



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO**  
**UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ**  
**CAMPUS SENADOR HELVÍDIO NUNES DE BARROS**  
**COORDENAÇÃO DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO**  
Rua Cícero Eduardo S/N – Bairro Junco – 64.600-000 – Picos –PI.  
**FONE (89) 3422-1087 – FAX (89) 3422-1043**



**O Trabalho Terceirizado na UFPI – Campus Senador Helvídio Nunes de Barros: Um Estudo de Caso À Luz Do Princípio Constitucional Da Eficiência.**

**The Outsourced Work In The UFPI - Campus Senador Helvídio Nunes de Barros: A Case Study In The Light Of The Constitutional Principle Of Efficiency.**

**Ênio Silva Holanda**

Bacharelado em Administração  
enioholanda@hotmail.com  
UFPI

**José Luiz Mendes Sene Silva Júnior**

Bacharelado em Administração  
junaum14@hotmail.com  
UFPI

**Welbert Feitosa Pinheiro**

Mestre em Educação  
welbertfp@hotmail.com  
UFPI



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ  
CAMPUS SENADOR HELVÍDIO NUNES DE BARROS  
COORDENAÇÃO DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO  
Rua Cícero Eduardo S/N – Bairro Junco – 64.600-000 – Picos – PI.  
Fone (89) 3422-1087 – Fax (89) 3422-1043



PARECER DA COMISSÃO EXAMINADORA  
DE DEFESA DE ARTIGO CIENTÍFICO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

Ênio SILVA HOLANDA e JOSÉ LUIZ MENDES SENE SILVA JÚNIOR

O TRABALHO TERCEIRIZADO NA UFPI: UM ESTUDO DE CASO  
À LUZ DO PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL DA EFICIÊNCIA

A comissão examinadora, composta pelos professores abaixo, sob a presidência da primeira, considera a discente como:

- Aprovado(a)  
 Aprovado(a) com restrições

Observações: a nota está condicionada a entrega do TCC final com todas as alterações sugerida pela banca nos prazos previamente estabelecidos.

Picos (PI), 06 de agosto de 20 14.

Welbert Feitosa Pinheiro

Prof<sup>o</sup>. Ms. Welbert Feitosa Pinheiro  
Orientador

Geny Marques Pinheiro

Prof<sup>a</sup>. Ms. Geny Marques Pinheiro  
Examinador 1

Francisco Evandro de S. Santos

Prof<sup>a</sup>. Ms. Francisco Evandro de S. Santos  
Examinador 2

## RESUMO

Com a globalização, a concorrência no mercado aumentou gradualmente, com isso, foi necessário para as organizações buscarem novas formas de relação capital/trabalho com o objetivo de aumentar sua produtividade e sua concorrência em relação às outras empresas. Dessa maneira, o presente trabalho consiste em um estudo de caso sobre o trabalho terceirizado na UFPI à luz do princípio constitucional da eficiência, que será realizado por meio de um levantamento bibliográfico e a aplicação de uma pesquisa qualitativa com os profissionais terceirizados. Através da pesquisa de campo, será investigado a real situação do trabalho terceirizado e se as normas do princípio da eficiência são cumpridas. O tema busca contextualizar como é o trabalho terceirizado na UFPI, como uma má administração desse pode afetar na eficiência de sua realização e, também, o conceito de ambas às partes do tema e a relação que uma tem com a outra.

**Palavras-chave:** trabalho terceirizado, princípio constitucional da eficiência, profissionais terceirizados.

## ABSTRACT

With the globalization, market competition gradually increased, thereby, was necessary for organizations seek new forms of relation capital / labor with the aim of increasing their productivity and competition in relation to other companies.. In this way, this paper consists of a case study on outsourced work in UFPI the light of the constitutional principle of efficiency, which will be conducted through a bibliographical survey and the application of a qualitative research with the outsourced professionals. Through field research, will be investigated the actual situation of outsourced work and if the norms of the principle of efficiency are met. The theme seeks to contextualize how it is the outsourced work in the UFPI, how poor administration of this can affect in the efficiency of its realization and, also, the concept on both the parties of the theme and that one has the relationship with the other.

**Keywords:** outsourced work, constitutional principle of efficiency, outsourced professionals.

## 1.0. INTRODUÇÃO

As constantes mudanças dentro da Administração, devido ao mundo globalizado, têm feito com que as organizações cada vez mais busquem formas de terem uma maior e mais rápida eficiência em seus serviços. Esse aspecto entra em contato também com as organizações públicas, pois elas têm feito com que seus administradores busquem na iniciativa privada instrumentos e mecanismos que promovam uma maior eficiência nas atividades-meio para que as organizações da Administração Pública concentrem-se nas atividades-fim.

A reestruturação produtiva da década de 70 e 80 interferiu na organização da produção e nas políticas públicas, exigindo um trabalhador que soubesse se adaptar as mudanças, ou seja, a formação profissional passou a ser a chave para o ingresso do trabalhador no emprego. Além disso, essa reestruturação levou a uma maior flexibilidade nas leis trabalhistas, com isso, afetando diretamente os direitos dos empregados. Essas novas exigências ao trabalhador, em meio à flexibilidade na lei do trabalho, fez com que houvesse a criação de novas formas de trabalho, como por exemplo, a terceirização.

No âmbito da empresa, a terceirização é um instrumento de redução de custos e de obtenção de uma mão de obra especializada transferindo atividades para terceiros. Pois, dessa forma, a empresa se concentra em tarefas ligadas ao seu ramo de atuação. Ela está totalmente ligada ao conceito de parceria, ou seja, a empresa está concentrada em uma estratégia de cooperação, onde se contrata funcionários já treinados para aumentar a sua competitividade em relação aos concorrentes.

Porém, essa forma de trabalho não pode constar apenas o lado do empregador, mas também, o lado do empregado, colocando o lado social a frente dos interesses do mercado. No âmbito da Administração Pública não deve ocorrer de outra forma. Ou seja, ela deve garantir todos os direitos aos empregados de acordo com os princípios basilares que regem as leis trabalhistas, a saber: o princípio protetor ou tutelar, princípio da primazia da realidade, princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, princípio da norma mais favorável ao trabalhador, dentre outros.

No caput do artigo 37, da Constituição Federal de 1988, existem princípios que norteiam a Administração Pública, a saber: o da legalidade, da impessoalidade, da moralidade, da publicidade e da eficiência. Convém destacar que existem dois tipos básicos de normas jurídicas: as regras e os princípios. Ambos pertencem ao campo jurídico do “dever ser”. Ou seja, podem conter um mandamento, uma permissão ou uma proibição. Assim, feita esta observação, admite-se que os princípios Constitucionais norteiam toda a Administração Pública. São, de fato, de observância obrigatória.

Neste artigo, optou-se em trabalhar o princípio da eficiência relacionando-o com o trabalho prestado pelos terceirizados na Universidade Federal do Piauí. Sendo assim, nas precisas lições de Medauar (2012, p. 141) “o princípio da eficiência determina que a Administração deve agir, de modo rápido e preciso, para produzir resultados que satisfaçam as necessidades da população”. Vê-se, no entanto, que este princípio traz em si a ideia de serviços prestados com excelência. Contrapondo-se, desta forma, a serviços prestados com lentidão, descaso, negligência e omissão.

A eficiência consiste em buscar o melhor resultado, evitando desperdícios e tornando os serviços mais eficientes e mais baratos, ou seja, é procurar a melhor maneira de aplicação dos recursos disponíveis. Para que esse princípio possa ser alcançado, faz-se necessário que a Administração Pública cumpra com suas obrigações e seja responsável diante de seus funcionários, para que os mesmos possam fazer suas atividades com eficiência.

Na maioria das vezes os trabalhadores terceirizados possuem grau de escolaridade baixo e por isso eles não têm muita escolha na busca e conquista por emprego. Com isso, as

empresas prestadoras de serviços terceirizados, aproveitam para contratar e explorar essa mão-de-obra barata. Não tendo muita escolha de trabalho, eles se sujeitam até em receber o seu salário reduzido, em alguns casos não tendo nem as condições necessárias de trabalho.

Dessa forma, identificado que a terceirização pode vir a ser um instrumento de aumentar o nível de eficiência do trabalho, isso desde que sejam cumprindo todas as suas obrigações, é feita a seguinte pergunta: será que na prática, a Administração Pública vem prestando com eficiência os serviços contratados por Empresas de Trabalho Terceirizado?

É, assim, com esta pergunta, onde se faz necessário mostrar porque a Administração Pública deve seguir as normas desse Princípio. O artigo será desenvolvido tomando como destaque o conceito de terceirização e do princípio da eficiência. Logo após, será abordado a relação desses conceitos na administração pública o qual, será necessário falar a cerca dos direitos dos terceirizados e em que a violação a esses direito pode afetar na administração.

Este artigo se propõe a fazer um estudo de caso sobre o trabalho terceirizado na Universidade Federal do Piauí à luz do princípio constitucional da eficiência, com o intuito de mostrar a real situação em que se encontra o trabalho terceirizado neste local e, além disso, analisar se a UFPI acompanha esse tipo de trabalho de modo que ele venha a cumprir os seus serviços com a devida eficiência.

Assim, para o desenvolvimento da pesquisa buscou-se como fundamentação teórica as orientações doutrinárias de Nascimento (2013), Villela (2012), Meirelles (2008), Alexandrino (2011), Delgado (2010), Carvalho Filho (2010), Pessoa (2014), dentre outros.

## **2.0. REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1. Terceirização: o modelo trilateral da relação jurídica**

No Estado foi necessário fazer reformas para que seus serviços prestados para a sociedade viessem a ser mais eficientes, assim, em substituição a Administração Patrimonialista, que ocorreu nos anos 30 no Brasil e que representava grandes ocorrências de corrupção e nepotismo, surgiu a Administração Pública Burocrática. Porém, com o crescimento do Estado e o aumento de suas funções, ficou notada a ineficiência com esse tipo de Administração, pois, os servidores ficavam presos a determinadas regras impostas pelo Estado.

Com isso, houve uma nova reforma do Estado nos anos 90 trazendo a Administração Gerencial que tem como características segundo Pereira (1997, p. 42):

- a) orientação da ação do Estado para o cidadão-usuário ou cidadão-cliente;
- b) ênfase no controle dos resultados através dos contratos de gestão (ao invés de controle dos procedimentos);
- c) fortalecimento e aumento da autonomia da burocracia estatal, organizada em carreiras ou “corpos” de Estado, e valorização do seu trabalho técnico e político de participar, juntamente com os políticos e a sociedade, da formulação e gestão das políticas públicas;
- d) separação entre as secretarias formuladoras de políticas públicas, de caráter centralizado, e as unidades descentralizadas, executoras dessas mesmas políticas;
- e) distinção de dois tipos de unidades descentralizadas: as agências executivas, que realizam atividades exclusivas de Estado, por definição monopolistas, e os serviços sociais e científicos de caráter competitivo, em que o poder de Estado não está envolvido;

- f) transferência para o setor público não-estatal dos serviços sociais e científicos competitivos;
- g) adoção cumulativa, para controlar as unidades descentralizadas, dos mecanismos (1) de controle social direto, (2) do contrato de gestão em que os indicadores de desempenho sejam claramente definidos e os resultados medidos, e (3) da formação de quase-mercados em que ocorre a competição administrada;
- h) terceirização das atividades auxiliares ou de apoio, que passam a ser licitadas competitivamente no mercado.

Ao longo da história da humanidade, o trabalho assumiu basicamente as seguintes formas, a saber: escravidão, servidão, corporações de ofício e emprego. Cada etapa, com características próprias. Mas, nesta trajetória do homem pelas melhores condições de trabalho não foi tão fácil, muito pelo contrário. As marcas de trabalho desumano foi, de fato, a tônica durante muitos e muitos anos.

