



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA
CENTRO DE EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM POLÍTICAS PÚBLICAS, GESTÃO E
AVALIAÇÃO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR

CARLOS ROBERTO DE ALMEIDA

IMPACTOS DA TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS DE CONSERVAÇÃO E
LIMPEZA NO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E
TECNOLOGIA DA PARAÍBA

JOÃO PESSOA – PB
MAIO – 2018

CARLOS ROBERTO DE ALMEIDA

**IMPACTOS DA TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS DE CONSERVAÇÃO E
LIMPEZA NO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E
TECNOLOGIA DA PARAÍBA**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior - Mestrado Profissional do Centro de Educação da Universidade Federal da Paraíba, como requisito para obtenção do título de Mestre em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior. Linha de Pesquisa: Avaliação e Financiamento da Educação Superior.

Orientador: Prof. Ivan Targino Moreira

**JOÃO PESSOA – PB
MAIO – 2018**

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

A4471 Almeida, Carlos Roberto de.
IMPACTOS DA TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS DE CONSERVAÇÃO E
LIMPEZA NO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E
TECNOLOGIA DA PARAIBA / Carlos Roberto de Almeida. -
João Pessoa, 2018.
104 f. : il.

Orientação: Ivan Targino MOREIRA.
Dissertação (Mestrado) - UFPA/EDUCAÇÃO.

1. Terceirização. 2. Administração Pública. 3.
Precarização do Trabalho. 4. UFPA. I. MOREIRA, Ivan
Targino. II. Título.

UFPA/BC

CARLOS ROBERTO DE ALMEIDA

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior – Mestrado Profissional do Centro de Educação da Universidade Federal da Paraíba, Linha de Pesquisa Avaliação e Financiamento da Educação Superior, como requisito para obtenção do título de Mestre.

Trabalho aprovado em: 28 / 05 / 2018

BANCA EXAMINADORA



Professor Dr. Ivan Targino Moreira (Orientador – MPPGAV/UFPB)



Proessora Dr^a. Ana Paula Furtado Soares Pontes (Examinadora Interna – MPPGAV/UFPB)



Professora Dr^a. Wanderleya dos Santos Farias (Examinadora Externa)

Dedico este trabalho a todos os trabalhadores subcontratados pelas empresas terceirizadas presentes no IFPB.

A SATISFAÇÃO DO ATO DE AGRADECER

No exercício da vida é impossível viver sozinho. Fazemos parte de grupos, de equipes que nos acompanham, que caminham conosco ao longo de nossas jornadas, compartilhando, colaborando, ouvindo, sugerindo, somando, deixando lembranças, marcas, conhecimentos, ensinamentos, saudades.

Como é bom poder demonstrar gratidão, como é saudável agradecer, mesmo quando o outro não pode colaborar à medida que queríamos, mas o fez à medida que lhe foi possível.

Tenho muito a agradecer aos meus pais (*in memoriam*), minha origem, meu início de tudo. À família que construí na pessoa de minha esposa Olívia, companheira de todos os momentos. Aos meus filhos e filhas Carla Maria, Olívia Maria, Carlos Júnior e Lucas Emanuel, proporcionadores de paz, alegrias e realizações. À colaboradora Maria José e sua filha Maria Luíza com apreço e gratidão.

Aos colegas de trabalho Isabella Medeiros, Vilanni Cavalcanti, Odacy Moreira, professor João Batista de Oliveira, João Correia Neto e o Senhor João Alves, e a todos os profissionais que direta ou indiretamente contribuíram com a execução desta pesquisa.

Aos colegas da segunda turma do mestrado e à equipe de professores do Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior, e em especial a Professora Ana Paula Furtado pela dedicação e zelo na profissão do Magistério e pela colaboração para construção deste trabalho.

Às professoras Ana Paula Furtado Soares Pontes e Wanderleya dos Santos Farias que prontamente aceitaram participar da Banca de Avaliação.

Por fim agradeço ao professor Ivan Targino Moreira pela atenção, estímulo e cuidado na orientação desta pesquisa.

Se queres progredir não deves repetir a história, mas fazer uma história nova.
Para construir uma nova história é preciso trilhar novos caminhos.

Gandhi

RESUMO

A terceirização no Brasil é uma prática que data da década de 1950, com a vinda das indústrias multinacionais do setor automobilístico, estendendo-se a outras áreas e ganhando repercussão na década de 1970 com a reestruturação produtiva. Por tratar-se de uma questão conjuntural, ela se tornou temática constante nos discursos das organizações, dos trabalhadores e de governantes, podendo ser caracterizada como instrumento atual de precarização do trabalho, que já carrega em sua história um processo de exploração do trabalhador. Nesse sentido, o presente trabalho objetiva analisar o uso da ferramenta da terceirização no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), especificamente quanto aos serviços prestados no setor de conservação e limpeza na sede de sua Reitoria, observando as vantagens e desvantagens para a Instituição e para os trabalhadores contratados. Como objetivos específicos, se tem: analisar o processo de implementação da estratégia da terceirização no serviço público; investigar o uso da terceirização no âmbito IFPB; e identificar o perfil dos profissionais terceirizados que atuam no setor de conservação e limpeza na Reitoria. Através de pesquisa bibliográfica e documental foi apresentado um breve histórico da terceirização no Brasil, os principais conceitos que tratam desta temática, sua aplicação e base legal. Neste sentido, ela figura como uma prática presente tanto no setor privado como no serviço público, embora neste último existam questões particulares para discussões referentes à legislação, que dispõe de artigos específicos para o segmento público. A pesquisa qualitativa foi escolhida neste trabalho, tendo como instrumentos de coleta de dados questionários com perguntas fechadas e abertas, realizados com gestores e trabalhadores terceirizados da instituição. Com a análise de conteúdo, constatou-se que a terceirização afeta na prática profissional dos trabalhadores contratados nesta modalidade, de modo que impacta de negativamente sobre a prestação dos serviços, a garantia dos direitos dos trabalhadores e sobre a efetividade e a responsabilização da Administração Pública.

Palavras-chave: Terceirização. Administração Pública. Precarização do trabalho. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba.

ABSTRACT

Outsourcing in Brazil is a practice that dates back to the 1950s, with the coming of multinational automobile industries, extending to other areas and gaining repercussion in the 1970s with the restructuring of production. Because it is a conjunctural issue, it has become a constant theme in the discourses of organizations, workers and government, and can be characterized as a current instrument of precarious work, which already carries in its history a process of exploitation of the worker. In this sense, the present work aims to analyze the use of the outsourcing tool in the Federal Institute of Education, Science and Technology of Paraíba (IFPB), specifically regarding the services provided in the conservation and cleaning sector at its Rectory, observing the advantages and disadvantages for the institution and for contract workers. Specific objectives include: analyzing the implementation process of the outsourcing strategy in the public service; investigate the use of outsourcing under the IFPB; and identify the profile of the outsourced professionals who work in the conservation and cleaning sector in the Rectory. Through bibliographic and documentary research a brief history of outsourcing in Brazil was presented, the main concepts that deal with this theme, its application and legal basis. In this sense, it appears as a present practice in the private sector as well as in the public service, although in the latter there are particular issues for discussions regarding legislation, which has specific articles for the public segment. The qualitative research was chosen in this work, having as instruments of data collection questionnaires with closed and open questions, made with managers and outsourced workers of the institution. With the analysis of content, it was verified that outsourcing affects the professional practice of workers hired in this modality, so that it impacts in different ways the provision of services, guarantee of their rights, effectiveness and accountability of Public Administration.

Key-Words: Outsourcing. Public administration. Precarization of work. Federal Institute of Education, Science and Technology of Paraíba.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	Expansão da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica - Em unidade	45
Figura 2	Quantidade de municípios atendidos com a expansão da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica	45
Figura 3	Organograma da Pro-Reitoria de Administração e Finanças do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba	55

LISTA DE QUADRO

Quadro 1	Cursos ofertados pelo IFPB, por nível de ensino	50
----------	---	----

LISTA DE TABELAS

TABELA 1	Sexo dos profissionais terceirizados do setor de conservação e limpeza que atuam na sede da Reitoria do IFPB	59
TABELA 2	Faixa etária dos profissionais terceirizados do setor de conservação e limpeza que atuam na sede da Reitoria do IFPB	60
TABELA 3	Estado civil dos profissionais terceirizados do setor de conservação e limpeza que atuam na sede da Reitoria do IFPB	60
TABELA 4	Participação na renda familiar dos profissionais terceirizados do setor de conservação e limpeza que atuam na sede da Reitoria do IFPB	60
TABELA 5	Orçamento residencial dos profissionais terceirizados do setor de conservação e limpeza que atuam na sede da Reitoria do IFPB	61
TABELA 6	Grau de escolaridade dos profissionais terceirizados do setor de conservação e limpeza que atuam na sede da Reitoria do IFPB	62
TABELA 7	Vínculo dos profissionais terceirizados do setor de conservação e limpeza que atuam na sede da Reitoria do IFPB com a empresa contratada	62
TABELA 8	Tempo de prestação de serviço dos profissionais terceirizados do setor de conservação e limpeza que atuam na Reitoria no IFPB	63
TABELA 9	Processo de seleção e contratação dos profissionais terceirizados do setor de conservação e limpeza que atuam na sede da Reitoria do IFPB	64
TABELA 10	Responsabilidade por descumprimento de obrigações trabalhistas dos profissionais terceirizados do setor de conservação e limpeza que atuam na sede da Reitoria do IFPB de acordo com eles	64
TABELA 11	Motivações dos profissionais terceirizados do setor de conservação e limpeza que atuam na sede da Reitoria do IFPB para desenvolver seu trabalho	65
TABELA 12	Horários de descanso dos profissionais terceirizados do setor de conservação e limpeza que atuam na sede da Reitoria do IFPB	65

TABELA 13	Dificuldades dos profissionais terceirizados do setor de conservação e limpeza que atuam na sede da Reitoria do IFPB para realização do seu trabalho	66
-----------	--	----

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

- ANAMATRA - Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho
- CEFETs - Centros Federais de Educação Tecnológica
- CEFET-PB – Centro Federal de Educação Tecnológica da Paraíba
- CLT – Consolidação das Leis do Trabalho
- COPAF/IFPB - Conselho de Planejamento, Administração e Finanças do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba
- DIEESE – Departamento Intersindical de Estudos Socioeconômicos
- ETFPB - Escola Técnica Federal da Paraíba
- FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
- IFs - Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia
- IFPB – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba
- INPS – Instituto Nacional de Previdência Social
- MEC - Ministério da Educação
- OIT - Organização Internacional do Trabalho
- PRAF/IFPB - Pró Reitoria de Administração e Finanças do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba
- PROEJA - Programa Nacional de Integração da Educação Profissional com a Educação Básica na Modalidade de Educação de Jovens e Adultos
- RFEPCT - Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica do Brasil
- TST – Tribunal Superior do Trabalho
- UFPB – Universidade Federal da Paraíba
- UNED – Unidade de Ensino Descentralizada da Escola Técnica Federal da Paraíba

