação acadêmica, jornadas e horas trabalhadas.

Condições “diferentes”, no sentido de serem de pior qualidade e precárias.

[...]

Segundo relatos de dirigentes sindicais do setor de vigilância, que atuam nos bancos, o local de vestuário, descanso e refeição desses trabalhadores é nos porões. “É só perguntar onde fica o porão que você encontra o local onde ficam os vigilantes. São lugares escuros e pouco ventilados” (Relato de dirigente sindical do setor). No setor de saúde, os dirigentes relataram que, em muitos casos, o local de descanso dos trabalhadores terceirizados fica ao lado dos necrotérios. É o “lugar” do terceirizado na sociedade, física e simbolicamente. (CUT, 2014, p.29)

Partindo da pesquisa da CUT (2014), infere-se que os fatores acima elencados promovem uma alta rotatividade da mão de obra terceirizada no seio da empresa terceirizante e das próprias empresas prestadoras de serviço. Este cenário é ratificado no âmbito da UFC, conforme verificado pelos dados abaixo colacionados, relativos às empresas que prestaram serviços nesta autarquia nos anos de 2012 e 2017.

Campus	XYZ - Limpeza	ZRT- Apoio Administrativo
Fortaleza	581.275,16	163.649,77
Cariri	24.984,93	3.963,63
Quixadá	6.623,08	-
Pentecoste	1.842,68	4.429,24
Sobral	23.702,54	11.549,51
TOTAL	638.428,39	183.592,15

Figura 2 Demonstrativo Contrato/Vigência 2012. Fonte: DIOGENES (2013)

Faz-se necessário pontuar que as 2 (duas) empresas indicadas como prestadoras de serviços em 2012 não integralizam o rol de empresas que, neste ano, possuíam contratos vigentes com a UFC. O recorte foi feito em razão dos dados financeiros disponíveis para a presente pesquisa.

Sublinhe-se, dessa forma, que em 2012 a UFC, além da XYZ serviços de limpeza e zeladoria e da ZRT atuando nos serviços de apoio administrativo, havia, segundo Diógenes (2013) a ZARF, a qual atuava na área de segurança e vigilância, e a TAK, que trabalhava com serviços de portaria e recepção.

Uma análise comparativa da figura 2 e da figura 3, adiante colacionada, evidencia que não há similitude de nenhuma das empresas que prestavam serviços na UFC em 2012, e as que desempenham tais atividades no ano em curso, o que evidencia a alta rotatividade das empresas terceirizadas com contratos vigentes junto ao setor público. Há de se destacar

também, um aumento da abrangência de atuação das empresas terceirizadas na esfera pública, o que retrata a consolidação desta modalidade contratual.

Ratificando a ideia esposada, verificamos, em 2017, as seguintes empresas com atuação a Universidade Federal do Ceará:

Empresas	Objeto do Contrato	Valor Mensal	Valor Anual
CRIART	Apoio administrativo	704.061,59	8.448.739,08
CRIART	Limpeza	779.959,24	9.359.510,88
FAZ EMPRESA E SERVIÇOS EIRELI	Contínuo/ Operador de Microcomputador	36.984,12	443.809,42
GARDEN	Motoristas	285.736,52	3.428.838,29
SERVAL	Serviço de limpeza/Áreas verdes	305.716,38	3.668.596,51
SERVAL	Portaria/Recepção	431.489,70	5.177.876,36
SERVIARM	Vigilância armada	713.808,01	8.565.696,13
Total		1.806.741,47	21.680.897,67

Figura 3 Demonstrativo Contrato/Vigência 2017. Fonte: BRASIL, Compras Governamentais, 2017.

Partindo para a análise dos custos trabalhistas, é notório a complexidade e o excesso de encargos que são computados para o cálculo do custo do trabalhador. O custo do processo de terceirização na UFC, naturalmente, não é diferente, de modo que a empresa disponibilizadora de mão de obra repassa todos os custos e encargos à tomadora.

Em observância à planilha de custo de formação de preços para o cargo de auxiliar administrativo da empresa CRIART, ganhadora do pregão eletrônico 118/2015 (contrato em vigência, disponível no site de compras do governo federal), cujo objeto é o fornecimento de serviços de apoio administrativo, é possível aferir que a empresa terceirizante repassa à tomadora dos serviços todos os custos com encargos sociais e todos os gastos que poderá eventualmente ter com o trabalhador terceirizado (licença maternidade, auxílio funeral, ausência por doença, auxílio creche, dentre outros) minimizando os “riscos” assumidos pela empresa terceirizante e maximizando os lucros por ela auferidos. Em contrapartida, vislumbra-se a patente precarização da mão de obra terceirizada, que finda por “arcar” com todas essas eventualidades, visto que considerável parcela do valor repassado à prestadora de serviços deixa de ser convertido em remuneração ao trabalhador.

A planilha demonstra que a proposta vencedora do pregão eletrônico 118/2015, apresenta como custos gerais para o cargo de auxiliar administrativo o valor de R\$ 2.421,77, enquanto um auxiliar administrativo auferir, em 2017, salário-base de 1032,75, conforme apresentado na figura 1.