Da condição de objeto de direito até ser considerado um sujeito de direito, o homem sofreu inúmeras consequências oriundas das mais perversas relações de trabalho. Sem dúvida, isto ocasionou o surgimento de um ordenamento jurídico capaz de colocar um fim nas desmesurada exploração do homem pelo trabalho. Assim, o Estado passou a contemplar nas Constituições e demais leis infraconstitucionais dispositivos com o propósito de garantir condições mínimas de trabalho.

Mas, na verdade, em pleno século XXI, ainda há um hiato muito grande entre as normas protetivas para o trabalhador e as práticas desenvolvidas nos espaços laborais. Muito foi conquistado, isto não se pode negar. Contudo, o trabalhador é o hipossuficiente, é a parte mais fraca em uma relação laboral. Daí há de dá a ele toda a proteção necessária, todo o amparo legal.

O Estado brasileiro é o Estado dos Direitos e das Garantias Fundamentais. E, como tal, presenteou o trabalhador com um rol de vários dispositivos, todos de proteção absoluta. As normas protetivas para o trabalhador estão em alguns títulos da nossa Constituição, a saber: nos art. 7º e 8º constata-se as normas relativas ao direito coletivo e individual do trabalho, no art. 111 há normas de direito processual do trabalho, ainda sobre a organização e competência da Justiça do Trabalho. No Ato das Disposições Constitucionais Transitórias constata-se regras sobre Dirigentes de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA) e ainda sobre estabilidade da gestante e etc.

Vê-se, assim, que ao trabalhador brasileiro é dado um manto de proteção consagrado pelo ordenamento jurídico. Isto é uma realidade. Não pode o trabalhador sofrer violação a seus direitos fundamentais. Nenhuma organização pode fugir às regras positivadas pelo Estado Democrático e de Direitos.

A tendência atual é de flexibilizar as relações de trabalho no Brasil. Mas, mesmo assim, não pode haver violação a direitos insculpidos nas normas estatais. Logo, flexibilizar as relações laborais é diminuir paulatinamente o papel da lei e, prestigiando assim, a livre negociação entre as partes envolvidas no campo de trabalho.

Diante do exposto, no Brasil vem surgindo com clareza e amplitude o fenômeno da terceirização. Marcantemente nas últimas três décadas do segundo milênio. Consoante à lição de Delgado (2010, p.414),

A expressão terceirização resulta de neologismo oriundo da palavra terceiro, compreendido como intermediário, interveniente. Não se trata, seguramente, de terceiro, no sentido jurídico, como aquele que é estranho a certa relação jurídica entre duas ou mais partes. O neologismo foi construído pela área de administração de empresas, fora da cultura do

Direito, visando enfatizar a descentralização empresarial de atividades para outrem, um terceiro à empresa.

Percebe-se, assim, que a expressão terceirização advém de uma nova construção empresarial. E, sendo assim, possibilitando uma roupagem dinâmica nas atividades empresariais.

Há de se destacar que o clássico modelo empregatício diferencia do fenômeno da terceirização. Isto fica bem claro nos ensinamentos doutrinários de Delgado (2010, p.414),

O modelo trilateral de relação socioeconômica e jurídica que surge com o processo terceirizante é francamente distinto do clássico modelo empregatício, que se funda em relação de caráter essencialmente bilateral. Essa dissociação entre relação econômica de trabalho (firmada com a empresa tomadora) e relação jurídica empregatícia (firmada com a empresa terceirizante) traz graves desajustes em contraponto aos clássicos objetivos tutelares e redistributivos que sempre caracterizam o Direito do trabalho ao longo de sua história.

Na esteira do que sustenta Delgado (2010), o modelo trilateral é algo que requer uma leitura bastante atenciosa e crítica da relação laboral. Pois, o que está posto em evidência é o cidadão, sujeito de direito, em um campo laboral diferente do modelo clássico empregatício. Ou seja, em que se observa uma relação de caráter bilateral, em que se produzem direitos e obrigações para ambos.

Este novo modelo trilateral vem avançando gradualmente no mercado de trabalho brasileiro. Na administração pública, em vista da nova proposta do tamanho do Estado, a terceirização surge como uma válvula de escape para um novo modelo de estrutura estatal. Nessa linha de compreensão, Assim discorre Alexandrino (2011, p. 83),

Com o intuito de tornar mais eficiente à atuação do Estado, direcionando a sua intervenção direta àquelas atividades que não podem e não devem ser delegadas ao particular (comumente consideradas típicas ou exclusivas de Estado, como a manutenção da segurança pública, a prestação jurisdicional a as atividades de fiscalização), a Administração Pública intensificou a contratação de empresas prestadoras de serviços. Em tese, obtém, assim, maior eficiência, economia e agilidade na persecução das suas finalidades.

O excerto acima é bastante claro no tocante a contratação de empresas prestadoras de serviços. Pois, por outro lado, enumera as prestações que somente podem ser executadas pelo Poder Público. “Eficiência”, “economia” e “agilidade” é, de fato, o que realmente busca a Administração Pública ao firmar um contrato com uma empresa terceirizada.

Há de se destacar que, na Administração Pública o fenômeno da terceirização teve como marco legislativo o Decreto-Lei 200/1967 e, posteriormente, a Lei 5.465/1970. Além disso, o Poder Executivo da União editou o Decreto 2.271/1997, explicitando aquelas atividades-meio que, na esfera federal, poderão ser objeto de terceirização, nos seguintes termos, a saber:

Art.1. [...]

§ 1º. As atividades de conservação, limpeza, segurança, vigilância, transporte, informática, copeiragem, recepção, reprografia,

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

Nota-se que o dispositivo traz, assim, um rol de atividades que podem ser executadas de forma indireta no âmbito da Administração Pública.

Em trecho bastante feliz, assim discorre Alexandrino (2011, p.86) sobre o fenômeno da terceirização, a saber:

Nas entidades públicas, assim como nas privadas, a terceirização presta-se à execução de atividades de apoio (secundárias), para que o tomador ou cliente (privado ou público) alcance o seu fim social. Não é legítimo que o tomador de serviços, sendo ente estatal, para cumprir a sua função precípua de atendimento ao interesse público, utilize terceiros que não guardam com a Administração relação de permanência, subordinação e pessoalidade.

Percebe-se, assim, que a terceirização se relaciona a atividades de apoio, ou seja, secundária. Tudo isso, é claro, para atingir o fim social. Sem esquecer de que há ainda o interesse público que deve estar em evidência.

Um questionamento há de ser feito no tocante a terceirização, a saber: Se a empresa terceirizada não cumprir com as verbas trabalhistas dos trabalhadores terceirizados, de quem é a responsabilidade? Seguramente a responsabilidade será da Administração Pública. Mas, há de se trazer à colação o item V da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho que discorre sobre a responsabilidade dos órgãos ou entidades da Administração Pública, quando tomadores de serviços numa relação de terceirização. É, pois, a redação do referido item:

V- Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei nº 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

Percebe-se, assim, que tem de haver a comprovação da culpa, por parte da Administração Pública, para que ocorra a responsabilidade subsidiária da Administração Pública. Cabe, pois, a Administração a devida fiscalização para averiguar se, de fato, está havendo o cumprimento das obrigações contratuais. Esta é a regra. Se a Administração foge a isto, indubitavelmente será responsável pelo cumprimento das obrigações trabalhistas inadimplidas pela prestadora de serviços terceirizada.

Segundo Delgado (2010, p.441),

A entidade estatal que pratique serviço terceirizado com empresa inidônea (isto é, empresa que se torne inadimplente com relação a direitos trabalhistas) comete *culpa in eligendo* (má escolha do contratante), mesmo que tenha firmado a seleção por meio de processo licitatório. Ainda que não se admita essa primeira dimensão da culpa, incide, no caso, outra dimensão, no mínimo a *culpa in vigilando* (má fiscalização das obrigações contratuais e seus efeitos).

A Administração Pública não pode se eximir da responsabilização pelos valores resultantes dos direitos trabalhistas dos trabalhadores terceirizados. Embora o texto da Lei nº 8.666, de 21.06.1993, estabeleça que a inadimplência do contratado com referência às dívidas trabalhistas e de outra natureza “[...] não transfere à Administração Pública a responsabilidade por seu pagamento [...]”. Ora, há de se fazer uma leitura bastante crítica com relação ao fenômeno da terceirização. Pois, nesta relação triangular o empregado é o hipossuficiente. Em vista disso, o Estado Brasileiro criou uma teia de proteção jurídica à parte economicamente mais fraca, o trabalhador, objetivando atenuar o desequilíbrio no campo laboral.

Retomando os conceitos de Delgado (2010), a Administração Pública tem a obrigação de se cercar de toda a cautela necessária quando dá início ao processo licitatório. E, para tanto, é dada a Administração Pública prerrogativas para atuar em defesa do interesse público. Situando, assim, em posição jurídica de superioridade ante o particular. Ora, essas prerrogativas se traduzem, respectivamente, nos dois grandes princípios que norteiam a Administração, a saber: a supremacia do interesse público e o da indisponibilidade do interesse público.

A par disso, resta a Administração Pública escolher bem e fiscalizar adequadamente a empresa de terceirização. Pois, caso contrário, cometerá culpa in elegendo (quando escolhe mal a empresa que vai dar continuidade ao serviço público). E, serviço este, que deve por obrigação legal ser feito com a devida eficiência. Sim, com a eficiência positivada no art. 37, caput, do Texto Constitucional Brasileiro. E, ainda, cometerá culpa in vigilando (quando não faz a fiscalização necessária).

Por fim, no Brasil, a realidade é que muitas empresas de terceirização não atuam de forma adequada, não atuam pautada na eficiência. E, sendo assim, a Administração fica responsável por tamanho estrago causado aos administrados. Restando somente o direito de regresso contra a empresa de trabalho terceirizado, em caso de inadimplência com os trabalhadores terceirizados. E isto é algo que leva anos e anos para que a Administração tenha de volta os prejuízos causados por empresas terceirizadas que se camuflam dentro do aparelho estatal. E isto é sério. Aliás, em muitos casos, a Administração fica no prejuízo mesmo, por não localizar tais empresas terceirizadas que contratam com o setor público.

## **2.2. Princípio da eficiência: o moderno princípio da função administrativa**

Denominado de “qualidade do serviço prestado”, no projeto de emenda constitucional, o princípio da eficiência é o moderno princípio que foi acrescido ao caput do art. 37 da nossa Constituição brasileira de 1988.

Mas, para tanto, nas precisas lições de Carvalho Filho (2010, p.31), com a inclusão do princípio da eficiência,

Pretendeu o Governo conferir direitos aos usuários dos diversos serviços prestados pela Administração ou por seus delegados e estabelecer obrigações efetivas aos prestadores. Não é difícil perceber que a inserção desse princípio revela o descontentamento da sociedade diante de sua antiga impotência para lutar contra a deficiente prestação de tantos serviços públicos, que incontáveis prejuízos já causou aos usuários.

Nota-se, com isso, que o acréscimo do princípio da eficiência objetivou assegurar aos usuários uma melhor qualidade nos serviços prestados. Pois, é sabido que é a sociedade que custeia tais serviços. E, em vista disso, a Administração Pública tem a obrigação de prestar os

seus serviços com a máxima eficiência. Aliás, como bem afirma Meirelles (2008, p. 98) “com presteza, perfeição e rendimento funcional”. Isto, sim, é que o princípio da eficiência exige.

A positivação do princípio da eficiência fez com que o cidadão pudesse exigir da Administração Pública o direito de ter um serviço público adequado, satisfatório e dentro dos altos padrões de qualidade. É, de fato, uma regra a ser seguida. Pois, a eficiência traduz a ideia de rapidez, de precisão, de uma prestação de serviços compatível com a dignidade humana.