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	16
2	A TERCEIRIZAÇÃO NO ÂMBITO DO SERVIÇO PÚBLICO BRASILEIRO	22
2.1	TERCEIRIZAÇÃO: NOÇÕES E PERSPECTIVA HISTÓRICA.....	22
2.2	A TERCEIRIZAÇÃO NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA: PERCURSO E MUDANÇAS RECENTES	31
2.3	A TERCEIRIZAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.....	38
3	INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA: ESPAÇO PÚBLICO, TRABALHADORES PRIVADOS	43
3.1	A HISTÓRIA DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA.....	46
3.2	O INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA E AS TERCEIRIZAÇÕES.....	52
4	PERCURSO METODOLÓGICO DA PESQUISA E ANÁLISE DE DADOS.....	56
4.1	MÉTODOS DE ABORDAGEM E PROCEDIMENTO DE PESQUISA.....	56
4.2	PERFIL DOS FUNCIONÁRIOS TERCEIRIZADOS QUE ATUAM NO SETOR DE CONSERVAÇÃO E LIMPEZA NA SEDE DA REITORIA DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA.....	58
4.3	QUESTIONÁRIOS COM GESTORES: VANTAGENS E DESVANTAGENS DA TERCEIRIZAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO.....	66
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	71
6	REFERÊNCIAS.....	74
7	APÊNDICES.....	81
7.1	APÊNDICE A: QUESTIONÁRIO APLICADO COM GESTORES.....	81
7.2	APÊNDICE B: QUESTIONÁRIO APLICADO COM TRABALHADORES TERCEIRIZADOS.....	82
8	ANEXOS	85

8.1 TOMADA DE PREÇOS Nº01/1976.....	85
8.2 EDITAL TOMADA DE PREÇOS Nº01/1976.....	89
8.3 EDITAL TOMADA DE PREÇOS Nº02/1976.....	97

INTRODUÇÃO

Desde os tempos mais remotos, o trabalho é considerado algo imprescindível ao ser humano, para garantir a produção de bens necessários à sua sobrevivência, de forma que, como destaca Saviani (2007), não é possível viver sem trabalhar, pois é o trabalho que define a essência humana. O trabalho destacado por este autor reporta-se à ação do homem sobre a natureza, transformando-a para atender às suas necessidades. Essa ação é direcionada pelos vários aspectos que permeiam a sociedade, situados em um tempo e um espaço.

Ao longo dos séculos, as sociedades vivenciaram grandes transformações nas formas de organização do trabalho. Esse processo evolutivo deu-se pela conquista de novos conhecimentos adquiridos, gradativamente, na medida em que o homem tornou-se mais exigente, pensando, elaborando, querendo descobrir respostas para os problemas que foram surgindo.

Tudo isso resultou na conquista do saber, na descoberta da ciência pela curiosidade do ser humano que, em sua simplicidade, experimentava, formulava hipóteses, relacionava-as com o seu cotidiano, provocando descobertas e novos inventos. Essas mudanças geraram transformações em todos os âmbitos da vida das pessoas, com destaque para as questões referentes à execução de suas atividades laborais.

Com a Revolução Industrial, o modo de produção se transformou e o trabalho em família no campo deu lugar ao trabalho nas fábricas, movidas à máquina. Desse modo, o panorama social mudou: o espaço rural perdeu o predomínio para o urbano e os camponeses migraram para as cidades, passando a ser operários de indústrias.

É nesse contexto de desenvolvimento impulsionado pela Revolução Industrial que as relações de produção e consumo rapidamente foram se modificando para atender aos ditames do sistema capitalista. Nesse percurso, o mercado consumidor cresceu, assim como as demandas de produtos e serviços. Teorias da administração industrial como o taylorismo e fordismo¹ passaram a orientar o regime e as relações de trabalho no contexto industrial, e a necessidade de produção em massa passou a impor um rígido controle sobre o trabalhador, de modo a favorecer o capital.

¹ Taylorismo e fordismo são sistemas de organização da produção industrial que revolucionaram o trabalho fabril durante o século XX. Ambos visavam à maximização da produção e do lucro do capital. Sobre isso, ver: (MAEDA, 2017), (HARVEY, 1992), entre outros que serão destacados ao longo do texto.

Com o desenvolvimento social e com o avanço do capitalismo, as organizações privadas passaram a criar estratégias que viabilizassem o processo de produção e aumentassem seu lucro. Nesse cenário, a década de 1970 destaca-se pelas crises econômicas de proporção mundial. Surgiram questionamentos quanto à rigidez do fordismo e à sua ineficiência para atender a um mercado cada vez mais exigente. Ideias liberais passaram a ser disseminadas, trazendo à tona o toyotismo como uma nova forma de organização do trabalho (HARVEY, 1992), que tem como pilares a autoativação e o método *just in time* (MAEDA, 2017).

É nesse contexto de crise mundial, no qual a precarização do trabalho é uma característica predominante nas relações produção-trabalho-consumo, que a terceirização ganha força. Todavia, é durante a Segunda Guerra Mundial, quando as indústrias bélicas tinham uma demanda de produção elevada, que surge a necessidade de buscar um suporte que propiciasse o aumento da produção de vestimentas para os militares, de armamentos, de munição e de meios de transportes para o deslocamento das tropas. A partir desse momento, grandes indústrias passam a adotar os serviços de empresas subcontratadas, de modo que a empresa contratante direcione sua atenção para o objetivo primeiro, na atividade fim a que se destina.

Assim, as organizações encontram na terceirização uma saída para redirecionar suas atividades, concentrar-se na sua missão principal e diminuir custos. No Brasil, a partir do final da década de 1960, os contratos entre empresas cresceram em alta escala, essencialmente na prestação de serviços da Administração Pública, que se apropria dessa estratégia com o argumento de flexibilizar a administração pública, de enxugar a máquina administrativa e de reduzir o desemprego no país (FERNANDES, 2002). A transferência da execução de tarefas auxiliares para a iniciativa privada no âmbito federal ocorre a partir da vigência do Decreto-lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967.

Conforme esta normativa, o poder público deve utilizar-se da terceirização como medida que venha proporcionar vantagens, garantir eficiência e qualidade dos serviços pela escolha de mão de obra capacitada, de modo a promover o enxugamento da máquina pública administrativa, a redução de custos, o equilíbrio da economia, dando prioridade às suas atividades essenciais e à modernização de todo o sistema (BRASIL, 1967). Com esta visão, atores da Administração Pública alegam a urgência de enxugar a máquina estatal, reduzindo o número de servidores públicos com a extinção de algumas categorias

profissionais, ao tempo em que haveria uma baixa do desemprego pelo número de postos que surgiria com a contratação de serviços terceirizados.

Apesar dessas justificativas, que se assemelham às das organizações privadas, não são considerados no referido Decreto-lei nº 200/67 os efeitos desse tipo de serviço, no qual podemos destacar a desvalorização do trabalhador através de baixos salários, a precarização e a instabilidade nos postos de trabalhos (CARVALHO; BRIDI, 2015). Todavia, é importante destacar que a precarização do trabalho² corresponde a um processo social que atravessa todos os segmentos de emprego, desde os estabilizados aos não estabilizados, aqueles que estão situados no núcleo central do mercado de trabalho e os que possuem níveis de emprego primários (DIAS, 2014).

Tendo esta discussão como pano de fundo, esta pesquisa tem por cenário o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), autarquia vinculada ao Ministério da Educação (MEC), que compõe a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica do Brasil (RFEPC). Esta Rede se expandiu em todo o país, através da Lei 11.892, de 29 de dezembro de 2008, que institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. Consta nesta Lei, em seu Capítulo II, Seção I, que trata da criação dos Institutos Federais: “Art. 5º: Ficam criados os seguintes Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia: [...] XXI - Instituto Federal da Paraíba, mediante integração do Centro Federal de Educação Tecnológica da Paraíba e da Escola Agrotécnica Federal de Sousa” (BRASIL, 2008). Com esta expansão, novas formas de gestão foram instaladas em virtude da demanda de atividades, diversidades de ações e complexidade da missão da nova instituição (RAMOS, 2011).

O IFPB possui 21 *campi*, dois centros avançados e um centro de referência espalhados em todo o estado paraibano, tendo a sede de sua Reitoria localizada no município de João Pessoa. O referido Instituto é referência em ensino profissional, com cursos presenciais e à distância, nas modalidades de ensino médio, subsequente, superior e pós-graduação, todos gratuitos³. Como autarquia federal, ele tem em seu corpo de

² A precarização do trabalho constitui em uma flexibilização na relação de trabalho, com a diminuição de encargos trabalhistas para o empregador, que resultam em mais empregos e produtos com preço mais baixos para o trabalhador e para o consumidor. Sobre o conceito, ver Fernandes (2010).

³ Informações disponíveis do site oficial do IFPB: <<http://www.ifpb.edu.br/institucional/sobre-o-ifpb>>. Acesso em: 23 de março de 2018.

funcionários profissionais que ingressaram por meio de concursos públicos, tanto de forma temporária como efetiva; e também através da subcontratação com empresas terceirizadas.

Diante da impossibilidade de contratação de novos servidores, como consequência da extinção de várias categorias profissionais ainda oriundas da antiga Escola Técnica, o IFPB apresenta dificuldades para atender a gestão de algumas atividades acessórias, em todos os seus *campi*. A terceirização de alguns de seus serviços deu-se no momento em que o país demonstrou um considerável índice de aumento de empregos e de expansão do mercado formal. No entanto, as mudanças na vida dos trabalhadores não foram identificadas de modo positivo. Acompanhado da análise de um trabalho com direitos assegurados, se percebem salários baixos, carga horária extensa, dentre outros fatores negativos. É neste panorama que estão os serviços terceirizados.

Diante do exposto, vê-se a importância de estudar o impacto dessas atividades dentro desta instituição, com foco na análise de critérios de contratação e da base legal do uso desta ferramenta. Assim, este trabalho tem por objetivo geral investigar o uso da terceirização no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba.