4 CONCLUSÃO

A administração pública, ao delegar partes de suas atividades a terceiros, o faz em nome do enxugamento da máquina estatal e a bem da qualidade dos serviços. No entanto, verificou-se ser paradoxal falar em redução de custos e aumento da qualidade de serviços, quando se constatou a alta rotatividade dos trabalhadores terceirizados e mesmo das empresas terceirizantes. Tal fenômeno provoca, por vezes, a interrupção abrupta das atividades prestadas e contribui para a queda na qualidade dos serviços ofertados aos cidadãos.

Acerca da terceirização na UFC, cabe enfatizar que a diferença remuneratória do cargo de auxiliar administrativo terceirizado e efetivo revela uma economia de aproximadamente 53% no pagamento do “salário base”, mesmo tendo como parâmetro o salário inicial da carreira do servidor efetivo, desconsiderando-se qualquer outro benefício por ele auferido. Portanto, a pesquisa evidenciou que, do ponto de vista financeiro, a terceirização é uma atividade viável dentro da administração pública, face à redução de custos atrelada ao processo.

Importante ressaltar, contudo, outra faceta do mesmo instituto: a precarização advinda do processo de terceirização. Evidenciou-se, durante a pesquisa, que o empregado terceirizado suporta grande parte do ônus dos custos da atividade terceirizante, visto que não se converte em remuneração ao trabalhador a maior parte do valor repassado pela tomadora à prestadora de serviços. O trabalhador terceirizado, portanto, encontra-se numa situação de vulnerabilidade econômico-social.

A guisa de conclusão cabe pontuar que, a despeito da economia advinda da terceirização, esta vem acompanhada de fatores nocivos ao interesse público. Como visto, premissas neoliberais, oriundas única e exclusivamente da ótica mercadológica do lucro, dão sustentação a este processo. A Administração Pública, entretanto, enquanto guardião do interesse público, não pode se guiar por interesses meramente econômicos. Toda e qualquer atividade incorporada à rotina administrativa deve estar atrelada ao seu princípio finalístico: a promoção de serviços de qualidade à sociedade.

REFERÊNCIAS

BEZERRA FILHO, João Eudes. **Contabilidade Pública: teoria, técnica de elaboração de balanços e questões**. 3º Edição. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

BRASIL, **Constituição Federal de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 08 maio 2017.

_____. **Decreto-Lei nº 5452, de 01 de maio de 1943**. Dispõe sobre a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 08 maio 2017.

_____. **Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967**. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 1967. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0200.htm>. Acesso em: 08 maio 2017.

_____. **Lei 5645/70, de 10 de dezembro de 1970**. Estabelece diretrizes para a classificação de cargos do Serviço Civil da União e das autarquias federais, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L5645.htm>. Acesso em: 08 maio 2017.

_____. **Lei n. 6.019 de 03 de janeiro de 1974**: dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências. Brasília, DF, 03 jan. 1974. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm>. Acesso em: 08 maio 2017.

_____. **Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983**. Dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 1983. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7102.htm>. Acesso em: 08 maio 2017

_____. **Lei 8863/1994, de 28 de março de 1994**: Altera a Lei 7.102, de 20 de junho de 1983. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8863.htm>. Acesso em: 08 maio 2017.

_____. **Lei n. 13.429, de 31 de março de 2017**: Altera dispositivos da Lei Nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que 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. Brasília, DF, mar. 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm>. Acesso em: 08 maio 2017.

_____. **Portal de Compras do Governo Federal – Compras Governamentais**. Ministério do Planejamento. Disponível em: <<http://comprasnet.gov.br/aceso.asp?url=/livre/Pregao/ata0.asp>>. Acesso em: 08 maio 2017

_____. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula TST nº 331, 31 de maio de 2011**. Disponível em <www.tst.jus.br/jurisprudencia>. Acesso em: 08 maio 2017.

CENTRAL ÚNICA DOS TRABALHADORES. **Terceirização e desenvolvimento: uma conta que não fecha: / dossiê acerca do impacto da terceirização sobre os trabalhadores e propostas para garantir a igualdade de direitos**. Secretaria Nacional de Relações de Trabalho e Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. - São Paulo: Central Única dos Trabalhadores, 2014. Disponível em: <<https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>, 56 p>. Acesso em: 08 maio 2017.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª Edição. São Paulo: LTr, 2012.

DIÓGENES, S. H. do A. B. **Estudo do comprometimento de funcionários terceirizados como processo de melhoria na gestão institucional na UFC.** Dissertação, p.138. Disponível em: <<http://www.repositorio.ufc.br/handle/riufc/8036>>. Acesso em: 08 maio 2017.

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

MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho.** São Paulo: Atlas, 2014.

STRECK, Lenio Luiz. **Súmulas no Direito Brasileiro: eficácia, poder e função.** Porto Alegre: Livraria do Advogado, 1995.

TOLEDO FILHO, Manoel Carlos. **Nova lei impede terceirização permanente da atividade-fim.** Disponível em: < <http://justificando.cartacapital.com.br/2017/04/05/nova-lei-impede-terceirizacao-permanente-da-atividade-fim/>>. Acesso em: 08 maio 2017.