Na esteira da lição de Pessoa (2014, p.29), o princípio da eficiência, a saber:

Guarda uma estreita sintonia com o direito fundamental à boa Administração Pública. Tal eficiência tem como imperativo a guarda de critérios de boa gestão, tanto no que se refere à qualidade dos serviços prestados quanto na economicidade dos gastos públicos realizados. Assim, uma boa Administração Pública, além de se pautar pelo acato dos princípios positivados no caput do art. 37 da CF, deverá conferir uma especial atenção aos resultados práticos concretos a serem alcançados pela ação administrativa.

Vê-se que a eficiência deve ser a regra a ser seguida dentro das organizações. E, sendo assim, obtêm-se resultados favoráveis na atividade administrativa. Logo, como bem esclarece o fragmento acima, a eficiência está diretamente relacionada à boa gestão.

Faz-se oportuno, assim, trazer à colação os ensinamentos de Moraes (2007, p. 312/313), em que o mesmo enumera as características básicas do princípio da eficiência, a saber: direcionamento da atividade e dos serviços públicos à efetivação do bem comum, imparcialidade, neutralidade, transparência, participação e aproximação dos serviços públicos da população, eficácia, desburocratização e busca da qualidade.

Fortini (2006, p. 4) explica que para a organização obter uma melhor eficiência:

[...] o administrado não pode ficar às voltas com diversas empresas que se revezam ao longo do tempo. As mudanças podem levar a constante substituição das pessoas físicas executoras das tarefas, gerando descontinuidade incompatível com preceito constitucional. Com efeito, a eficiência fixada na Constituição da República não é alcançada quando se verifica a mutação desenfreada de pessoas na realização de atividade-fim do Estado.

Vê-se que para a organização desempenhar as suas atividades com eficiência não pode ficar a todo o momento contratando novas empresas terceirizadas, ou seja, no período em que for contratar deverá ser escolhida a melhor empresa, isso através da própria licitação, que poderá mostrar a empresa tomadora do serviço qual a sua melhor escolha.

Pode-se ir mais além do que a simples ideia de manter seus empregados, pois de nada adianta mantê-los sem os mesmos estarem motivados. Existem vários fatores, como atraso de salários e insegurança no trabalho que afetam no clima organizacional. Conforme Chiavenato (2004, p. 99): “O clima representa o ambiente psicológico e social que existe na organização e que condiciona o comportamento dos seus membros”. Percebe-se que quando a organização não se preocupa com a moral dos seus funcionários, o mesmo se sente desmotivado e conseqüentemente desenvolve suas atividades com menos eficiência.

Segundo Andrade (2012, p.7): “A eficiência consiste em buscar com objetividade o melhor resultado com o menor dispêndio, tornando os serviços mais baratos e, portanto, mais acessíveis aos usuários, coibindo o desperdício do dinheiro público”. A autora ressalta que “a gestão administrativa ineficiente é ilegítima”, devendo ela buscar as melhores alternativas com o objetivo de obter a saída mais benéfica para um melhor atendimento das necessidades sociais.

A eficiência impõe medidas mais convincentes como, a saber: a aplicação adequada e transparente dos recursos públicos. Assim, o princípio da eficiência não visa o interesse pessoal dos servidores, muito menos o desperdício e gastos absurdos. Para que esse princípio seja de fato alcançado, é preciso que a empresa prestadora dos serviços cumpra com as suas obrigações e sejam responsáveis diante de seus empregados, para que os mesmos realizem seu trabalho de forma eficiente, pois, com esse desempenho eficiente fica mais prático e mais agradável o ambiente para seus usuários.

### **2.3. Olhares sensíveis sobre a proteção do trabalhador**

Vive-se uma nova etapa do capitalismo mundial. E, neste novo percurso, há de se voltar o olhar para a classe trabalhadora no Brasil. Ora, muito já foi conquistado, muito já está positivado no nosso ordenamento jurídico. Mas, ainda há muito para que o trabalhador adquira, de fato, a efetivação de tais direitos.

Os direitos trabalhistas são marcados historicamente por lutas na busca de melhores condições de trabalho e de salários. Isto é inegável. Proteger o trabalhador, nas organizações, contra toda forma desmensurada de exploração deve ser algo a ser combatido.

Pelo olhar sensível de Rodriguez (2000, p. 35),

O princípio de proteção se refere ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, pois este, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes, o trabalhador. Enquanto no direito comum uma constante preocupação parece assegurar uma igualdade jurídica entre os contratantes, no Direito do Trabalho a preocupação central parece ser a de proteger uma das partes com o objetivo de, mediante essa proteção, alcançar-se uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes.

Colhe-se do excerto do grande jurista Uruguaio Américo Plá Rodriguez (2000), que o Direito do Trabalho surgiu da necessidade de amparar o trabalhador. E, ainda, de assegurar uma superioridade jurídica, com o fito de compensar sua inferioridade econômica. Ora, o trabalhador, no espaço laboral, é hipossuficiente. Sendo assim, deve ser dada uma proteção necessária para que se alcance a igualdade substancial entre as partes, a saber: empregador e empregado.

O amparo preferencial ao trabalhador é muito importante nas sociedades complexas. Pois, é sabido que mesmo em um Estado Democrático e de direito, como o Brasil, ainda se praticam inúmeras violações aos direitos fundamentais dos trabalhadores. E isto é desumano, extremamente fora das promessas do legislador constituinte.

Segundo Delgado (2010, p. 183),

O Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia – o obreiro -, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho.

Percebe-se, pelo fragmento acima, que a ideia de proteção é parte integral do Direito do Trabalho. E, somente no plano jurídico é que se encontra o equilíbrio imprescindível da relação laboral. Ora, é perceptível que não há uma igualdade entre empregado e empregador.

É o Direito do Trabalho que procura proteger o empregado contra o desejo insaciável de lucro do empresário. Registra-se, por oportuno, que o princípio da proteção, na esteira da contemporaneidade, conforme a compreensão de Villela (2012, p. 70),

É extraído das normas imperativas ou cogentes (de ordem pública) originárias da intervenção estatal no ordenamento jurídico trabalhista, a fim de compensar o desequilíbrio econômico existente entre os sujeitos da relação de emprego (empregado e empregador), instituindo um contrato mínimo legal.

Daí, pelo exceto, essas normas de ordem pública não podem ser derogáveis pela simples vontade das partes envolvidas numa relação laboral. Até por que são oriundas do Estado. E, sendo assim, limitando a autonomia da vontade contratual. Fazendo com que não haja violações a disposições de proteção ao trabalho.

Eleito, pois, como princípio mater do Direito do Trabalho, o princípio da proteção na contemporaneidade, segundo Nascimento (2013, p.472) “antes absoluto, passa a ser relativo na medida em que cede em algumas situações nas quais a razoabilidade o excepciona”.

Abrindo novos horizontes para a proteção do empregado, nota-se na atualidade a aplicação do princípio da valorização da dignidade da pessoa humana. Diferentemente do que acontece com o princípio protetor. Pois, o referido princípio da dignidade humana foi alçado a nível legal constitucional, conforme o art. 1º, III, a saber:

Art. 1º.: A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

- I- a soberania;
- II- a cidadania;
- III- **a dignidade da pessoa humana;**
- IV- os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;
- V- o pluralismo político.

Em destaque, o princípio da dignidade da pessoa humana é considerado o princípio dos princípios do ordenamento jurídico brasileiro. E, sendo assim, todo arcabouço jurídico deve ser lido à luz deste princípio constitucional. É ele, pois, que irradia o caráter humanizador sobre todas as normas estatais.

Desse modo, onde quer que se encontre um trabalhador, ali está o direito, ali está a devida proteção a sua dignidade humana. A violação aos direitos fundamentais dos trabalhadores agride sobremaneira a sua dignidade. Pois, é sabido que todas as verbas trabalhistas têm caráter alimentar. E, sem a contraprestação, que é o salário, o trabalhador fica desamparado das suas necessidades básicas.

Então, ocorrendo violações aos trabalhadores no espaço laboral, seja de que forma for. E, mesmo que não haja tipificação no ordenamento jurídico, deve-se recorrer da proteção genérica que se encontra no princípio fundamental da dignidade da pessoa humana. Este, sim, é o percurso que se deve seguir. É onde se encontra a devida proteção para o trabalhador brasileiro.

Nessa linha de ideias, assim discorre Nascimento (2013, p.476) sobre a proteção a dignidade do ser humano, a saber:

[...] reordena e amplia a tutela econômica para transformá-la em tutela também moral do trabalhador. [...] A dignidade é um valor subjacente a numerosas regras de direito. A proibição de toda ofensa à dignidade da

pessoa é questão de respeito ao ser humano, o que leva o direito positivo a protegê-la, a garanti-la e a vedar atos que podem de algum modo levar à sua violação, inclusive na esfera dos direitos sociais.

Assim, percebe-se que toda forma de violação ao humano deve ser combatida. E, se a esfera é trabalhista, há de se ter também todo o amparo ao trabalhador. A tutela efetiva do trabalhador brasileiro deve ser lida e interpretada tanto pelas normas positivadas no ordenamento jurídico quanto pelas lentes também positivadas da dignidade da pessoa humana. Princípio norteador de todo aparato jurídico.

### 3.0. METODOLOGIA

Para a classificação da pesquisa, serão adotados como base os conceitos apresentados por Vergara (2007), que fazem a classificação relacionada a dois aspectos: quanto aos fins e quanto aos meios.

Quanto aos fins será uma pesquisa descritiva e explicativa. Descritiva, pois, serão apresentadas características e elementos dos terceirizados e dos responsáveis pelos terceirizados e uma correlação entre os mesmo e o princípio da eficiência. Explicativa, pois serão esclarecidos quais fatores contribuem para determinadas ocorrências do trabalho terceirizado na UFPI.

Do universo de 88 terceirizados, escolheu-se uma amostra de 10 terceirizados, correspondendo a 11 % do total para serem entrevistados, priorizando, assim, aqueles que demonstraram interesse na pesquisa, caracterizando a amostra por julgamento. Foi ainda entrevistado o responsável pelos terceirizados na Universidade Federal do Piauí.

Segundo Vergara (2007, p.47) “A pesquisa descritiva expõe características de determinada população ou de determinado fenômeno. Pode também estabelecer correlações entre variáveis e definir sua natureza”. O autor ainda traz o conceito da investigação explicativa que, segundo o mesmo, a saber: “[...] tem como principal objetivo tornar algo inteligível, justificar lhe os motivos. Visa, portanto, esclarecer quais fatores contribuem, de alguma forma, para a ocorrência de determinado fenômeno”.

Quanto aos meios utilizados na pesquisa, utilizou-se de um estudo de caso, pois foi feito uma investigação no local onde ocorre o fenômeno com profundidade e detalhamento. Segundo Vergara (2007, p.49): “Estudo de caso é o circunscrito a uma ou poucas unidades entendidas essas como pessoa, família, produto, empresa, órgão público, comunidade ou mesmo país. Tem caráter de profundidade e detalhamento. Pode ou não ser realizado no campo”.

A pesquisa foi realizada nas dependências da Universidade federal do Piauí, com datas e horários previamente definidos. Utilizou-se, para tanto, como instrumento de coleta de dados a entrevista semiestruturada, criteriosamente elaborada pelos pesquisadores e o uso de gravador de som.

Durante as entrevistas, os terceirizados foram questionados sobre as inúmeras situações que envolvem os mesmos no espaço laboral da UFPI - CSHNB, levando se em conta ainda a relação trilateral de trabalho, a leitura do objeto de pesquisa à luz do princípio constitucional da eficiência e, foi feito também, uma leitura do trabalho dos terceirizados através do princípio constitucional da dignidade humana.

Em seguida, fez-se a transcrição das entrevistas coletadas dos atores sociais e, por fim, a análise dos resultados.

## 4.0. ANÁLISE DOS RESULTADOS

Os atores sociais da pesquisa foram, a saber: os terceirizados e a responsável pelos terceirizados na Universidade Federal do Piauí. Foram feitas entrevistas no período de maio/junho com o fito de saber como se dá o relacionamento entre as três partes da terceirização.