Como objetivos específicos, se tem: a) Analisar o processo de implementação da estratégia da terceirização no serviço público por meio de uma revisão de literatura e dos aspectos legais; b) Compreender o processo de terceirização de serviços de conservação e limpeza no IFPB, na perspectiva da avaliação das vantagens e desvantagens de contratação dos referidos serviços terceirizados para a instituição e para os trabalhadores; c) Identificar o perfil dos profissionais terceirizados que atuam no setor de conservação e limpeza na sede da Reitoria do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba.

Para alcançar os objetivos acima elencados, foi utilizada pesquisa bibliográfica e documental e a revisão de literatura para reflexão dos conceitos e temas estudados, com foco na categoria de terceirização no setor público. Como procedimentos metodológicos para pesquisa de campo e coleta de dados, foram utilizados questionários com perguntas fechadas e abertas, realizados com gestores do IFPB e com trabalhadores terceirizados locados nessa instituição.

Quanto à escolha dos gestores, foram entregues questionários via e-mail com perguntas abertas para 8 profissionais que atuam neste quadro, todavia, apenas 5 responderam, constituindo 5 o total de respostas dos gestores. A escolha deles se deu em decorrência de sua ligação com o processo de contratação de empresas e de terceirização, e do seu convívio com trabalhadores terceirizados.

Já quanto aos profissionais terceirizados, o referido Instituto possui um quadro de 644 trabalhadores de empresas que exercem funções diversas. Desse total, 75 estão locados na Reitoria do Instituto e 22 são os que compõem o quadro de funcionários do setor de limpeza e conservação. Tendo em vista que nossa pesquisa é voltada para os profissionais deste setor, as informações levantadas a partir de questionário foram recolhidas com estas 22 pessoas, que correspondem a 100% do quadro profissional do respectivo setor que atua na Reitoria. O motivo de escolha dessa área de terceirização é pelo fato de o setor de conservação e limpeza ser o primeiro segmento de serviço a ser terceirizado nas instituições públicas, fato que exige uma observação maior por parte dos pesquisadores para a reflexão do uso dessa estratégia nesse segmento.

Para análise dos dados colhidos no âmbito desta pesquisa exploratória, foi adotada a análise de conteúdo. Com as técnicas provindas deste procedimento metodológico, buscou-se obter indicadores que possibilitassem a compreensão do conhecimento referente às condições de verbalização das respostas obtidas nos questionários aplicados (BARDIN, 2011).

Quanto à estruturação deste trabalho, ele está organizado em três capítulos, além desta introdução. O segundo capítulo trata da fundamentação teórica referente à categoria central de pesquisa, com um panorama histórico e conceitual acerca dos serviços de subcontratação ou terceirização. Seu segundo ponto traz uma análise da legislação referente à regulamentação e o cenário desta estratégia no âmbito do setor público brasileiro, com foco nas leis e decretos que versam sobre a terceirização, enfatizando suas permanências e mudanças ao longo da história, a fim de observar o funcionamento legal desse tipo de serviço. No último tópico do segundo capítulo é refletido sobre a terceirização no âmbito do setor público.

O terceiro capítulo inicia a trajetória do objeto da pesquisa de campo deste trabalho, com a apresentação de um breve histórico do IFPB e das terceirizações de seus serviços. O quarto capítulo irá abordar o percurso metodológico desta pesquisa, de modo que serão apresentados os dados coletados nos questionários com perguntas abertas e fechadas e sua análise, a partir da apresentação dos métodos de abordagem e dos procedimentos adotados para coleta e análise de dados.

Por fim, este trabalho encerra-se com as considerações finais acerca da imersão no campo de pesquisa, de sua contextualização com um cenário mais amplo de investimentos

nos contratos de terceirização em diversas instituições e estados, e da sua relação com as produções que foram referências neste processo de escrita.

É importante ressaltar que o cenário de terceirização no IFPB motivou o desenvolvimento deste estudo, que se situa em um atual contexto de pós-golpe político no Brasil, de modo que compreendemos a necessidade de discutir temas voltados para a organização do trabalho e para mudança na legislação em relação aos direitos trabalhistas no país. Tais transformações ocorreram no contexto do golpe político-midiático-jurídico que estabeleceu um novo projeto socioeconômico para o país, caracterizado pela adoção de medidas que visam favorecer o processo de acumulação em detrimento dos interesses dos trabalhadores.

2 A TERCEIRIZAÇÃO NO ÂMBITO DO SERVIÇO PÚBLICO BRASILEIRO

A necessidade do sistema capitalista de reconstruir mecanismos para auto expansão conduz à descentralização do sistema produtivo, estimulando um desenvolvimento assimétrico tanto das nações, quanto do conjunto das unidades produtivas e dos trabalhadores (DIAS, 2014). Como uma forma de descentralização na cadeia produtiva, a terceirização constitui um sistema de produção flexível. A terceirização do trabalho, estratégia adotada por uma empresa, indústria ou instituição com a contratação de outra para prestar um determinado serviço, tem sido uma prática difundida amplamente em todo o mundo, tanto no setor privado, quanto no público.

No Brasil, em estudo feito no ano de 2015, cerca de 18,9% da mão de obra empregada é terceirizada, cujas atribuições destinam-se, principalmente, às áreas de serviços gerais, segurança, transporte e *call center*⁴. Todavia, após a aprovação da Lei nº 13.429 de 2017, o serviço terceirizado foi estendido às demais atividades, ou seja, todas as modalidades de tarefas realizadas por uma empresa, instituição ou indústria poderão ser contratadas no sistema de terceirização sejam atividades meio ou fim.

O discurso para aprovação desta Lei é de melhoria na qualidade do produto e na prestação de serviços. No entanto, Antunes (2015) ressalta a precarização do serviço terceirizado, em que a exploração aos trabalhadores é mantida de forma mais intensa, sendo a justificativa de melhoria de qualidade e diminuição de desemprego um discurso falacioso.

Sendo a terceirização uma estratégia amplamente adotada e disseminada no atual contexto do sistema capitalista, analisar seu processo histórico, bem como algumas das definições que lhes são atribuídas, e as vantagens e desvantagens que ela proporciona na relação de trabalho faz-se necessário para compreender as relações de trabalho existentes, especialmente no setor público.

2.1 TERCEIRIZAÇÃO: NOÇÕES E PERSPECTIVA HISTÓRICA

O modo de produção capitalista-industrial consolidou-se por meio de intensos processos de estruturação produtiva, processos esses que alteraram de forma objetiva e

⁴ Informações disponíveis em: <<https://g1.globo.com/economia/noticia/19-dos-empregados-foram-contratados-por-intermediarios-aponta-ibge.ghtml>>. Acesso: 24 de mar. de 2018.

subjetiva o mundo do trabalho. A reestruturação produtiva foi marcada pelas principais ideologias orgânicas da produção capitalista do século XX: o taylorismo, o fordismo e o toyotismo, e foram desenvolvidas de forma lenta e diferenciadas nos países, regiões, setores e indústrias (ALVES, 2007).

O surgimento e a expansão das fábricas alteraram a relação do homem com o tempo, com a família, com o trabalho e com o espaço, alterando também as antigas formas de sociabilidade, costumes e tradições próprias de uma sociedade essencialmente rural, para uma sociedade em processo de industrialização (DRUCK, 1999).

O taylorismo, modelo de organização científica do trabalho desenvolvida por Frederick W. Taylor, é fundamentado em três aspectos: o parcelamento das tarefas, a separação entre planejamento e execução, e o controle rígido dos tempos (MAEDA, 2017). Taylor desenvolveu seu método de organização do trabalho pautado em uma rígida fragmentação das atividades, com trabalho em série e repetitivo, de modo a "expropriar os conhecimentos técnicos acumulados pelo trabalhador" (DIAS, 2014, p.127). O método taylorista tem como objetivos principais: a generalização do método de trabalho mais eficaz, elevando a produtividade; e, por meio do conhecimento do tempo de trabalho gasto por cada pessoa em operação, controlar o ritmo dos trabalhadores (DIAS, 2014).

A fragmentação de tarefas, o trabalho repetitivo e o controle do tempo descaracterizavam o sujeito humano, que atua para complementar o papel da máquina. Nesse modo de produção, há a total supervisão de técnicos da área que controlavam suas atividades e exigem que cada trabalhador desenvolvesse as tarefas que lhe eram conferidas no espaço de tempo determinado, perdendo a noção de sistema como um todo, sofrendo graves pressões e acometimentos de lesões por esforço repetitivo (DIAS, 2014).

O Fordismo, pautado nos princípios taylorista de fragmentação do processo produtivo e do rígido controle das tarefas do tempo de trabalho, foi desenvolvido por Henry Ford com vistas à inovação na organização do trabalho para a ampliação da produção em série de automóveis, ou seja, produzir em massa para aumentar o consumo. Com a produção ampliada, a indústria Ford fabricava 800 automóveis por dia no ano de 1913 (MAEDA, 2017).

Maeda (2017) reporta-se a Bob Jessop (1992) para explicar os quatro níveis do fordismo, que são: processo de trabalho, regime de acumulação, modos de regulação e, por fim, modos de societalização. Por processo de trabalho, entende-se a singularização de divisão técnica e social do trabalho, em que se tem o acordo entre as linhas de produção

taylorista, a produção em massa e o controle sistemático do tempo sobre o processo produtivo. O regime de acumulação volta-se para o círculo de produção e consumo em massa, ou seja, a produção em massa promove o ganho de produtividade em economia de escala⁵, que, por sua vez, gera aumento de salário, possibilitando o poder de consumo. O lucro obtido com a venda em escala possibilita o reinvestimento no desenvolvimento tecnológico e, em tese, aumenta a produtividade.

O terceiro nível, denominado de modo de regulação, ou modo social de regulação econômica (JESSOP, 1992 apud MAEDA, 2017), constitui em um aglomerado de normas e diretivas que direcionam o regime de acumulação fordista. O quarto nível, o modo de societalização, diz respeito ao padrão de integração institucional e coesão social, que é fundamentado no assalariado. Esse nível trata de um modelo de trabalhadores assalariados em cuja condição há a possibilidade de poder de compra, dinamizando o modo de produção e consumo além do operário e dos muros fabris:

Por um lado, o aumento do consumo de bens estandarizados pelas famílias (seguindo o conhecido *american way of life*) e, por outro, a prestação de serviços coletivos e padronizados por um estudo burocrático, tendente a uma crescente socialização da reprodução social da força de crescimento das regiões industriais centrais, formando as regiões metropolitanas, inclusive com a suburbanização, e contando com a migração da força de trabalho (MAEDA, 2017, p.30).