Nesse contexto, preferiu-se analisar a pesquisa dividindo as questões em subtópicos específicos, que foram confrontadas com o marco teórico adotado.

### 4.1. A relação dos terceirizados com a empresa terceirizada e a UFPI

Quando se fala em terceirização, há um modelo triangular, a saber: de um lado está a empresa tomadora do serviço; do outro, a empresa contratada e, por último, mas não menos importante, o terceirizado. Nota-se que não existe vínculo entre a empresa tomadora e os empregados da empresa terceirizada. Nesse contexto, perguntou-se aos terceirizados o que representava para eles trabalharem em uma empresa terceirizada. Os seguintes discursos foram coletados:

Terceirizado 1	[...] um emprego lá fora é aquela coisa totalmente diferente [...], por exemplo: se você hoje for mandado embora, você já vai receber todos seus direitos e nós, não, nós tem umas que paga direitinho mais tem umas que vai pra justiça essas coisas assim. [...] só que aqui tem a boa qualidade [...] uma loja dessas daí é um salário [...] e nós aqui tem o salário, mas é a mais que o salário, por que tem o salário, tem vale alimentação, tem vale transporte e acaba ficando mais [...].
Terceirizado 2	[...] achar bom, não é bom não, se a gente trabalhasse diretamente para a universidade seria melhor. Esse pagamento da gente faz muita volta, quando vem chegar já diminuiu.
Terceirizado 3	Seria melhor se fosse efetivo [...], a terceirizada ninguém sabe nem quem é dono, as outras quando atrasava o salário não sabia nem a quem recorrer [...]. E nas que já trabalhei se sair sem pagar não vai um mês e paga [...].
Terceirizado 4	[...] quando trabalha em empresa privada a fiscalização é direto, é em cima em termo de salário, de qualidade é em cima. Já nessa questão de terceirização eu não vejo ministério do trabalho, justiça do trabalho, não vejo nada assim de fiscalização, para poder obrigar eles manter com a obrigação desses direitos [...].
Terceirizado 8	[...] eu nunca tinha tido a oportunidade de receber o que eu recebo hoje, pois onde eu trabalhava, eu não tinha direito a vale transporte, não tinha direito a ticket alimentação e hoje eu tenho [...]. A gente não sente tanta segurança numa empresa terceirizada [...].

Tabela 1. Entrevistas coletadas pelos pesquisadores

Percebe-se, pelas respostas, o quanto é difícil o trabalho terceirizado. Os terceirizados alegam, dentre outros, a saber: as poucas informações que recebem sobre a empresa

terceirizada, a insegurança em laborar para este tipo de empresa, a inexistência de fiscalização e etc.

Mas, por outro lado, os terceirizados falaram nas vantagens que recebem laborando para empresas terceirizadas, como: vale alimentação, vale transporte e etc. Ficando, pois, a insatisfação de saber que a qualquer momento o salário pode atrasar, devido à falta de fiscalização que dá maiores brechas para a terceirização.

A própria responsável pelos terceirizados falou que o salário já atrasou até 3 meses, com a última empresa terceirizada, que tinha contrato com a Universidade. Mas, atualmente, as empresas terceirizadas estão cumprindo em dia as obrigações trabalhistas.

Perguntado a responsável pelos terceirizados quando ocorre atraso dos salários, a quem os terceirizados devem recorrer, assim respondeu:

Responsável pelos terceirizados	Na hora que atrasa a universidade tira o corpo de fora, ela fala que não tem nada a ver, que nós somos contratados pela terceirizada então a gente tem que recorrer à terceirizada. Mais eles fazem o seguinte, ligam, mandam memorando pedindo e pede pra rescindir o contrato e tudo.
---------------------------------	---

Tabela 2. Entrevistas coletadas pelos pesquisadores

Os próprios terceirizados afirmam que quando trabalham em uma empresa que não é terceirizada e o salário atrasa, em menos de um mês, eles já recebem, algo totalmente diferente com a empresa terceirizada onde já chegaram a ficar 3 meses sem receber salário. E quando isso acontece eles ficam meio desorientados, sem saber a quem recorrer para que o problema seja solucionado. O que se percebe é a falta de informação tanto dos terceirizados como da própria responsável pelos terceirizados.

#### 4.2. A eficiência do trabalho do terceirizado

Em qualquer organização se faz necessário à busca pela eficiência das tarefas que são desempenhadas pelos seus empregados, na qual, não se faz diferente em uma empresa terceirizada. A terceirização trás vários benefícios para a Administração Pública, pois o foco continua na atividade principal, aumenta a rapidez na tomada de decisões e uma maior flexibilidade organizacional.

Questionados sobre as orientações que recebem para desempenharem as suas atividades laborativas com eficiência. Responderam que:

Terceirizado 1	Procurar sempre trabalhar no horário certo, trabalhar direitinho, sem confusão.
Terceirizado 2	Fazer tudo muito bem, fazer isso, fazer aquilo, tudo limpinho, perfeitinho. [...] quando um errar ela faz orientação para todos.
Terceirizado 3	Eles só falam o que tem que fazer e a gente já sabe como faz e a gente tenta fazer da melhor maneira.
Terceirizado 4	[...] porque aqui todo mundo já sabe o que tem que fazer, todo mundo chega no seu horário e já sabe o que tem que fazer [...].

Terceirizado 5	É manter sempre limpo, manter o seu companheirismo de trabalho, sempre esta ajudando o outro quando precisar.
Terceirizado 6	Cumprir com o horário, quando se tem viagem, fazer de conta que não ouviu o que alguém falou, [...] não conversar com passageiro, principalmente.
Terceirizado 7	Nós tivemos um curso, veio um povo de Teresina, aí passou 15 dias [...]. Todos os cozinheiros e todos os auxiliares.
Terceirizado 9	A gente sempre faz reciclagem de 2 em 2 anos e lá a gente pega as orientação tudo como é pra fazer e a gente aplica no campo.
Terceirizado 10	Eles exigem muita limpeza, eles falam que de todas as universidades a mais limpa é a de Picos [...].

Tabela 3. Entrevistas coletadas pelos pesquisadores

Com base nas informações obtidas, observa-se que por mais que os empregados terceirizados já saibam o que tem que fazer e como fazer, eles recebem orientações de sua supervisora para desempenharem da melhor maneira possível o seu trabalho, para que, no final, possa atingir o objetivo, que é satisfazer as necessidades da UFPI.

Além de receber orientações da sua responsável, eles ainda recebem treinamento inicial, como é o caso das cozinheiras e auxiliares de cozinha do restaurante universitário e dos técnicos de refrigeração. Os vigilantes, além do curso inicial, fazem a reciclagem, que é um curso de dois em dois anos, onde recebem orientações para aplicarem na atividade laborativa.

Indagados sobre a qualidade dos serviços desenvolvidos pelos terceirizados na UFPI, assim responderam:

Terceirizado 1	Eu acho assim, essa firma mesmo que a gente tá trabalhando ela é bem competente por que ela dá luvas pra nós, ela dá as mascaras, orienta que tem que tá calçado. Ela orienta a trabalhar tudo direitinho. Ela fica sempre atenta pra gente não se machucar e também pra gente se prevenir de bactérias.
Terceirizado 2	Não, dava pra melhorar.
Terceirizado 3	Sim.
Terceirizado 4	Sim. Depende assim também da empresa, porque no caso dessa ultima ela passou muito tempo sem da manutenção de material, ai quando tem uma empresa ruim dessa daí a gente não tem culpa, porque não tem como fazer [...], no meu setor precisa de luvas, de mascaras e a gente deixa de fazer porque não tava tendo.
Terceirizado 9	Rapaz, da minha é de qualidade. [...] ainda precisa de mais de uns 2 postos, precisa de mais ou menos uns 8 vigilantes a mais, porque hoje em dia só são 3 e é muito grande.
Terceirizado 10	Eu acho que sim [...], eu acho que o pessoal já trabalha ate bem demais, atrasa o salario, fica sem receber, vai pra justiça e todo mundo continua aqui trabalhando.

Tabela 4. Entrevistas coletadas pelos pesquisadores

Observa-se que, para os terceirizados, apesar de alguns fatores que contribuem para uma ineficiência, os serviços prestados na universidade são de qualidade, mas que poderiam ser melhorados. O que eles querem dizer com isso é que precisam de mais apoio da empresa terceirizada para que eles possam atuar de uma melhor forma.

Outro fator que afeta na eficiência do trabalho dos terceirizados é a falta de mais empregados, que pode ser percebido na resposta do terceirizado 9. Ele diz que precisaria de mais 2 postos e 8 vigilantes para conseguirem desempenharem suas atividades com maior eficiência.

Perguntado a supervisora dos terceirizados se havia alguma empresa atrasando salários, assim respondeu:

Responsável pelos terceirizados	Atualmente não. O que mais acontece é a questão de atraso dos salários, isso é com frequência. A gente já trabalha sabendo que a qualquer momento começa esses atrasos, atrasa não só os salários mais também materiais, a universidade já chegou a ficar sem nada aqui da limpeza e isso dificulta o nosso trabalho.
---------------------------------	---

Tabela 5. Entrevistas coletadas pelos pesquisadores

Indagada se a quantidade de terceirizados é suficiente para tornar os serviços eficientes. Assim respondeu a responsável pelos terceirizados, a saber:

Responsável pelos terceirizados	Eu acho que precisa de mais, como por exemplo, nós temos 5 vigilantes, não tenho muito conhecimento mas só em estar aqui trabalhando a gente ver que precisa de mais vigilantes fixo nos setores. [...]. E a questão do serviço de limpeza nós só temos 5 na área externa então é muito pouco, porque eles cuida da limpeza do mato, do jardim, do calçamento, de cortar arvore tudo, então tem vezes que acumula o mato cresce e é muito para pouco funcionário. É a universidade que determina a quantidade de funcionários. Posso chegar ao coordenador, à direção do campus e falar que esta precisando fazer a solicitação de mais funcionários, mas isso é um processo muito lento, quando vier conseguir, só, digamos quando for fazer outro contrato eles podem se explicar, da explicação. A quantidade insuficiente de funcionários atrapalha na eficiência, tipo fica sobrecarregado, muito serviço pra eles da área externa, eu acho muito pouco.
---------------------------------	---

Tabela 6. Entrevistas coletadas pelos pesquisadores

Observa-se o interesse da responsável pelos terceirizados em conseguir melhorias para que os serviços prestados, por eles, sejam cada vez mais desempenhados com eficiência. Mas, para que isso aconteça, não depende somente dela, pois a quantidade de empregados é estabelecida pela própria UFPI.

## 5.0. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa realizada sobre “O trabalho terceirizado na UFPI - Campus Senador Helvídio Nunes de Barros: um estudo de caso à luz do princípio da eficiência” marcou uma etapa muito significativa no âmbito acadêmico. O objeto aqui desenvolvido foi construído através da aquisição de conceitos doutrinários e da leitura crítica do princípio da eficiência. Princípio este insculpido no tecido constitucional brasileiro. Além disso, utilizou-se das inúmeras vozes dos trabalhadores terceirizados que prestam serviços na Universidade Federal do Piauí – Campus Senador Helvídio Nunes de Barros.

Durante as entrevistas ficou claro que a finalidade dos terceirizados é buscar satisfazer as necessidades da UFPI com eficiência e não se pode deixar de lado que a terceirização é uma realidade que está cada dia mais presente em todos os setores da economia. Mas, quando se adentra no contexto da relação entre os participantes dessa forma de trabalho, percebe-se que existem vantagens e desvantagens para o terceirizado.

De um lado está à vantagem de conseguir um emprego com mais facilidade. Pois o que se notou, foi que eles preferem fazer parte da terceirização pelo motivo de não conseguirem um emprego em outra empresa, de maior porte, devido a sua baixa escolaridade. Porém, por outro lado, a insegurança de a qualquer momento serem demitidos, a falta de apoio de leis mais rígidas que assegurem seus direitos trabalhistas e ainda ficam receosos com possíveis atrasos de salários, pois isso ocorria frequentemente com a empresa terceirizada anterior.

Um fato que chamou a atenção foi à necessidade de se ter algum órgão de apoio, onde a própria responsável pelos terceirizados e os terceirizados possam obter informações a cerca de seus direitos trabalhistas. Pois, quem dá esse devido apoio é o sindicato para os terceirizados, onde, existe apenas em Teresina, ficando muito distante para os terceirizados de Picos - PI. Assim, de fato, o que se notou foi que eles estão de certa forma, desinformados perante a quem recorrer quando seus salários atrasam.

Em relação à universidade, percebeu-se que a terceirização traz mais vantagens do que desvantagens, onde de início ela não tem a necessidade de fazer treinamento com esses funcionários, pois a própria empresa terceirizada tem esse papel e o foco da universidade continua na educação sem ter que realizar a gestão e fiscalização de funcionários que trabalham nas atividades meio.

O trabalho terceirizado auxilia a UFPI em suas atividades meio e, dessa forma, a UFPI consegue focar em suas atividades principais, aumentar a rapidez na tomada de decisões e ter uma maior flexibilidade da organização. A eficiência do trabalho terceirizado está diretamente ligada no apoio que a empresa terceirizada dá aos seus funcionários e até mesmo no que a própria empresa tomadora do serviço estabelece no contrato. Pois, no momento em que a eficiência desses serviços é afetada na parte administrativa, é também afetada na parte operacional.

Nota-se que as atividades realizadas pelos terceirizados são de qualidade, mas o trabalho terceirizado em partes, não é eficiente. Assim, vale ressaltar que, em momento algum por culpa dos terceirizados, e sim, pela falta de mais empregados para dar apoio em suas atividades laborativas, como é o caso dos vigilantes e jardineiros. Além disso, os terceirizados são afetados por motivos de insegurança no emprego e inexistência de fiscalização. Esses são fatores que afetam no clima organizacional, e este quando afetado gera ineficiência no trabalho.

Assim sendo, há uma falta de proteção jurídica para os terceirizados, já que foi possível notar que por muitas vezes, a empresa terceirizada anterior a atual atrasou os salários

de seus empregados, restando para eles apenas ficar conformados com a situação, pois, caso contrário, poderiam vir a ser demitidos. Dessa forma, devido à falta dessa proteção jurídica, os terceirizados sentem insegurança no recebimento de seus salários até mesmo na empresa atual, mesmo ela estando com mais de 6 meses pagando seus salários em dia e isso afeta diretamente na eficiência de seus serviços.

## 6.0. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. **Manual de Direito do Trabalho**. 15ª ed. São Paulo: Método, 2011.

ANDRADE, Maria Aparecida de Oliveira Grossi. **O Princípio da Eficiência na Prestação de Serviços Públicos**. 2010. Disponível em: <[http://www.ejef.tjmg.jus.br/home/files/publicacoes/artigos/eficiencia\\_serv\\_publico.pdf](http://www.ejef.tjmg.jus.br/home/files/publicacoes/artigos/eficiencia_serv_publico.pdf)> Acesso em: 20 jan. 2014.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de Direito Administrativo**. 23ª ed. Rio de Janeiro: Editora Lumen juris, 2010.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração: uma visão abrangente da moderna administração das organizações: edição compacta / Idalberto Chiavenato**. 3.ed. ver. E atualizada. – Rio de Janeiro : Elsevier, 2004 – 4ª Reimpressão.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª ed. São Paulo: Ltr, 2010.

FORTINI, Cristiana. O Perfil do Direito Administrativo Atual e o Emprego da Terceirização pela Administração Pública. **Revista Eletrônica sobre a Reforma do Estado**, Salvador, nº. 8, dezembro 2006./ janeiro/fevereiro 2007. Disponível na Internet: <<http://www.direitodoestado.com.br>>. Acesso em: 01 de Março de 2014.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. 33ª ed. São Paulo: Malheiros, 2008.

MEDAUAR, Odete. **Direito Administrativo Moderno**. 16ª ed. São Paulo: Editora revista dos Tribunais, 2012.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 21ª ed. São Paulo: Atlas, 2007.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 28ª ed. São Paulo, Editora Saraiva, 2013.

PEREIRA, Luiz Carlos Bresser, 1934 - A Reforma do estado dos anos 90: lógica e mecanismos de controle / Luiz Carlos Bresser Pereira. Brasília: Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado, 1997. 58 p. (Cadernos MARE da reforma do estado; v. 1)

PESSOA, Robertônio. **Direito Administrativo**. 3ª ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014.

RODRIGUEZ, Américo Plá. **Princípios de direito do trabalho**. 3<sup>a</sup> ed. São Paulo, Editora Ltr, 2000.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. -8. ed. – São Paulo: Atlas, 2007.

VILLELA, Fábio Goulart. **Manual de direito do trabalho**. 2<sup>o</sup> ed., rev. Atual e ampl. Rio de Janeiro: Campus: Elsevier, 2012.

## **ANEXO I – ROTEIRO DE ENTREVISTAS COM OS TERCEIRIZADOS**

- **Quais as maiores dificuldades encontradas durante a jornada de trabalho na UFPI?**
- **Quem é responsável pela fiscalização do trabalho de vocês na UFPI?**
- **Quantas horas de trabalho você faz por dia (jornada de trabalho)?**
- **Você alguma vez já fez horas extras para a Empresa de Trabalho Terceirizado dentro da UFPI?**
- **A Empresa de Trabalho Terceirizado já atrasou o salário alguma vez? Quantos dias de atraso?**
- **Quando o salário atrasa, você desempenha as atividades laborativas na UFPI da mesma forma?**
- **Quais as orientações que vocês recebem para desempenharem as atividades laborativas sempre com eficiência?**
- **Na sua opinião, os serviços que são prestados pelos terceirizados na UFPI são de qualidade?**
- **Este é o teu primeiro emprego numa empresa terceirizada?**
- **O que representa para você trabalhar em uma Empresa de Trabalho Terceirizado?**

## **TERCEIRIZADO 1**

### **Quais as maiores dificuldades encontradas durante a jornada de trabalho na UFPI?**

Assim no momento pra mim mesma nenhuma, não sei para os outros mais pra mim mesma nenhuma. Faz tempo que trabalho aqui. Só umas firmas que a gente trabalhou e atrasou mais agora esta tranquilo.

### **Quem é responsável pela fiscalização do trabalho de vocês na UFPI?**

Clarisse, Tarcísio.

### **Quantas horas de trabalho você faz por dia (jornada de trabalho)?**

A gente trabalha 8 horas. A gente entra de 6 horas as 10 horas e de meio dia as 4 horas. A noite já é outra.

### **Você alguma vez já fez horas extras para a Empresa de Trabalho Terceirizado dentro da UFPI?**

Não.

### **A Empresa de Trabalho Terceirizado já atrasou o salário alguma vez? Quantos dias de atraso?**

Já chegou a atrasar sim, mais não a atual. Essa que estamos atualmente nada, nunca atrasou nada. Já teve firma que quando eu entrei a primeira firma quando eu entrei ela atrasou 3 meses por ai assim. Mais depois pagou tudo direitinho, não ficou devendo nada.

### **Quando o salário atrasa, você desempenha as atividades laborativas na UFPI da mesma forma?**

Da mesma forma, assim eu respondo por mim a gente faz tudo do mesmo jeito, a gente faz o trabalho da mesma maneira. Só um dia que a gente parou devido ao atraso de salários mais foi só um dia. Depois voltou tudo o normal.

### **Quais as orientações que vocês recebem para desempenharem as atividades laborativas sempre com eficiência?**

Procurar sempre trabalhar no horário certo, trabalhar direitinho, sem confusão.

### **Em sua opinião, os serviços que são prestados pelos terceirizados na UFPI são de qualidade?**

Eu acho, assim essa firma mesmo que a gente tá trabalhando ela é bem competente por que ela da luvas pra nós, ela da mascaras, orienta que tem que tá calçado. Ela orienta a trabalhar tudo direitinho. Ela fica sempre atenta pra gente não se machucar e também pra gente se prevenir de bactérias.

### **Este é o teu primeiro emprego numa empresa terceirizada?**

Sim. Já trabalhei em umas 4 mais todas aqui na UFPI.

### **O que representa para você trabalhar em uma Empresa de Trabalho Terceirizado?**

Assim, é diferente por que um emprego lá fora é aquela coisa totalmente diferente por que tem aquela total responsabilidade de por exemplo: se você hoje for mandado embora, você já vai receber todos seus direitos e nós não, nós tem umas que paga direitinho mais tem umas que vai pra justiça essas coisas assim. A diferença é essa dos empregos lá fora para os daqui, só que aqui tem a boa qualidade que elas aqui dentro faz melhor do que lá fora. A boa qualidade é essa, quando você tiver trabalhando a bondade é essa que, por exemplo, uma loja dessas daí é um salário e pra você ganhar mais de um salário você tem que fazer o que? Tem que vender pra você poder ganhar mais e nós aqui tem o salário mais é a mais que o salário, por que tem o salário, tem vale alimentação, tem vale transporte e acaba ficando mais. Quem que tira aqui é pouco, então a boa qualidade é essa.

## **TERCEIRIZADO 2**

### **Quais as maiores dificuldades encontradas durante a jornada de trabalho na UFPI?**

Não.

### **Quem é responsável pela fiscalização do trabalho de vocês na UFPI?**

Clarisse.

**Quantas horas de trabalho você faz por dia (jornada de trabalho)?**

Quatro horas de manhã e 4 horas de tarde. 8 horas.

**Você alguma vez já fez horas extras para a Empresa de Trabalho Terceirizado dentro da UFPI?**

Não.

**A Empresa de Trabalho Terceirizado já atrasou o salário alguma vez? Quantos dias de atraso?**

As passadas atrasarão 3 meses, mais a atual ainda não atrasou, tem pouco tempo, 6 meses.

**Quando o salário atrasa, você desempenha as atividades laborativas na UFPI da mesma forma?**

Não, fica pela metade, sem motivação.

**Quais as orientações que vocês recebem para desempenharem as atividades laborativas sempre com eficiência?**

Fazer tudo muito bem, fazer isso, fazer aquilo, tudo limpinho, perfeitinho. Não, não é toda semana não, é de vez em quando, quando um errar ela faz orientação para todos.

**Em sua opinião, os serviços que são prestados pelos terceirizados na UFPI são de qualidade?**

Não, dava para melhorar.

**Este é o teu primeiro emprego numa empresa terceirizada?**

Sim, já trabalhei em muitas empresas mais terceirizada essa a primeira.

**O que representa para você trabalhar em uma Empresa de Trabalho Terceirizado?**

Por que é a única que esta pagando meu dinheiro, mais que achar bom não é bom não. Se a gente trabalhasse diretamente para a universidade seria melhor. Esse pagamento da gente faz muita volta, quando vem chegar já diminuiu.

### TERCEIRIZADO 3

**Quais as maiores dificuldades encontradas durante a jornada de trabalho na UFPI?**

As maiores dificuldades que a gente encontra é que as vezes não tem um curso de capacitação, as vezes tem o equipamento mais não sabe usar, as vezes não tem uma ferramenta e impossibilita de fazer o trabalho.

**Quem é responsável pela fiscalização do trabalho de vocês na UFPI?**

Clarisse.

**Quantas horas de trabalho você faz por dia (jornada de trabalho)?**

Oito horas. De 7 horas a 11 horas e de 13 horas às 17 horas.

**Você alguma vez já fez horas extras para a Empresa de Trabalho Terceirizado dentro da UFPI?**

Não.