O fordismo contribuiu para a supremacia dos Estados Unidos à condição de potência econômica e militar após a Segunda Guerra Mundial e, à supremacia política e cultural, por meio da globalização. Isto repercutiu na disseminação de seus valores sociais e culturais no mundo ocidental e em alguns países do mundo oriental (MAEDA, 2017).

O modelo taylorista-fordista entra em crise a partir da década de sessenta do século vinte, quando os ganhos com a produtividade deixam de aumentar. Porém, já na década de 1950, surge então um novo modelo que desafiou a hegemonia do fordista, o toyotismo (MAEDA, 2017).

O toyotismo, modelo de produção flexível japonês, foi desenvolvido pelo engenheiro da *Toyota Motor Corporation*, Taiichi Ohno. O modelo se pauta na racionalização e aumento do rendimento do trabalho, em que um mesmo funcionário se centra não na repetição de tarefas, como no taylorismo-fordismo, mas na sua ampliação,

⁵ Economia de escala refere-se à organização do processo produtivo para que se alcance a máxima utilização dos fatores produtivos envolvidos, buscando como resultado baixos custos de produção e o incremento de bens e serviços, ou seja, produzir mais a baixo custo (LADEIA, 2017).

com a manipulação ou observação simultânea competente de várias máquinas diferentes (DIAS, 2014; MAEDA, 2017).

A polivalência operária atendia à filosofia da empresa, denominada *Just in time*, que se organizava a partir das necessidades do mercado. Ou seja, oposto à produção em massa fordista, a produção *just in time* é dada em escalas reduzidas de diversos produtos e sem a formação de estoques. Nesse modelo, a produção respondia a uma demanda já solicitada, não a uma expectativa de demanda. Para isso, os funcionários polivalentes deveriam ser flexíveis em termos funcionais, ou seja, serem capazes de realizar tarefas exigidas conforme a produção dinâmica.

Esse modo de acumulação flexível ou pós-fordismo, que tem no toyotismo o principal modelo, implicou em transformações no mundo do trabalho e, especialmente no trabalhador, com mudanças quanto à sua capacidade flexível e adaptativa, sua situação econômica, enquanto consumidor inserido no mercado de trabalho, na renúncia de seus hábitos e da capacidade de adaptar-se a novas circunstâncias (DIAS, 2014). Esse modelo estimulou também a subcontratação de serviços de uma empresa maior a empresas de menor porte, tidas como de importância periférica, visto que sua atividade não pertence à atividade principal da empresa beneficiária (DELGADO, 2004; DELGADO, 2005).

Os modelos de reestruturação produtiva, anteriormente expostos, foram amplamente desenvolvidos nos países centrais, ou chamados desenvolvidos. A concentração do capital nos Estados Unidos, na Europa Ocidental e no Japão contribuiu para a exclusão e intensificação da desigualdade social nos países periféricos ou em desenvolvimento. Tais modelos tiveram na Segunda Guerra Mundial uma ampliação de desenvolvimento. A necessidade de produção fez com que práticas estratégicas antes pouco usadas ganhassem força para a expansão do capitalismo, como a terceirização (DIAS, 2014).

Apesar de a historiografia apontar que a terceirização surgiu durante a Segunda Guerra Mundial, Lacombe (2003) nos diz que, de forma embrionária, suas origens já podem ser observadas no século XVIII. Todavia, é durante a Segunda Guerra Mundial quando as indústrias bélicas tinham urgência em aumentar a produção de armamentos e de outros produtos necessários para atender a demanda do conflito, que essa forma de serviço foi amplamente adotada. Com a subcontratação de serviços, as indústrias passaram a priorizar sua atividade-fim, direcionando suas atividades-meio às contratações. Kardec e Carvalho (2002) definem atividade-fim como aquela prevista no contrato social de uma

empresa, indústria ou instituto, ou seja, é a atividade que dá razão à existência do negócio. Por atividade-meio, os autores definem como aquela intimamente ligada à atividade-fim. Os autores ainda elencam a atividade acessória, como atividade necessária para o apoio à empresa, instituto ou indústria, mas não intimamente ligada à atividade-fim. Todavia, apoiados em Marcelino (2007) não distinguiremos atividade-meio de atividade acessória, compreendendo que na relação de trabalho subcontratada, essas atividades são tomadas como semelhantes.

No século XIX, a *marchandage* francesa constituía uma forma de venda de trabalho através de um intermediário, sendo amplamente adotada pelas empresas e indústrias, ao passo que também era intensamente contestada pela classe trabalhadora. Como aponta Coimbra (2008), a *marchandage* compreende um tipo de subempreitada que visa exclusivamente o lucro em face do trabalho alheio. Já Maeda (2017) afirma que desde o início dessa prática, a figura do intermediador nessa relação de trabalho era vista como a de um explorador.

Tendo em vista a noção de *marchandage* significar a prática de intermediação no contexto produtivo e de trabalho (MAEDA, 2017), sua ação pode ser associada à noção de terceirização, a qual constitui uma relação de serviços entre uma indústria ou empresa e a contratação de serviços por meio de outra empresa ou indústria, ou seja, é a contratação de serviços mediados por um terceiro intermediário. Todavia, a *marchandage* tornou-se uma prática ilícita, sendo proibida não apenas na França, país de sua origem, mas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) (MARCELINO; CAVALCANTE, 2012).

O termo terceirização tem origem no latim *terciarius*. Segundo Paula Marcelino (2012), o termo é utilizado apenas no Brasil, nos demais países a palavra adotada para referência a esse tipo de serviço é a subcontratação, por sua etimologia tratar da relação que existe entre as duas empresas para a contratação de um serviço. Em inglês, esta subcontratação é denominada de *outsourcing*, em francês *soustraitance*, em espanhol *subcontratación*, em italiano *sobcontrattazione* e em Portugal, usa-se também o termo *subcontratação*.

Para a literatura do campo da Administração, a terceirização compreende uma ação estratégica positiva, tendo em vista que o aumento de oferta de trabalho disponibilizado pela empresa subcontratada reduz o desemprego pela terceirização. Esta modalidade torna-se um processo inovador de gestão e contribui, substancialmente, com a dinâmica do desenvolvimento econômico. Giosa (2017) e Lacombe (2003) destacam a terceirização

com a definição voltada para o processo estratégico pelo qual se repassam algumas atividades para terceiros - com os quais se estabelece uma relação de parceria – ficando a empresa concentrada apenas em tarefas essencialmente ligadas ao negócio em que atua. Kardec (2002) vê como uma estratégia positiva, tendo em vista que impulsiona a relação de parceria entre as empresas, além de estimular a competitividade, promovendo assim, um comprometimento para maior especialização:

Terceirizar passa pelo pressuposto básico de uma relação de parceria, por uma atuação semelhante com a contratante e, sobretudo, que seja uma relação de resultados empresariais para as partes envolvidas, trazendo uma vantagem competitiva para a empresa contratante, através de uma economia de escala e para a empresa contratada através de uma maior especialização, comprometimento com resultados e autonomia gerencial. (KARDEC, 2002, p.42).

A perspectiva da Administração limita-se a compreender a terceirização como ação voltada para a empresa contratante, desconsiderando os efeitos sobre os profissionais envolvidos. Ou seja, reconhece apenas os benefícios da terceirização e desconsidera o fator social e a preocupação sobre os prejuízos para o trabalhador. Ainda, a justificativa sob o argumento do aumento da oferta de trabalho e da capacitação.

Já no campo das Ciências Sociais, o estudo sobre a terceirização, que se insere no seio da discussão sobre a organização do trabalho, além de destacar o impacto do crescimento da terceirização, tem a precarização do trabalho como um dos principais aspectos a serem ressaltados (MARCELINO; CAVALCANTE, 2012; DRUCK, 2011). Marcelino e Cavalcante (2012) destacam ainda que na realidade brasileira, a terceirização não tem como ser desvinculada da exploração do trabalho e da precarização das condições de vida dos trabalhadores.

A terceirização compreende um conceito amplamente discutido, com uma literatura diversa em distintas áreas. Compartilhando o entendimento de Marcelino e Cavalcante (2012), a noção de terceirização é aqui entendida enquanto fenômeno próprio do capitalismo contemporâneo veiculado à hegemonia de finanças. Para os autores (MARCELINO; CAVALCANTE, 2012, p. 338), a terceirização é “todo processo de contratação de trabalhadores por empresa interposta, cujo objetivo último é a redução de custos com a força de trabalho e/ou a externalização dos conflitos trabalhistas.”, isto é, é a relação de contrato imediato de uma empresa pelo trabalho realizado para outra (empresa).

Para os autores, terceirização e subcontratação não são sinônimos, sendo a primeira uma das formas da segunda.

No Brasil, a expansão da industrialização se dá com a chegada das multinacionais do setor automobilístico, por volta dos anos 1950. Essa expansão iniciou também a terceirização no país, tendo em vista que já era uma prática adotada pelas multinacionais. Em contexto mundial, a terceirização foi intensificada na década de 1970 (ANTUNES, 2015). Todavia, foi durante a década de 1990, com a pressão da política liberal para o refreamento da proteção social do trabalho, que a prática da terceirização foi amplamente adotada no Brasil, iniciada no setor automobilístico, ampliando para as indústrias têxtil, química, alimentícia, entre outras (MAEDA, 2016).

Já na década de 1990, Borges e Druck (1993) constataram que a terceirização no Brasil desenvolvia-se em sentido distinto da terceirização em países desenvolvidos. A justificativa de ampliação de oferta de emprego e qualidade de serviço eram expectativas já não constatadas no contexto brasileiro. Além disso, as autoras observaram que essa estratégia não atendia apenas às atividades-meio, sendo utilizada na confecção de produtos e prestação de serviços considerados nucleares no processo produtivo.

A ampliação da terceirização no Brasil suscitou a necessidade da criação de leis e decretos que versassem sobre a mesma, a exemplo do Projeto de Lei (PL) nº 4.330/2004, que fora modificado para o Projeto de Lei Complementar nº 30/2015. Neste processo legislativo, o qual será detalhado no tópico seguinte, se percebe como esta regulamentação possui caráter de ruptura com as garantias previstas na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Nas palavras de Antunes (2015, p. 08), “em nome da falaciosa ‘melhoria da qualidade do produto ou da prestação de um serviço’, o PL elimina de uma só vez, a disjuntiva (já limitada) existente entre as atividades-meio e atividades-fim, rasgando de fato a CLT.”.