**A Empresa de Trabalho Terceirizado já atrasou o salário alguma vez? Quantos dias de atraso?**

Essa atual não. Mais a passada já atrasou 4 meses.

**Quando o salário atrasa, você desempenha as atividades laborativas na UFPI da mesma forma?**

Da mesma forma.

**Quais as orientações que vocês recebem para desempenharem as atividades laborativas sempre com eficiência?**

Eles só falam o que tem que fazer e a gente já sabe como faz e a gente tenta fazer da melhor maneira.

**Em sua opinião, os serviços que são prestados pelos terceirizados na UFPI são de qualidade?**

Sim.

**Este é o teu primeiro emprego numa empresa terceirizada?**

Sim.

**O que representa para você trabalhar em uma Empresa de Trabalho Terceirizado?**

Por que no momento estava desempregado e foi a que encontrou. Seria melhor se fosse efetivo. Até as empresas que não fosse a federal seria melhor, por que é uma coisa mais garantida. A terceirizada ninguém sabe nem quem é dono, as outras quando atrasava o salário não sabia nem a quem recorrer. Os encarregados é igual a gente, não pode fazer nada. E nas que já trabalhei se sair sem pagar não vai um mês e paga. Essa que saiu por último é lá de São Luiz Maranhão, liga ninguém atende, chegar lá vai ver nem escritório tem. Só fachada essas terceirizadas.

#### **TERCEIRIZADO 4**

**Quais as maiores dificuldades encontradas durante a jornada de trabalho na UFPI?**

A dificuldade é mais é no banheiro mesmo, quando estou limpando o banheiro, lavando ou limpando e os alunos tão entrando aí a gente perde muito tempo, por que na hora que você tá lavando que eles entram aí vai sujando, vai sujando, vai sujando aí vão pensar que a culpa é minha. Então muitas vezes a gente passa mais que o necessário para limpar por que tem que deixar limpinho aí espera eles usarem aí quando eles saem que vaga aí que a gente vai e termina o serviço.

**Quem é responsável pela fiscalização do trabalho de vocês na UFPI?**

Clarisse.

**Quantas horas de trabalho você faz por dia (jornada de trabalho)?**

8 horas diárias. De 6 horas às 10 horas e de 12 horas as 16 horas.

**Você alguma vez já fez horas extras para a Empresa de Trabalho Terceirizado dentro da UFPI?**

Não.

**A Empresa de Trabalho Terceirizado já atrasou o salário alguma vez? Quantos dias de atraso?**

Quando eu entrei em 2012 passei 3 meses sem receber e a passada passei 3 meses sem receber. Então foi 6 meses sem receber.

**Quando o salário atrasa, você desempenha as atividades laborativas na UFPI da mesma forma?**

Se eu disser que é a mesma forma eu estou mentindo. Não é a mesma coisa, a gente faz o obrigatório, no caso limpar os banheiros aquela obrigação a gente faz, mais a gente não é a mesma coisa. Que você passa a ser pai de família pagar água, luz aí gente fica com aquela preocupação e revolta, trabalhando e não recebe para poder ter as coisas em dias é complicado.

**Quais as orientações que vocês recebem para desempenharem as atividades laborativas sempre com eficiência?**

Na verdade a gente recebe orientações, as vezes prestar atenção mais em uma coisa e deixa outra aí o fiscal pra isso e orienta a gente olha tem teia de aranha ali e a gente vai lá e tira é essas questões assim, a gente não tem aquela preção porque aqui todo mundo já sabe o que tem que fazer, todo mundo chega no seu horário e já sabe o que tem que fazer. No meu caso que entro 6 horas, de 6 as 8 é a hora mais apertada de serviço porque tem da conta que é pra na hora que os alunos e professores chegarem é pra achar limpo, então os horários que a gente mais trabalha é de 6 horas a 8 horas e de 12 horas as 14 horas que é nos intervalos. Porque muita gente vê a gente no caso conversando, vê a gente sentado e acha que a gente não estamos fazendo, mais eles não param e pensa que quando chega tá limpo, eles não observam

isso, só criticam as vezes não todos porque tem gente que compreende, mais a gente escuta muito isso ai.

**Em sua opinião, os serviços que são prestados pelos terceirizados na UFPI são de qualidade?**

Sim. Depende assim também da empresa, porque no caso dessa ultima ela passou muito tempo sem da manutenção de material, ai quando tem uma empresa ruim dessa daí a gente não tem culpa, porque não tem como fazer, a gente tava usando só água e será se só com água vai limpar? Deixar o ambiente cheiroso? Não, não tem como. Ai também depende muito das empresas para manter essa qualidade. Isso falta de materiais, falta equipamento de trabalho, no meu setor precisa de luvas, de mascaras e a gente deixa de fazer porque não tava tendo.

**Este é o teu primeiro emprego numa empresa terceirizada?**

Sim.

**O que representa para você trabalhar em uma Empresa de Trabalho Terceirizado?**

Eu levo mais em conta assim o lado da justiça, eu acho que a justiça não tem aquela firmeza, aquela fiscalização em cima das empresas terceirizadas, porque de certa forma por de traz tem as costas muito largas, no caso politicagem, proteção. Por que quando trabalha em empresa privada a fiscalização é direto, é em cima em termo de salário de qualidade é em cima. Já nessa questão de terceirização eu não vejo ministério do trabalho, justiça do trabalho, não vejo nada assim de fiscalização, para poder obrigar eles manter com a obrigação desses direitos, a minha dificuldade que eu acho é essa daí, porque não tem fiscalização para apertar eles, deixa o corpo muito solto, eles fazem o que eles querem.

## TERCEIRIZADO 5

**Quais as maiores dificuldades encontradas durante a jornada de trabalho na UFPI?**

Ate hoje nenhuma. Trabalho aqui a 4 anos. Estou sempre mantendo o meu expediente normal, nunca deixei sem fazer.

**Quem é responsável pela fiscalização do trabalho de vocês na UFPI?**

Clarisse e o Tarcísio.

**Quantas horas de trabalho você faz por dia (jornada de trabalho)?**

Oito horas. De 6 horas às 10 horas e de 12 horas às 16 horas.

**Você alguma vez já fez horas extras para a Empresa de Trabalho Terceirizado dentro da UFPI?**

Não.

**A Empresa de Trabalho Terceirizado já atrasou o salário alguma vez? Quantos dias de atraso?**

Sim. De 2 a 3 meses.

**Quando o salário atrasa, você desempenha as atividades laborativas na UFPI da mesma forma?**

Sim, por que vai da decisão da pessoa, você fala eu não recebo hoje mais amanhã eu recebo. Na minha opinião eu sou assim. Eu fiquei desanimada, mais eu estava todo dia cumprindo com o meu horário, vinha fazia o serviço e saia no mesmo horário. Nunca fiquei um dia sem vir.

**Quais as orientações que vocês recebem para desempenharem as atividades laborativas sempre com eficiência?**

É manter sempre limpo, manter o seu companheirismo de trabalho, sempre esta ajudando o outro quando precisar.

**Em sua opinião, os serviços que são prestados pelos terceirizados na UFPI são de qualidade?**

Sim.

**Este é o teu primeiro emprego numa empresa terceirizada?**

Sim.

**O que representa para você trabalhar em uma Empresa de Trabalho Terceirizado?**

Pra mim aqui não tem muita diferença, por que aqui as únicas pessoas que são como se fala concursadas são os professores e eu não sentir diferença por discriminação, os alunos também nunca tiveram discriminação nem nada. Se trabalhasse pela universidade seria bem melhor, era uma coisa mais garantida.

**Terceirizado 6**

**Quais as maiores dificuldades encontradas durante a jornada de trabalho na UFPI?**

Rapaz, aqui, é no local de trabalho na verdade a gente não encontra dificuldade não. Encontra com as norma da empresa que a gente trabalha, que presta serviço sabe, que é a questão de diária, tipo, nós tamo a quase 4 meses sem receber diárias, aí esse impasse aí fica difícil pra pessoa resolver porque o pessoal do campus diz que é a empresa e já a empresa joga a bola pro campus e nessa fica nessa bola de neve e a gente sai prejudicado. Isso aí é uma coisa que chateia pra caramba porque tipo, você tem direito a 4 diárias, então só pode fazer 4 viagens e chega até a fazer mais e mesmo assim não recebe, aí vai só acumulando, aí isso é um impasse grande. Porque é obrigatório a empresa pagar essas viagens que a gente faz então, isso ta me chateando pra caramba, uma coisa que você trabalha, tem direito de receber e eles não pagam.

**Quem é responsável pela fiscalização do trabalho de vocês na UFPI?**

Gerson, o chefe de transporte.

**Quantas horas de trabalho você faz por dia (jornada de trabalho)?**

8 horas. Tem duas horas livres pra almoço. Pega das 8 ao meio-dia e da 14 as 18 horas. Mas quando eu viajo não tem uma hora demarcada não, tipo, se eles marcarem uma viagem pra 3 horas da manha tenho que ta aqui 3 horas da manha e pode volta 11 horas da noite, pode voltar no outro dia, pode ser hora corrida.

**Você alguma vez já fez horas extras para a Empresa de Trabalho Terceirizado dentro da UFPI?**

As vezes quando acontece de chega a fazer uma hora extra, de passar do horário a direção também te recompensa, tipo, se eu for, fica até mais tarde da noite, eles te recompensa no outro dia, você pode chegar mais tarde no outro dia.

**A Empresa de Trabalho Terceirizado já atrasou o salário alguma vez? Quantos dias de atraso?**

Na verdade, essa empresa que nós estamos prestando serviço é diferente das outras, ta até mais ou menos em dia, já chegou a atrasar uns 3 dias só, atrasou umas duas vezes só, mas nada que fosse assim alarmante. O povo aqui, até pela forma de ela pagar a gente pode dizer que não ouve esse impasse. Sobre essa parte aí eu não tenho muito o que relatar não. A dificuldade maior da empresa mesmo é com questão de diárias. A ultima empresa que nós prestava serviço eu perdi quase 30 diárias, quase 30 diárias eu perdi e tá na justiça até hoje. Mas essa atual já ta começando a criar bola de neve, porque vem atrasando em mês 2, 4 mês sem diária e terceirizado não é um salário concursado, é pouco, é o salario de comercio como eles chamam, porque na verdade a gente como é motorista remunerado nós tem que ter o piso, coisa que aqui em picos, no Piauí parece num, as empresa tem essa, burla essa lei aí e você não consegue pegar o piso de motorista, na verdade eu tenho que trabalhar pelo sindicato rodoviário, o piso tem que ser rodoviário por eu ser motorista remunerado, entendeu, eu sou carteira E, então quer dizer eu tenho qualificações pra trabalhar pra ganhar um piso rodoviário. Mas eles não pagam de jeito nenhum. Eles tem uma brecha aí, infelizmente.

**Quando o salário atrasa, você desempenha as atividades laborativas na UFPI da mesma forma?**

Desempenho, da mesa forma, inclusive eu tô viajando aí ó, to como eu acabei de falar quase 4 meses que não recebo diária e tô viajando, eles pede pra gente viajar e a gente é obrigado a

viajar. Então quer dizer, tem que trabalhar, infelizmente, porque se eu não for trabalhar, cruzar os braços, não funciona uma greve com 4 motoristas. A greve só se generaliza quando há um grupo, se for só com uma pessoa 2 pessoa 3 não faz diferente. Até porque terceirizado hoje em dia não pode bagunçar muito, tem as limitações né, se não o pessoal passa o rodo nele e aí? Fica mais difícil.

**Quais as orientações que vocês recebem para desempenharem as atividades laborativas sempre com eficiência?**

Cumprir com o horário, quando se tem viagem, fazer de conta que não ouviu o que alguém falou, passageiro, professor, ou alguma coisa do tipo, você se fingir de surdo, não dê atenção pra aquilo, dê atenção aquela que é tua função que é dirigir, esquece a conversa de passageiro, não conversar com passageiro, principalmente.