É importante ressaltar que foi apenas em 1943, por meio do Decreto-Lei nº 5.452, que o então presidente Getúlio Vargas sancionou a CLT, legislação voltada para garantir os direitos e deveres do trabalhador. A CLT aglutinou os decretos precedentes em uma única lei, e dentre as garantias que ela aborda, têm-se: o controle da jornada de trabalho, direito a descanso, direito a férias, permissão de organização sindical e, principalmente, o registro do trabalhador de sua atividade laboral em carteira. Embora a CLT tenha sido uma grande conquista, ela ainda não atendia à amplitude das diversas categorias de trabalho, excluindo, por exemplo, os trabalhadores rurais (ANTUNES, 2015; MAEDA, 2016).

Ademais, observam Viana (et al., 2011) que alguns dos artigos da CLT já faziam referência à complexidade das relações de trabalho que envolvem três lados. No que tange à subcontratação, Maeda (2016) e Silva (2016) destacam que o artigo 455 da CLT faz menção à figura da empreitada e subempreitada, e a contratação de trabalhadores por meio de subempreiteiro, sendo este responsável pelo adimplemento das obrigações trabalhistas. De acordo com este artigo:

Art. 455: Nos contratos de subempreitada responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados, o direito de reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro. Parágrafo único - Ao empreiteiro principal fica ressalvada, nos termos da lei civil, ação regressiva contra o subempreiteiro e a retenção de importâncias a este devidas, para a garantia das obrigações previstas neste artigo. (BRASIL, 1943)

Todavia, apesar da presença deste artigo 455, entende-se que a terceirização não é contemplada na CLT de 1943. Isso se deve, sobretudo, pelo fato da terceirização não ter se constituído à época em um fenômeno disseminado no Brasil (DELGADO, 2005). Por outro lado, ressalta Silva (2016, p. 28) que a CLT refere-se ao contrato de empreitada, “modalidade contratual esta que é regida pelo código civil, causando implicações muito mais contundentes na esfera cível que na esfera trabalhista”, entendimento este assumido também pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST). Ainda, sobre esta questão, complementa Silva (2016, p. 29): “Dessa forma, fica a aplicação do artigo 455 da CLT com uma aplicação muito limitada, pois se uma indústria terceirizar a construção de uma estrutura, ainda que os trabalhadores não tenham seus direitos trabalhistas devidamente pagos, não haverá qualquer responsabilidade da beneficiária. Nesse contexto, surge o que Marcelino (2007) denomina de “gatas”, que são empresas de fornecimento de mão de obra, que utilizando de contratos de empreitada, prestam serviços a empresas maiores e, ao término da obra, simplesmente, desaparecem deixando aos trabalhadores sem qualquer respaldo e sem ter de quem cobrar seus direitos.”.

Quanto às formas de terceirização no Brasil, Marcelino e Cavalcante (2012, p. 340-341) destacam as principais, que são:

a) Cooperativas de trabalhadores que prestam serviço para uma empresa contratante. Normalmente são ex-trabalhadores demitidos e incentivados a montar uma cooperativa. A cooperativa – que tem juridicamente *status* de empresa – é contratada pela empresa principal, e os seus trabalhadores

passam a receber por produção – ou hora/aula, no caso de cooperativas de professores em escolas e faculdades particulares.

b) Empresas externas, que pertencem a uma rede de fornecedores para uma empresa principal como, por exemplo, os fornecedores de autopeças para as montadoras, principal nicho desse tipo de terceirização. (...) Trata-se, entretanto, de uma cadeia ampla de trabalho subcontratado que converge para o produto final de uma ou mais empresas principais. No caso do setor automotivo, houve um processo posterior de transferência e (ou) externalização de setores da produção, mas, em larga escala, ele já nasceu estruturado em redes de subcontratação. Aqui, a terceirização em cascata é frequente.

c) Empresas externas à(s) contratante(s), subcontratadas para tarefas específicas, tais como as centrais de teleatendimento e construtoras.

d) Empresas de prestação de serviços internos à contratante: limpeza, manutenção, montagem, jardinagem, segurança, logística, recursos humanos etc. Essa é a forma clássica de terceirização, sobre a qual não pairam dúvidas da natureza das relações estabelecidas. São empresas contratadas, de maneira exclusiva ou não, de modo permanente ou não, para o desenvolvimento de atividades dentro da contratante. Esse tipo de terceirização acontece no setor produtivo e no de serviços, na iniciativa privada e nos serviços públicos, e pode estar presente tanto nas atividades consideradas secundárias quanto nas principais.

e) As chamadas Personalidades Jurídicas (PJs): são empreendimentos sem empregados, que passaram a realizar atividades que eram desenvolvidas por trabalhadores assalariados formais. Trata-se de uma forma de terceirização que tem ganhado importância no cenário brasileiro. Embora seja constituída por um trabalhador apenas, há uma empresa interposta (a dele), que faz diminuir sensivelmente os custos com a força de trabalho (a sua própria) e a carga tributária que recai sobre as contratantes.

f) Quarteirização ou terceirização delegada, ou ainda terceirização em cascata. Em nossa opinião, o termo “terceirização em cascata” define melhor o processo e abarca várias possibilidades de subcontratação por empresas já subcontratadas. Tal processo é comum nas redes de subcontratação e nos processos de terceirização dentro das refinarias brasileiras [...].

Os autores elencam estas seis categorias distintas de terceirização existentes no Brasil e ressaltam ainda que a forma como a estratégia de precarização e de exploração ocorre é variável. Por exemplo, a chamada “terceirização em cascata”, em que há a subcontratação de empresas já subcontratadas, constante em refinarias brasileiras, têm consequências ainda mais drásticas quanto ao nível de precarização das condições de utilização e pagamento do trabalhador (MARCELINO; CAVALCANTE, 2012).

A partir da década de 1960, a terceirização passou a ser contemplada no âmbito legislativo brasileiro, tendo, ao longo de seu processo histórico, incorporado e excluído dispositivos. Neste sentido, será traçado o percurso de produção de leis e outras normativas referentes à regulamentação da terceirização.

2.2 A TERCEIRIZAÇÃO NA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA: PERCURSO E MUDANÇAS RECENTES

De forma embrionária, a terceirização apareceu no Brasil ainda na década de 1960, com as primeiras leis que apresentaram esta relação de contrato de trabalho no âmbito privado, e posteriormente, com os entendimentos na esfera do Direito e com Súmulas do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Essas normativas surgiram para responder a um sistema que se destacou pela expansão da atividade mercantil e pela ampliação do sistema financeiro. Atendendo às mudanças do capital internacional globalizado, passou-se à introdução de novas tecnologias, do uso da microeletrônica, automatizando o sistema de trabalho para garantir o máximo de desempenho das atividades laborais.

Importante destacar que com relação ao Direito do Trabalho e à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), não há normas legais expressas que desautorizem a prática da terceirização, nas atividades fim ou meio do serviço público. No entanto, o artigo 9º da CLT determina que "Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação".

Nesse sentido, concordando com a análise de Carelli (2003, p. 84), a legislação trabalhista admite expressamente que

se a terceirização for utilizada como intermediação de mão de obra, com objetivo de impedir a formação de vínculo da tomadora de serviços com o trabalhador subcontratado não-eventual e subordinado, será a mesma tida como nula, tomando-se o vínculo diretamente com o beneficiado do trabalho. Como afirma Dora Ramos, "importa destacar que a ilegalidade da intermediação não decorre de expressa vedação legal, mas do não enquadramento da noção de empregador ao intermediador de mão de obra". (RAMOS, 2001, p. 67).

É num momento de grandes mudanças durante o século XX que o Brasil passa a utilizar novas ferramentas de gestão, como consequência da reestruturação produtiva na economia mundial e na própria adoção do país desses modelos de reestruturação produtiva. Acompanhando as metamorfoses das sociedades em outros países, é justificada pelo capital o recurso à terceirização da força do trabalho como uma fórmula de criação de empregos formais. Desse modo, surgem as primeiras bases legislativas acerca desse tipo de contratação sobre as quais este trabalho se debruça adiante.

O Decreto-Lei nº 1.212, de 31 de maio de 1966 e o Decreto-Lei nº 1.216, de 10 de junho de 1966 são as normativas que iniciam a guinada do Brasil no sentido de terceirizar determinados serviços, ainda que de modo incipiente. É com estes dois dispositivos jurídicos que a contratação de empresas para prestação de serviços de segurança nos estabelecimentos bancários é autorizada (CRUZ, 2009; MAEDA, 2016).

Já no ano de 1967, no período de ditadura militar, o Decreto-Lei nº 200, que trata da organização da Administração Federal e estabelece as diretrizes para a Reforma Administrativa, foi o primeiro a dispor sobre a terceirização. Ao introduzir a ideia de descentralização administrativa, este Decreto distanciou o trabalhador do Estado (MAEDA, 2016). Em seu artigo 10, ele afirma que:

Art. 10. A execução das atividades da Administração Federal deverá ser amplamente descentralizada.

[...]

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

Com este dispositivo, a adoção pelo sistema terceirizado é estabelecida no âmbito da legislação brasileira, com destaque para o princípio fundamental da descentralização das atividades administrativas federais, no que se refere apenas à operacionalização de tarefas executivas, e não quanto à disponibilidade de pessoal, como alguns julgados do Tribunal Superior do Trabalho compreendeu de modo equivocado (CARELLI, 2003; DELGADO, 2004). De outro modo, como observa Cruz (2009), há uma omissão legislativa quanto ao tipo dessas atividades executivas passíveis de contratação das empresas privadas prestadoras de serviços.

Esta lacuna só é retomada com a publicação da Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970, que estabeleceu diretrizes para a classificação dos cargos do Serviço Civil da União e das autarquias federais, além de ter dado outras providências. Dentre elas, o parágrafo único do artigo 3º designou as atividades que passariam a ser objeto da execução de contratos de prestação de serviços. De acordo com o artigo 10, § 7º, do Decreto-lei 200./1967, as atividades relacionadas com transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas serão, de preferência, objeto de execução indireta e mediante contrato.

Com este dispositivo, fica nítida a opção legislativa em definir um rol taxativo que não incluiu as principais atividades da máquina administrativa estatal. Ou seja, não estava autorizada a contratação de empresas prestadoras de serviço privadas, leia-se terceirização, para a execução de atividades fim da administração pública (CRUZ, 2009; DELGADO, 2004).

Importante destacar que, entre as publicações do Decreto-Lei nº 200 de 1967 e da Lei nº 5.645/1970, outras normativas que tratam da transferência da prestação de serviços a empresas privadas foram sancionadas. O Decreto nº 62.756, de 22 de maio de 1968, dispôs “sobre a coordenação e fiscalização das Agências de Colocação, submetendo-as ao controle do Departamento Nacional de Mão-de-Obra”. Já o Decreto-Lei nº 1.034, de 21 de outubro de 1969, estabeleceu algumas medidas de segurança para o funcionamento de empresas de segurança bancária, seja por meio direto ou por intermédio de outras empresas (art. 4º).