**Na sua opinião, os serviços que são prestados pelos terceirizados na UFPI são de qualidade?**

Poderia melhorar desde que a direção do campus é, se empenhasse mais na questão de motorista, que é como eu te falei, no piso do motorista, é, se você é bem pago, você exerce sua função com mais qualidade, com mais vontade, entendeu. A partir do momento que tu ganha melhor um pouco tu vai se interessar melhor e trabalha interessado, mas se você trabalhar satisfeito com seu salário você pelo menos sabe que você ta recebendo por aquilo que você faz, se você trabalhou honestamente então vocês tem que pagar também honestamente, o que não é o que ta acontecendo. Tudo bem que eu sei a questão do meu salário, eu sei que eles pagam só o salário do comercio, mas deixam a desejar nessa questão da diária.

**Este é o teu primeiro emprego numa empresa terceirizada?**

É, terceirizado é.

**O que representa para você trabalhar em uma Empresa de Trabalho Terceirizado?**

Rapaz, tem aquela questão de privilégio, assim, não sei se a palavra certa é privilégio, porque um motorista efetivado pela federal as regalia dele é fora de série. Tipo, as diárias de um motorista efetivado é quase 200 reais. A diária de um motorista terceirizado, sendo que vai exercer a função da mesma forma, com a mesma responsabilidade, se custa 85 reais. O salário de um motorista terceirizado chega a quase 4 mil e poucos reais, o salário de um motorista efetivado. O salário de um motorista terceirizado não chega nem a mil reais. Então eu acho uma diferença do caramba. Tem que ser concursado, alguma coisa do tipo, mas eu acho injusto essa questão. Porque que a universidade num vê essa questão aí, pelo menos correr atrás de projeto, que com os projeto de diária ajuda o motorista pra caramba.

## TERCEIRIZADO 7

**Quais as maiores dificuldades encontradas durante a jornada de trabalho na UFPI?**

A dificuldade maior é só com os exaustor que não estão funcionando, que é o que tira a temperatura da cozinha, né, porque eu trabalho na cozinha, aí ele faz tipo sugar, chupara a quentura aí tá desmantelado, não tá desmantelado não, nunca foi ajustado. Desde de que nós entramos aqui, faz 3 anos agora em outubro. Foi ligado assim, não sei se passou 2 meses ou 3, aí desmantelou.

**Quem é responsável pela fiscalização do trabalho de vocês na UFPI?**

No RU é a Dr. Elaine.

**Quantas horas de trabalho você faz por dia (jornada de trabalho)?**

8 horas normal, entra 7 da manha, folga de 11 a meio dia, aí volta meio dia e sai 4 horas da tarde.

**Você alguma vez já fez horas extras para a Empresa de Trabalho Terceirizado dentro da UFPI?**

Nunca. São duas equipes, entra uma 7 horas e sai 4 horas e a outra entra 10:30 e sai 7:30. Se a de 7 horas que entrou não deu tempo de terminar a outra equipe termina.

**A Empresa de Trabalho Terceirizado já atrasou o salário alguma vez? Quantos dias de atraso?**

Essa que eu to hoje nenhum dia, a SEVFAZ, mas a FG já. Passava de 1 mês.

**Quando o salário atrasa, você desempenha as atividades laborativas na UFPI da mesma forma?**

É, da mesma forma.

**Quais as orientações que vocês recebem para desempenharem as atividades laborativas sempre com eficiência?**

Nós tivemos um curso, veio um povo de Teresina aí passou 15 dias aí teve o curso pra nós. Todos os cozinheiros e todos os auxiliares.

A Elaine que é a encarregada de nós lá sempre tá orientando a gente.

**Na sua opinião, os serviços que são prestados pelos terceirizados na UFPI são de qualidade?**

É de qualidade, até hoje ninguém nunca reclamou não.

**Este é o teu primeiro emprego numa empresa terceirizada?**

Terceirizada é.

**O que representa para você trabalhar em uma Empresa de Trabalho Terceirizado?**

É diferente. A universidade é melhor, ganha mais, é diferente da terceirizada.

### **Terceirizado 8**

**Quais as maiores dificuldades encontradas durante a jornada de trabalho na UFPI?**

Não. Nenhuma, as vezes só quando falta alguma coisa pra gente trabalhar que a gente para.

**Quem é responsável pela fiscalização do trabalho de vocês na UFPI?**

Elaine

**Quantas horas de trabalho você faz por dia (jornada de trabalho)?**

8 horas, é porque eu entro 7 aí uma hora de folga aí saio 4.

**Você alguma vez já fez horas extras para a Empresa de Trabalho Terceirizado dentro da UFPI?**

Não.

**A Empresa de Trabalho Terceirizado já atrasou o salário alguma vez? Quantos dias de atraso?**

Essa daqui ela nunca atrasou.

**Mas as outras, assim, quanto tempo já atrasaram?**

De 15 dias, teve um tempo aí que atrasou até meses, teve gente que ficou até 3 meses sem receber. Mas é passado.

**Quando o salário atrasa, você desempenha as atividades laborativas na UFPI da mesma forma?**

Da mesma forma.

**Quais as orientações que vocês recebem para desempenharem as atividades laborativas sempre com eficiência?**

Eu mesma nunca tive curso, eu já entrei um mês depois, aí as que entraram antes tiveram um curso.

**Mas a senhora é cozinheira?**

Não, sou só auxiliar.

**Na sua opinião, os serviços que são prestados pelos terceirizados na UFPI são de qualidade?**

São.

**Este é o teu primeiro emprego numa empresa terceirizada?**

É, empresa terceirizada é. Mas já trabalhei antes em outras empresas, mas terceirizada é a primeira.

**O que representa para você trabalhar em uma Empresa de Trabalho Terceirizado?**

Pra mim, eu achei bom porque eu nunca tinha tido a oportunidade de receber o que eu recebo hoje, pois onde eu trabalha eu não tinha direito a vale transporte, não tinha direito a ticket alimentação e hoje eu tenho, eu acho assim, uma vantagem pra gente que trabalha em uma empresa terceirizada.

**Mas por exemplo, comparando a senhora trabalha em uma empresa terceirizada ou trabalhar diretamente para UFPI, como seria para a senhora?**

Aí seria bem diferente, não, porque se eu fosse trabalhar para a UFPI eu acho que seria uma coisa mais segura e agente não sente tanta segurança numa empresa terceirizada, você trabalha, mas você não tem segurança nenhuma, na UFPI isso seria diferente.

### **Terceirizado 9**

**Quais as maiores dificuldades encontradas durante a jornada de trabalho na UFPI?**

Rapaz, a maior dificuldade, é mais é só o sol quente, eu fico batendo o bastão aí o dia todinho, mas pra mim, tô 20 e poucos anos de vigilância.

**Aqui na Universidade?**

Aqui estou com 7 anos e tenho 17 em Teresina, daqui pra dezembro estou me aposentando.

**Quem é responsável pela fiscalização do trabalho de vocês na UFPI?**

O Tarcísio.

**Quantas horas de trabalho você faz por dia (jornada de trabalho)?**

Ele: 12 horas e folgo 36.

**Você alguma vez já fez horas extras para a Empresa de Trabalho Terceirizado dentro da UFPI?**

Já, mas não fiz mais, porque o plantão de hora extra é 135 reais, e aqui ela pagou 60, para essa empresa que eu tô agora.

**A Empresa de Trabalho Terceirizado já atrasou o salário alguma vez? Quantos dias de atraso?**

Já, uns 2 meses atrasou. Essa que eu to, A PIVSEG, mas a outra que entrou ainda não atrasou.

**Quando o salário atrasa, você desempenha as atividades laborativas na UFPI da mesma forma?**

Normalmente.

**Quais as orientações que vocês recebem para desempenharem as atividades laborativas sempre com eficiência?**

A gente sempre faz reciclagem de 2 em 2 anos e lá a gente pega as orientação tudo como é pra fazer e a gente aplica no campo.

**Na sua opinião, os serviços que são prestados pelos terceirizados na UFPI são de qualidade?**

Rapaz, da minha é de qualidade.

**Mas o senhor acha que a quantidade de segurança é suficiente?**

Não, ainda precisa de mais de uns 2 postos, precisa de mais ou menos uns 8 vigilantes a mais, pq hj em dia só são 3 e é muito grande.

**Este é o teu primeiro emprego numa empresa terceirizada?**

Ele: terceirizado só de vigilante em Teresina em 88.

**O que representa para você trabalhar em uma Empresa de Trabalho Terceirizado?**

É bom por um lado e por outro é ruim. Porque em um particular, te a remuneração, e terceirizado de uma hora porá outra pode ser mandado embora.

**E comparando, trabalhar em uma empresa terceirizada ou diretamente para UFPI.**

Pra UFPI aí já eh outra vantagem e terceirizado é como eu digo, de uma hora pra outra você pode ir pra rua e você ser efetivo na UFPI aí não, você tem mais garantia de emprego.

### **Terceirizado 10**

**Quais as maiores dificuldades que a senhora encontra durante a jornada de trabalho da senhora?**

As dificuldades? As dificuldades é só na distribuição do café, porque, sabe, é muitas salas e tem que levar os baldes, sabe e tudo, aí essas são as dificuldades, maior que tenho são essas. Eu gosto de fazer o café.

**Mas, são quantos que trabalham no mesmo setor que a senhora?**

Só eu

**Só a Senhora?**

Copeira mesmo é só eu. Pra todas as salas, água e café. Reunião, tudo.

**Na realidade, a senhora tem que, por exemplo, ir em todas as coordenações?**

Coordenações, sala de professor, administração, biblioteca, todas as salas, vigilante.

**Quem é o responsável pela fiscalização do trabalho da senhora?**

Clarisse.

**Quantos horas de trabalho a Senhora faz por dia?**

8 horas

**Como é dividido ?**

Das 6 às 10 e de 12:00 às 16:00.

**A senhora alguma vez já fez hora extra para a empresa terceirizada?**

Nunca.

**Mas no trabalho da senhora fica alguma vez trabalho acumulado?**

Não, fica não

**A empresa de trabalho terceirizado já atrasou salario alguma vez? Se sim quantos dias?**

Já, essa ainda não atrasou, mas as outras todas já atrasaram, teve uma que atrasou 3 meses e 15 dias sem receber 1 real. Agora essa não, ate agora.

**Quando o salário atrasa a Senhora desempenha suas atividades da mesma forma?**

Bom, eu, pessoalmente todas as vezes nunca parei, não teve problema nenhum, sempre desempenhei.

**Mas por exemplo, quando atrasa, é aquela mesma motivação?**

Lógico que a gente fica tensa, mas assim no sentido do trabalho, não vou parar. 03:47.

**Já faz quanto tempo que a senhora trabalha aqui?**

Vai fazer 9 anos

**Mas sempre foi como terceirizado?**

Sempre

**Quais as orientações que vocês recebem para desempenhar as atividades sempre com eficiência?**

Eles exigem muita limpeza, eles falam que de todas as universidades a mais limpa é a de Picos. Não é fácil, a pessoa lava um banheiro, quando você vira as costas entra dois alunos de uma vez.

**Mas, como copeira, a senhora acha que falta mais alguém no setor da senhora?**

Não, por enquanto eu acho que não, mas se aumentar salas eu acredito que vai ter outra copeira, porque eu não vou ter condição. Eu boto coisa em 19 salas

**Em sua opinião, os serviços que são prestados pelos terceirizados são de qualidade?**

Eu acho que sim, ate mesmo, assim, nos somos terceirizados, claro que não é igual a federal, eu acho que o pessoal já trabalha ate bem demais, atrasa o salario, fica sem receber, vai pra justiça e todo mundo continua aqui trabalhando, começa 6 horas, pelejando, eu acho de boa qualidade.