Seguindo este percurso legislativo, foi promulgada a Lei nº 6.019, de 06 de janeiro de 1974, que, num contexto de intensas modificações no cenário do sistema de produção e de edição de novos regulamentos acerca da economia privada, com ênfase no modelo de terceirização, dispôs sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas⁶. Segundo Cruz (2009) e Carelli (2003), esta é uma forma de contratação vista como estratégia lícita para intermediação de mão de obra, que é autorizada por esta Lei através do seu artigo 4º, mas que não configura terceirização propriamente.

6 De acordo com o artigo 2º desta Lei, o trabalho temporário “é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços.”. Sobre esta Lei, analisa Carelli (2003, p. 86): “Em 03/01/1974 foi sancionada a Lei nº 6.019, que tratou sobre o trabalho temporário. Nesta lei sim, pela primeira e única vez, dispôs o Direito Brasileiro sobre intermediação lícita de mão de obra. Atendendo a interesses e preocupações das empresas (10), para atendimento de necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário de serviços, foi permitida a inserção de trabalhadores contratados de empresas fornecedoras de mão de obra temporária. Esta lei impôs sérios requisitos para a contratação legal, devido à possibilidade de fraude, para a contratação de pessoal regular utilizando-se desta lei. O primeiro é justamente as razões para a contratação, que são previstas na lei: a substituição temporária de pessoal regular ou acréscimo extraordinário de serviços. Um segundo requisito importante é o prazo, já que a contratação do trabalhador somente pode se dar pelo prazo determinado de até 3 (três) meses, prorrogáveis por igual período, desde que existente autorização do Ministério do Trabalho. Há também uma série de requisitos quanto à empresa fornecedora da mão de obra, quanto a cadastro e patrimônio, não podendo ser qualquer empresa a fornecedora desse tipo de mão de obra (11). Portanto, não se trata de hipótese de terceirização, com prestação de serviços, e sim de fornecimento temporário de trabalhadores para atuação para a empresa tomadora.”.

Já em 1983, a Lei nº 7.102 foi sancionada, tratando da segurança para estabelecimentos financeiros, das normas para constituição e funcionamento de empresas particulares que atuam com a exploração de serviços de vigilância e de transporte de valores. Esta Lei dispôs sobre a terceirização no âmbito destes serviços, na medida em que estabeleceu normas para sua configuração (DELGADO, 2004). Nas palavras de Carelli (2003, p. 87),

É caso nítido de terceirização, prestação de serviços autônomos, não existindo previsão de interposição de mão de obra nesta lei. Rubens Ferreira de Castro (2000, 125), comentando a lei, ressalta “a importância da ausência de pessoalidade e subordinação direta entre o tomador e o trabalhador, a fim de que não seja estabelecido vínculo empregatício entre estes. Presentes estes elementos de formação da relação de emprego, haverá nítido propósito de fraude à aplicação das normas tutelares do trabalhador.”.

Desta forma, verifica-se que tratam de coisas distintas as duas últimas leis citadas. Uma, a de trabalho temporário, trata claramente de colocação de pessoal para trabalhar com pessoalidade e subordinação à empresa contratante, enquanto que a de serviços de vigilância não trata da colocação de trabalhadores a serviço da contratante, e sim da realização de serviço que será realizado autonomamente, segundo a independência organizacional da prestadora de serviços.

Até a publicação da Lei nº 8.863, de 28 de março de 1994, que alterou a referida Lei nº 7.102/1983, a terceirização estava autorizada apenas para a contratação de serviços de vigilância de estabelecimentos financeiros e que faz transporte de valores. Com a vigência da nova Lei, este tipo de prestação de serviço foi expandido para o âmbito da segurança/vigilância privada de pessoas e de determinados estabelecimentos públicos e privados, como aqueles comerciais e industriais, residências e empresas públicas, sem nenhum requisito, a não ser a especialização da empresa na área de segurança (CRUZ, 2009).

Na análise trazida por Maeda (2016, p. 134), a ampliação da terceirização deste tipo de serviço, “atendia à pressão generalizada pela desregulamentação do mercado de trabalho, acompanhando um movimento global de tentativa da recuperação da acumulação do capital transnacional, característico do pós-fordismo.”.

O Decreto nº 2.271, de 07 de julho de 1997, dispôs sobre a contratação de serviços pela Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, com a finalidade de impossibilitar o desvirtuamento dessas contratações de serviços (CRUZ, 2009). Com ele, ficaram suspensos, pelo prazo de noventa dias, contados da data de sua publicação, a realização de novos concursos públicos e as nomeações para cargos de provimento

efetivo, no âmbito da Administração Federal direta, das autarquias e das fundações públicas federais, salvo prévia e expressa autorização do Presidente da República. É sua redação:

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

§ 1º As atividades de conservação, limpeza, segurança, vigilância, transportes, informática, copeiragem, recepção, reprografia, telecomunicações e manutenção de prédios, equipamentos e instalações serão, de preferência, objeto de execução indireta.

Ainda, a redação deste Decreto é expressa ao trazer dispositivos que visam coibir o desvirtuamento das contratações de serviços pela Administração Pública. Seu artigo 4º veda a “inclusão de disposições nos instrumentos contratuais que permitam: [...] II - caracterização exclusiva do objeto como fornecimento de mão-de-obra; [...] IV - subordinação dos empregados da contratada à administração da contratante”.

Com a Lei nº 9.527, de 10 de dezembro de 1997, o artigo 3º da Lei nº 5.645/1970 foi revogado sem justificativa. Na problematização de Maeda (2016), não era mais funcional limitar a terceirização no serviço público àqueles segmentos (transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outros semelhantes) e, por isso, ela passou a ser estratégia admitida em qualquer outro setor.

Por fim, no contexto político de retrocessos em diversos direitos e políticas sociais no qual o Brasil atravessa, com o golpe político-midiático-jurídico que promove desmontes dos direitos sociais, a Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017, foi sancionada de modo autoritário, sem discussão com os setores sociais mais interessados, baseada no Projeto de Lei nº 4.302/1998, proveniente da Câmara dos Deputados.

Esta nova legislação alterou diversos dispositivos da mencionada Lei nº 6.019/1974, e passou a regulamentar a contratação de serviços para atividade fim e atividade meio da Administração Pública. Ela recebeu amplo apoio de setores do empresariado em âmbito nacional e internacional, representando um grave retrocesso na garantia dos direitos de trabalhadores, com impacto direto na saúde deste segmento. Todavia, algumas entidades representativas de setores que atuam na área trabalhista posicionaram-se de modo contrário às mudanças produzidas com esta nova legislação,

dentre elas, destaca-se a Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho (ANAMATRA)⁷.

Nas palavras de Siqueira (2017, p. 02),

Sem embargo, cabe enfatizar que tal ataque frontal à Constituição Cidadã de 1988 não ocorre no vácuo. Conforme é possível inferir dos artigos de Druck e Muntaner, a atual legalização da terceirização de todas as atividades (meio e fim) das empresas no Brasil acontece em uma conjuntura de crise do modelo neoliberal do capitalismo, em que é cada vez mais visível a estagnação da economia global, a grande concentração de capitais em grupos financeiros transnacionais, a super-exploração do trabalho, e o enorme aumento da desigualdade social com seus impactos adversos na saúde e segurança dos trabalhadores.

Deste modo, se percebe que a estratégia da terceirização adentrou a esfera pública no momento em que o Estado justificou o uso desse instituto para desobrigar-se de tarefas executivas, enfatizando o princípio da descentralização como justificativa para diminuir o crescimento da máquina administrativa. Sob a retórica do aumento de empregos e do crescimento econômico, estas mudanças avançaram no âmbito do Poder Legislativo, e também ganharam espaço na atuação do Poder Judiciário, que lançou mão de decidir sobre o tema em determinadas jurisprudências, as quais serão pontuadas a seguir.

Quanto aos enunciados do TST sobre o tema, cabe destacar a Súmula nº 256 que trata da legalidade do contrato de prestação de serviços e limita as situações cabíveis para terceirização, autorizando apenas aquelas relacionadas às atividades de trabalho temporário e de vigilância de bancos:

Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nºs 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.⁸

Por outro lado, na análise de Carelli (2003), este enunciado não proibiu a terceirização, mas apenas tornou ilegal a interposição de empresas na prestação de

7 A ANAMATRA publicou uma nota pública na qual lamenta a aprovação do Projeto de Lei nº 4.302/1998 e afirma que ela “acarretará para milhões de trabalhadores no Brasil o rebaixamento de salários e de suas condições de trabalho, instituindo como regra a precarização nas relações laborais”. Disponível em: <<https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/25081-terceirizacao-anamatra-lamenta-aprovacao-de-projeto-de-lei-que-libera-a-pratica-em-todas-as-atividades-da-empresa>>. Acesso em: 20 de março de 2018.

8 Enunciado disponível em:

<http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-256>. Acesso em: 20 de março de 2018.

serviços, com a finalidade de evitar o vínculo de emprego. De todo modo, acrescenta Cruz (2009) que a aplicação da referida Súmula foi interpretada como sendo de caráter restrito e por isso foi revisada, o que repercutiu na publicação da Súmula nº 331 do mesmo Tribunal, cabendo aqui analisar alguns de seus incisos.

Esta Súmula nº 331 foi inspirada, nas palavras de Viana et al. (2011, p. 54) pela modalidade de terceirização interna, na qual ela “divide em cada empresa os trabalhadores, opondo efetivos a terceirizados, estes se sentindo – não sem alguma razão – inferiores àqueles, e ameaçando veladamente o seu lugar”⁹. Em 2011, ela foi revista e novamente alterada pelo TST.

Esta Súmula nº 331 do TST foi aprovada reproduzindo, em seu inciso I, o texto da já mencionada Lei nº 6.019/1974, no que se refere à intermediação de mão de obra. O seu inciso III traz a possibilidade de terceirização de serviços especializados ligados à atividade meio do tomador e de vigilância, limpeza e conservação, “desde que inexistente a personalidade e a subordinação direta”. Cabe destacar também a redação de seus três últimos incisos:

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

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 n.º 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.

VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

Assim, com sua edição, foram especificados os quatro grupos de atividades consideradas lícitas para terceirização: trabalhos temporários, na qual a terceirização é tomada de modo transitório; atividades de vigilância; de conservação; de limpeza; e serviços especializados ligados à atividade meio do tomador, sendo estes três últimos de caráter permanente (CRUZ, 2009).

⁹ Disponível em:

<http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331>. Acesso em: 20 de março de 2018.

Nas análises de Viana (et al., 2011), ao traçar os limites para execução da terceirização, esta Súmula acabou por reforçar seu uso. Por outro lado, ao servir ao já mencionado *just in time*, ela proporcionou a produção de bens diversos e efêmeros. Ela está relacionada com as relações e estratégias de poder no âmbito do capital e do trabalho, no sentido de corroborar ainda mais com o aprofundamento das desigualdades sociais.

Ainda, a Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, regulamentou o art. 37, inciso XXI da Constituição Federal e instituiu normas para licitações e Contratos da Administração Pública, tratando do processo de contratação de serviços na administração direta e indireta.

Há que ressaltar que o Brasil ratificou tratados internacionais de proteção dos direitos de trabalhadores e de valorização do exercício do trabalho com dignidade, além de disposições da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que repudiam a concepção de trabalho como mercadoria e aquelas relações contratuais que violem os direitos dos trabalhadores. Como exemplo, se tem a Declaração de Filadélfia, ratificada pelo Decreto nº 25.696/1948; a Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948; a Convenção da OIT nº 111, de 1958, promulgada no Brasil pelo Decreto nº 62.150 de 1968, e a Recomendação da OIT nº 198, de 2006 (SILVA, 2016).

Todavia, sabe-se que mesmo diante dessa base legal, a terceirização não vem a ser uma via de garantia de direitos do trabalhador. Se *a priori* terceirizar implica em baixar custos, por outro lado, a força de trabalho passará por situações negativas com perdas de direitos para o capital. Neste sentido, cabe analisar o processo de utilização da estratégia na terceirização no âmbito do serviço público, com fins de compreender como este uso se consolidou e impactou a Administração Pública.

2.3 A TERCEIRIZAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

No cenário brasileiro, a Administração Pública ainda figura como uma das principais empregadoras, em suas três esferas. Ao pensar o setor público como mecanismo que movimentava o mercado de trabalho, de acordo com a ampliação ou não dos serviços públicos e com o combate ao desemprego, percebe-se um intenso processo de desestatização, decorrente da frequente aplicação da estratégia da terceirização, dentre outras causas (DIEESE, 2012).

Como já mencionado, o Decreto-Lei nº 200/67, no que versa sobre a administração da máquina pública, regulamentou que determinadas atividades garantidas pelo Estado

deveriam ser descentralizadas. Por outro lado, foi a partir do final da década de 1970, que o ideário neoliberal passou a tomar relevância no Brasil, propondo a redução dos gastos públicos, da intervenção do Estado sobre a economia e a privatização de suas empresas. No entanto, o aumento do número de empregos públicos continuou a subir significativamente (DIEESE, 2012).

Como já mencionado, foi no ano de 1970, por meio da Lei nº 5.645, que os serviços destinados à contratação indireta foram discriminados, as atividades eram: transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e demais serviços assemelhados. Todavia, foi somente no ano de 1993, por meio da Lei nº 8.666, que foi posto como se deveria dar a contratação indireta. A partir dessa lei, a terceirização no serviço público passou a ser regida e ampliada.

Durante a década de 1990, adotou-se o paradigma gerencialista da administração pública, com objetivos de “controle de resultados, para a busca da eficácia e da eficiência, maior responsabilização dos atores públicos e por uma flexibilização da gestão na área de recursos humanos” (JUNIOR, et al., 2009, p.109). Neste período, a abertura econômica e as dificuldades do setor privado em consolidar seu objetivo de produzir lucro passaram a produzir reações no Estado, no sentido de políticas restritivas para ajustar o mercado de trabalho (DIEESE, 2012).

Essa época é marcada pela forte influência que o neoliberalismo exercia no Brasil, promovida especialmente pela gestão do presidente Fernando Henrique Cardoso¹⁰, que, com a justificativa de reduzir os gastos, privatizou uma série de equipamentos e instituições públicas. Consequentemente, a estratégia da terceirização foi amplamente adotada no setor público, ao passo em que políticas de redução do quadro de funcionários públicos foram sendo efetivadas (TAUILE, 2001). De mesmo modo, os governos estaduais também assumiram políticas de contenção dos gastos públicos, possuindo particularidade o âmbito municipal, que foi responsável pelo aumento do número de prefeituras e trabalhadores no setor público nesta década (DIEESE, 2012).

Em nível federal, não foi à toa que a ampliação da estratégia de terceirização esteve aliada à de privatização no referido governo, tendo em vista que a subcontratação por um

¹⁰ Fernando Henrique Cardoso (FHC) esteve presidente do Brasil entre os anos de 1995 e 2002. Seu governo ficou marcado pelas privatizações de empresas estatais, dificuldades de ordem econômica, com prática de juros altos, baixos investimentos e um câmbio sobrevalorizado. Além, também, um problema do segundo mandato que foi a crise energética de 2001, causada por uma severa estiagem nos reservatórios das hidrelétricas e pelos baixos investimentos no setor, sobre o governo de FHC, ver (NEGRÃO, 1996).

setor público de uma empresa privada pode ser entendida como privatização temporária. Conforme definição de Rodriguez-Arana (1991, apud DI PIETRO, 2006, p.6):

Como um conjunto de decisões que compreendem em um sentido estrito quatro tipos de atividades. Primeiro, a desregulação ou liberação de determinados setores econômicos. Segundo, a transferência de propriedade de ativos, seja através de ações, bens etc. Terceiro, promoção da prestação e gestão privada de serviços públicos. E, quarto, a introdução de mecanismos e procedimentos de gestão privada no marco das empresas e demais entidades públicas.

Acompanhado do discurso da redução de gastos, os argumentos adotados para a privatização ou terceirização de serviços no setor público envolvem também os motivos de modernização, flexibilidade e agilidade. Desse modo, essa estratégia cria uma imagem de que os serviços públicos são ineficientes, em detrimento da funcionalidade e qualidade do setor privado (DAU, 2009).

Todavia, conforme Valente (2009), a terceirização, de modo geral, corresponde ao processo de precarização do trabalho, com condições de trabalho piores, salários e benefícios sociais menores. Por outro lado, para o segmento empresarial, a terceirização gera um resultado positivo, com o aumento do lucro e a redução dos custos. No caso do setor público, não há aumento de lucro, apenas a redução de custos.

Ainda em consonância com Valente (2009, p.105), a terceirização no serviço público contribui para problemas ainda mais graves:

Para além de precarizar os direitos do/da trabalhador/a, o que por si só é deletério, a terceirização precariza a prestação de um serviço que se pretende público, universal, e de boa qualidade. É o caso da saúde, da educação, do fornecimento de água, saneamento, energia elétrica, só para citar aqueles que dizem respeito à manutenção da vida e da dignidade humana.

Nesse sentido, o uso da terceirização no âmbito da Administração Pública pode promover a precarização de um serviço que deve ser de gratuito e de qualidade. A lógica de menor custo e maior lucro, essencial à estratégia da terceirização, não se preocupa com investimentos em capacitação profissional, à exceção de uma formação inicial, em carreira profissional, em equipamento de proteção, em saúde e segurança do trabalhador ou proteção ao meio ambiente (VALENTE, 2009). Todavia, o valor atribuído aos serviços ou funções, comumente chamado de custo, deveria ser reconhecido como investimento, "como insumo cujo objetivo é dar qualidade, resolutividade e eficiência à prestação de serviços" (VALENTE, 2009, p.105).

No âmbito da Administração Pública, partindo da Lei nº 8.666/1993, o contrato por terceirização é dado a partir da seleção de uma oferta coletiva por meio de um edital de licitação. Ao tratar do uso desta estratégia, Silva (2016) observa a necessidade de que os contratos de terceirização devem deixar evidente o interesse público na contratação daquele serviço. Em sua leitura, esta justificativa é imprescindível, uma vez que o serviço deveria ser realizado pela própria Administração Pública.

Após este interesse público ser verificado, entende-se que esta contratação deve possibilitar à Administração Pública concentrar-se “nas atividades nodais de suas competências para delas melhor desincumbir-se” (DL nº 200/67, art. 10, § 7º) e deve “promover a economicidade e melhor aproveitamento dos recursos humanos, materiais ou financeiros disponíveis” (Decreto nº 2.271/97, art. 2º, III). Ainda, ela deve estar restrita às atividades legalmente autorizadas, que, de acordo com o Decreto nº 2.271/97, são as atividades meramente instrumentais, o que não inclui aquelas burocráticas (SILVA, 2016).

O processo de contratação deve seguir o que está previsto na lei, configurando, como aponta Di Pietro (1009), em uma relação de supremacia do setor público sobre o privado. Todavia, os interesses do setor público e do setor privado são distintos e nessa relação de subcontratação, divergentes, de modo que o interesse particular sobrepõe o interesse coletivo do setor público e, conseqüentemente, como indica Silva (2007, p.115), “o processo de contratos administrativos da terceirização, apresentam gargalhos no objetivo final que é a eficiência dos serviços públicos”.

É importante frisar que a Administração Pública tem uma responsabilidade nesse cenário. Sobre o adimplemento de verbas trabalhistas, cabe observar o artigo 71, parágrafo 1º, da Lei nº 8.666/1993:

Art. 71. O contratado é responsável pelos encargos trabalhistas, previdenciários, fiscais e comerciais resultantes da execução do contrato.
 §1º A inadimplência do contratado, com referência aos encargos trabalhistas, fiscais e comerciais não transfere à Administração Pública a responsabilidade por seu pagamento, nem poderá onerar o objeto do contrato ou restringir a regularização e o uso das obras e edificações, inclusive perante o Registro de Imóveis.

De acordo com este dispositivo, a Administração Pública está exonerada desta responsabilidade, cabendo à empresa contratada cumprir com o pagamento de tais verbas. Este entendimento difere do que estabeleceu a mencionada Súmula nº 331 do TST, em seu item IV, que conferiu à Administração Pública responsabilidade subsidiária nesta matéria,

com o objetivo de não tornar precárias as relações de trabalho neste tipo de prestação de serviço e de amparar os trabalhadores terceirizados.

Esta questão foi pacificada com a alteração da redação da referida Súmula, trazendo expressamente a responsabilidade patrimonial da Administração Pública neste tipo de contrato. Com isso, é responsabilidade da Administração Pública fiscalizar o contrato de terceirização e zelar para que esteja em conformidade com a legislação em vigência. Com isso, ela se previne de ser responsabilizada por possíveis débitos remanescentes deste tipo de contrato, de modo que seu interesse esteja acima do interesse privado (SILVA, 2016).