**Mas esse é o teu primeiro emprego como terceirizado?**

Primeiro emprego como terceirizada e primeiro emprego da vida, já vim arrumar um emprego com 40 anos.

**O que representa para senhora trabalhar para uma empresa terceirizada?**

Rapaz, representa tudo, porque eu só trabalhei sempre como terceirizado, graças a deus é o meu pão de eu viver, ave Maria, eu não viveria sem ela não.

**Mas, comparando, por exemplo, trabalhar para uma empresa terceirizada ou trabalhar diretamente para UFPI?**

Não tem comparação né, assim, no caso da segurança, porque, vamos supor, eu adoeça uma coisa assim. Se eu tô pela terceirização é um salário mínimo, se eu to pela federal é outra coisa, sobre segurança, sobre saúde, nos não temos plano de saúde, não tem plano de nada. Eu acho que a terceirização ela ajudou muita gente, muita, olha o tanto de gente que tem tralhando, sabe, porque tem gente que não tem condição de fazer um concurso e ainda mais agora, que quem estudou a 20 anos atrás não tem condição de fazer concurso agora não.

**Então a senhora acha que a terceirização é bom por causa do pouco estudo mas seria melhor trabalhar diretamente para universidade, mas na UFPI teria que fazer concurso e seria mais difícil para entrar?**

Não, não passa não. Eu acredito que se chegasse a acabar a terceirização, sabe, vai prejudicar gente demais e é só gente necessitada.

**ANEXO II – ROTEIRO DE ENTREVISTA COM O REPRESENTANTE DOS  
TERCEIRIZADOS**

- **Quantas Empresas de Trabalho Terceirizado têm contrato com a UFPI Campus de Picos?**
- **Há alguma Empresa de Trabalho Terceirizado que está atrasando os salários dos terceirizados?**
- **Como é feita a fiscalização das atividades laborativas dos terceirizados?**
- **Quantos terceirizados temos no Campus Senador Helvídio Nunes de Barros?**
- **Esta quantidade de terceirizados é suficiente para tornar os serviços eficientes?**
- **Já houve alguma reclamação da UFPI sobre os serviços prestados por alguma destas Empresas Terceirizadas? Quais reclamações?**
- **Você já teve conhecimento de alguma Empresa de Trabalho Terceirizado que deixou de cumprir com as verbas trabalhistas de algum trabalhador terceirizado?**
- **Os terceirizados que laboram no Campus Senador Helvídio Nunes de Barros prestam seus serviços de forma satisfatória, atendendo às necessidades da comunidade acadêmica?**

## **REPRESENTANTE DOS TERCEIRIZADOS**

### **Quantas Empresas de Trabalho Terceirizado têm contrato com a UFPI Campus de Picos?**

4 Empresas. Temos essas de serviços de limpeza que tem varias funções, tem continuo encarregado, técnico em refrigeração, temos a de vigilância e de motorista. Total são 4 empresas.

### **Há alguma Empresa de Trabalho Terceirizado que está atrasando os salários dos terceirizados?**

Atualmente não. O que mais acontece é a questão de atraso dos salários, isso é com frequência. A gente já trabalha sabendo que a qualquer momento comece esses atrasos, atrasa não só os salários mais também materiais, a universidade já chegou a ficar sem nada aqui da limpeza e isso dificulta o nosso trabalho.

### **Como é feita a fiscalização das atividades laborativas dos terceirizados?**

Cada empresa tem um contrato e a gente seguiu o contrato mais é feita visitando os setores, é analisando, é entrando mesmo colhendo informações, reclamações. Sou eu que faço e tem outro fiscal que o Tarcísio. Eu faço da serve faz e o Tarcísio faz das outras. Eu faço somente dessa e ele faz de todas inclusive de mim.

### **Quantos terceirizados temos no Campus Senador Helvídio Nunes de Barros?**

Total 88 funcionários terceirizados.

### **Esta quantidade de terceirizados é suficiente para tornar os serviços eficientes?**

Eu acho que precisa de mais, como por exemplo nós temos 5 vigilantes não tenho muito conhecimento mais só em estar aqui trabalhando a gente ver que precisa de mais vigilantes fixo nos setores. Eles esta fazendo o serviço direito mais a questão é isso que não tem vigilante fixo, igual em Teresina tem os fixos e os que fazem as voltas. E a questão do serviço de limpeza nós só temos 5 na área externa então é muito pouco, porque eles cuida da limpeza do mato, do jardim, do calçamento, de cortar arvore tudo, então tem vezes que acumula o mato cresce e é muito para pouco funcionário.

### **Quem determina a quantidade de funcionários?**

É a universidade que determina a quantidade de funcionários.

### **Você tem a liberdade de chegar e dizer à direção do campus que a quantidade de funcionários é insuficiente?**

Posso chegar ao coordenador, à direção do campus e falar que esta precisando mais isso é um processo muito lento quando vier conseguir só digamos quando for fazer outro contrato eles podem se explicar, da explicação.

### **A quantidade insuficiente de funcionários atrapalha na eficiência, tipo fica sobrecarregado?**

Sim, muito serviço pra eles da área externa, eu acho muito pouco.

### **Já houve alguma reclamação da UFPI sobre os serviços prestados por alguma destas Empresas Terceirizadas? Quais reclamações?**

Não, O que acontece as reclamações é quando atrasa, como eu te falo a gente procura melhorar, faço reuniões porque trabalhar com funcionários ai tem horas que dói mesmo a cabeça, muita gente cada um tem uma opinião diferente, cada um trabalha de uma forma diferente, mais o maior problema é quando atrasa, quando atrasa o serviço não é feito com qualidade e ai a universidade acaba sendo prejudicada por que ninguém pode obrigar a ninguém a trabalhar sem tá recebendo.

### **No momento em que vocês entram em greve, a universidade entra em contato com a empresa prestadora?**

Eles entram mais a gente nunca chegou a fazer greve, aconteceu uma vez da gente fazer manifestações mais como a gente não tem muito apoio e a maioria do pessoal aqui já é de certa idade senhora e senhor e acabam tendo medo, receio de fazer greve mais não fazem o serviço como tem que ser feito. Passa por cima e acaba sendo prejudicado o campus.

**Você já teve conhecimento de alguma Empresa de Trabalho Terceirizado que deixou de cumprir com as verbas trabalhistas de algum trabalhador terceirizado?**

Já, já aconteceu. Agora recente no final do ano passado a ultima empresa a gente passou mais de três meses sem receber nada então o fornecimento de material quem tava fornecendo era a própria universidade, pelo menos papel higiênico, água sanitária mais a gente já ficou um bom tempo sem receber e sempre quando acabam esses contratos a gente acaba sendo prejudicado porque eles também não pagam direito como tem que ser pago.

**Em vez de recorrer à empresa, vocês podem recorrer à universidade para pagar os salários?**

Na hora que atrasa a universidade tiro o corpo de fora, ela fala que não tem nada a ver que nós somos contratados pela terceirizada então a gente tem que recorrer à terceirizada. Mais eles fazem o seguinte, ligam, mandam memorando pedindo e pede pra rescindir o contrato e tudo.

**Geralmente os contratos são feitos de quanto em quantos anos?**

Geralmente anualmente.

**O que faz a universidade renovar o contrato com empresas que atrasam os salários?**

Eu não sei esta ai um mistério muito grande. Mais geralmente eles não renovam, eles já ficam é correndo atrás é de tirar mesmo a empresa, eu acredito que não aconteceu de renovar não. Um exemplo teve uma empresa que ficou um ano dentro ai depois que renovou foi que começou o atraso. Ai ela saiu e entrou outra pior, ai conseguimos tirar eles e ai ta essa graças a Deus ate então ta tudo bem.

**Quando muda de empresa, os funcionários continuam os mesmo?**

Depende, já aconteceu de funcionário mudar, da empresa também não querer algumas pessoas que fazem mesmo revolução e tudo, que influenciam outros. Avaliar discretamente.

**A quanto tempo a empresa atual esta prestando os serviços?**

Vai fazer 6 meses.

**Os terceirizados que laboram no Campus Senador Helvídio Nunes de Barros prestam seus serviços de forma satisfatória, atendendo às necessidades da comunidade acadêmica?**

Sim, acredito que sim. Quando a gente é uma empresa que esta cumprindo com deveres que ta trabalhando direitinho, tem muito serviço, tem muita sujeira todo dia, tem muito aluno, tem mais de 3 mil alunos manha e tarde, então eles trabalham direitinho. Eles dão o máximo de sim, os que não dão a gente ta tentando mudar, ir trocando.

**Quais incentivos você da aos funcionários que vem trabalhar com indisposição?**

A gente no começo e ate hoje eu gosto de fazer também, vídeos de autoestima, para o trabalho, é questão de respeito, de da o máximo de si, eu gosto muito de fazer reuniões com eles mais é muito complicado tem funcionário que chega um tempo que tem que ser trocado, tem que ser substituído mesmo, porque tem aqueles que você conversa e ele muda mais tem outros que não, que não tem jeito não, que tem que ser substituído.

**O que ja chegou a faltar de materiais?**

Luva, bota, mascara também chegaram a faltar, equipamentos de roçadeira, no tempo que o mato tava tudo grande não tinha roçadeira, não tinha equipamento pra o electricista, já aconteceu de ficar sem muita coisa. Atrapalha com certeza, então é muito complicado terceirização. No contrato tem período que ela tem que mandar as fardas, as botas, eles trabalham com água, com 6 meses as botas já tão tudo aberta e precisa de mais, eu faço minha parte, faço o pedido, ligo, cobro mais quando vem chegar aqui entendeu ai complica. Eles reclamam muito que não tem bota, que a bota ta rasgada, pode ate sofrer um acidente, cair,

choque. Isso é o que mais acontece, essa daqui mandou tudo direitinho, mais agora já ta no período de mandar, eu já to cobrando, mais é uma questão muito burocrática, não depende só de uma pessoa, ai eu mando pra ai a supervisora vai mandar pro setor de compras ai outra pessoa vai ter que autorizar ai daqui que chegue aqui.

**Quando os materiais acabam, a universidade pode entrar em contato com a empresa prestadora e informar que acabou os materiais?**

Pode, digamos, agora ta no tempo ai não ta mandando ai eu vou procurar o fiscal que é o seu Tarcísio que ele é da UFPI eu vou chegar pra ele mostrar o que ta faltando que ela não esta mandando ai ele vai mandar um memorando pedindo mesmo ai manda pra Teresina ai de Teresina manda pra lá. E determinando o prazo pra entrega, geralmente é cumprido mais.



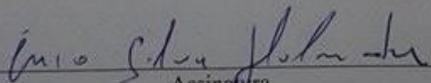
**TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA PUBLICAÇÃO DIGITAL NA  
BIBLIOTECA "JOSÉ ALBANO DE MACEDO"**

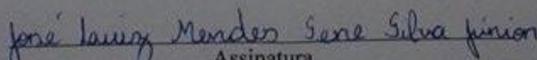
**Identificação do Tipo de Documento**

- Tese
- Dissertação
- Monografia
- Artigo

Eu, **Ênio Silva Holanda e José Luiz Mendes Sene Silva Júnior**, autorizo com base na Lei Federal nº 9.610 de 19 de Fevereiro de 1998 e na Lei nº 10.973 de 02 de dezembro de 2004, a biblioteca da Universidade Federal do Piauí a divulgar, gratuitamente, sem ressarcimento de direitos autorais, o texto integral da publicação **O trabalho terceirizado na UFPI - Campus Senador Helvídio Nunes de Barros: um estudo de caso à luz do Princípio Constitucional da Eficiência** de minha autoria, em formato PDF, para fins de leitura e/ou impressão, pela internet a título de divulgação da produção científica gerada pela Universidade.

Picos-PI 14 de Agosto de 20 14

  
Assinatura

  
Assinatura