Especificamente no cenário da Administração Pública, observa Viana (et al. 2011, p. 68):

A Súmula nº 331 do TST também exerceu grande impacto no âmbito da Administração Pública brasileira ao estabelecer diretrizes para a terceirização no serviço público. De um lado, ela igualou "(...) a disciplina das empresas estatais à das entidades da administração pública central, admitindo como lícitas as contratações de serviços de limpeza e outras atividades de apoio (manutenção, portaria, telefonia etc.)". Além disso, afastou a exigência de realização de concurso público para as respectivas funções de apoio. Por fim, reconheceu explicitamente que a ilicitude da terceirização no serviço público não enseja o reconhecimento de vínculo de emprego, em razão da previsão constitucional de prévio concurso público.

No que tange às instituições de ensino, Araújo (2017), ao discorrer sobre a gestão do serviço de transporte da Universidade Federal da Paraíba (UFPB), sendo este um setor predominantemente de serviço terceirizado, aponta algumas problemáticas compartilhadas pelos demais autores que discorrem sobre a terceirização no setor público. Dentre elas, está o nepotismo na prestação deste serviço e o despreparo técnico dos trabalhadores terceirizados.

Como destaca Araújo (2017), as instituições federais compreendem espaços de comprometimento social, seu tripé, ensino, extensão e pesquisa, visa à formação intelectual e profissional de futuros profissionais, além, também, do trabalho desenvolvido perante a sociedade quanto aos possíveis benefícios gerados a partir das atividades de extensão e pesquisa. Devido ao seu comprometimento social, essas instituições não podem ficar à mercê do interesse privado na relação de subcontratação. Para o autor, a necessidade de terceirização no segmento de ensino público é um tema que merece estudo e pesquisa, fundamentados em critérios de fiscalização e legalidade.

3 INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA: ESPAÇO PÚBLICO, TRABALHADORES PRIVADOS

O presente capítulo tem como foco discutir sobre o IFPB. Tendo em vista que a instituição compreende no cenário da pesquisa, cabe aqui apresentar brevemente seu processo histórico, no qual inclui sua criação, alterações de nomes, formas de inserção e atendimento escolar, e também, seu processo de terceirização.

Na análise de Cavalcanti (2016), a expansão do ensino superior intensificada após a publicação da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabeleceu as diretrizes e bases da educação nacional, reverberou na criação de novos modelos de universidade. Com isso, se por um lado o aumento de matrículas no ensino superior foi propiciado, por outro, as estratégias neoliberais, hoje já globais, a nível local precisou adequar-se “às peculiaridades nacionais e regionais, privilegiando a iniciativa privada na expansão desse nível de ensino” (CAVALCANTI, 2016, p. 71).

Por outro lado, se percebe neste cenário o aumento do número de Institutos Federais de Educação Superior e da relevância das funções atribuídas a estas instituições. Para analisá-las, cabe retomar um pouco a história da implementação do que representa sua primeira unidade. A história dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (IFs) começou há 111 anos, com a criação das quatro primeiras escolas profissionais do país em cidades do Rio de Janeiro, pelo então governador daquele estado, Nilo Peçanha. O surgimento destas unidades em Campos, Petrópolis, Niterói e Paraíba do Sul deu-se através do Decreto nº 787, de 11 de setembro de 1906¹¹. Com esta decisão o governador deu início à institucionalização do ensino técnico no Brasil.

Mais adiante, quando já Presidente da República, Nilo Peçanha criou dezenove escolas em distintos estados do país, através do Decreto n.º 7.566, de 23 de setembro de 1909. Sobre a institucionalização destas estruturas, destaca Ramos (2011) que, com este Decreto, nasce a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica do Brasil (RFEPCT), que, anos depois, teve as instituições componentes desta Rede nomeadas por Centros Federais de Educação Tecnológica (CEFETs), delineando, com isso, novos objetivos para estas instituições (ANDRADE, 2014).

¹¹ Informações disponíveis no site oficial do Ministério da Educação (MEC) em: <http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/centenario/historico_educacao_profissional.pdf>. Acesso em: 30 de março de 2018.

Com o nome de Escolas de Aprendizes Artífices, estas instituições foram vinculadas ao Ministério dos Negócios da Agricultura, Indústria e Comércio, com o objetivo de proporcionar a Educação Profissional pública e gratuita a nível federal. Este decreto iniciava sua redação com a seguinte colocação: “Se torna necessário não só habilitar os filhos dos desfavorecidos da fortuna com o indispensável preparo técnico e intelectual, como fazê-los adquirir hábitos de trabalho profícuo, que os afastará da ociosidade, escola do vício e do crime...” (BRASIL, 1909).

Estas escolas receberam crianças entre dez e treze anos até o ano de 1918. Com a regulamentação das Escolas de Aprendizes Artífices, elas passaram a receber também adolescentes até dezesseis anos. A finalidade em atender esses jovens excluídos socialmente, no discurso do governo, se justificava pela necessidade de distanciá-los da ociosidade, livrá-los dos crimes e vícios desde o ensino primário até o ensino básico. De acordo com Ramos (2011, p. 09), esta Rede inicialmente representou um “instrumento de política voltada para as ‘classes desprovidas’”, e atualmente, ela representa uma “sólida e importante estrutura para que as pessoas tenham efetivo acesso à educação profissional e às conquistas científicas e tecnológicas”.

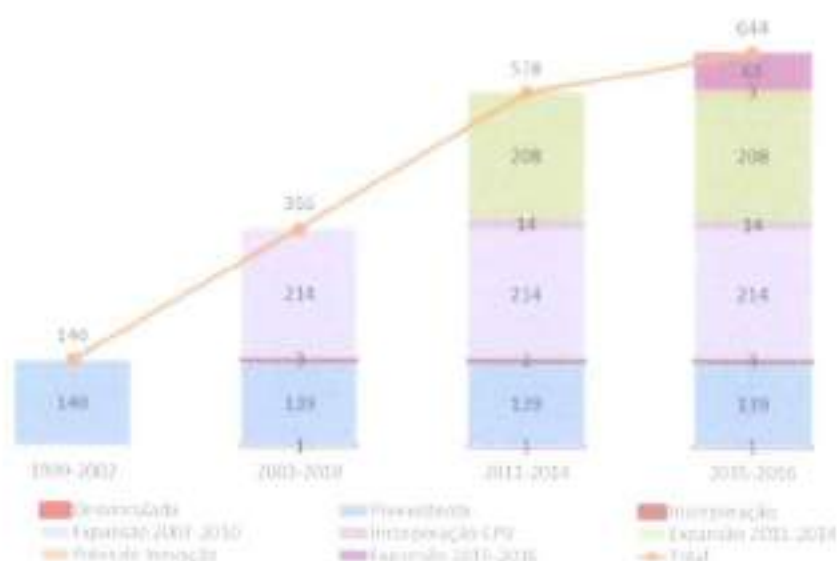
Nesse sentido, é importante observar que essas medidas de investimentos no ensino profissionalizante estão diretamente inseridas no contexto econômico da sociedade brasileira daquele período. Com o aumento da população nos grandes centros urbanos, o processo migratório, a vinda da população estrangeira que passou a trabalhar enquanto operária, a iniciação da indústria sem mão de obra qualificada e a contenção da ordem pública, todos esses fatores exigiram que o governo investisse em políticas para que se auto-afirmasse como o grande bem-feitor dos pobres, quando na realidade, seu projeto político tinha por objetivo realizar o controle da população.

Neste sentido, cabe destacar as mudanças significativas de implementação de novos *campi* em todo o Brasil, componentes da RFEPCT, como pode ser observado na Figura 1, disponibilizada no site do Ministério da Educação (MEC)¹².

¹² Informações disponíveis em: <<http://redefederal.mec.gov.br/expansao-da-rede-federal>>. Acesso em: 30 de março de 2018.

FIGURA 1

Expansão da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica - Em unidades

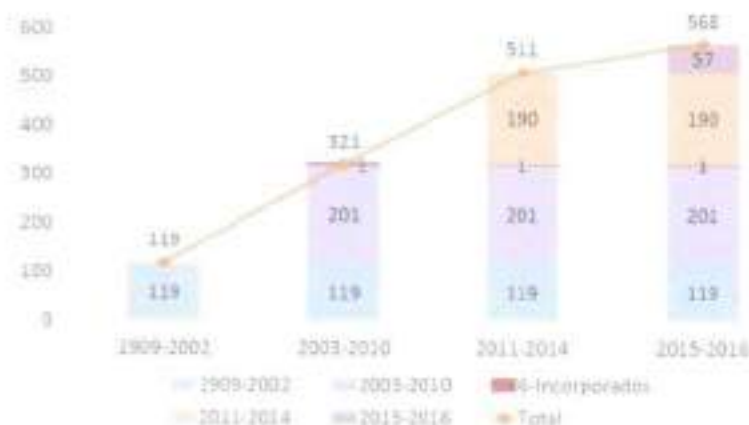


Fonte: Site do Ministério da Educação, Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica.

De acordo com esta figura, fica perceptível a linha crescente de criação de novas instituições de caráter educacional profissional, científico e tecnológico, componentes da referida RFEPC. Ainda, segundo informações oficiais cedidas pelo MEC, a criação destas novas unidades se deu em municípios diversos, também numa linha crescente, desde o primeiro a ser implementado no ano de 1909 até o ano de 2016:

FIGURA 2

Quantidade de Municípios atendidos com a expansão da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica



Fonte: Site do Ministério da Educação, Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica.

Analisando estas figuras (1 e 2), se percebe o ritmo de crescimento desta Rede Federal, em constante expansão. Ainda de acordo com estes dados oficiais disponíveis no site oficial do MEC,

De 1909 a 2002, foram construídas 140 escolas técnicas no país. Entre 2003 e 2016, o Ministério da Educação concretizou a construção de mais de 500 novas unidades referentes ao plano de expansão da educação profissional, totalizando 644 *campi* em funcionamento.

São 38 Institutos Federais presentes em todos estados, oferecendo cursos de qualificação, ensino médio integrado, cursos superiores de tecnologia e licenciaturas¹³.

Atualmente, esta Rede é composta pelos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, pelos Centros Federais de Educação Tecnológica, pelas Escolas Técnicas Vinculadas às Universidades Federais, pela Universidade Tecnológica Federal do Paraná e pelo Colégio Pedro II, sendo estas últimas estruturas que, ainda que não tenham aderido aos IFs, oferecem educação profissional em todos os seus níveis¹⁴.

Tendo em vista que o trabalho tem como recorte espacial o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), com foco na prestação de serviços na sede de sua Reitoria, faz-se necessária a construção de seu processo histórico, localizando-o antecipadamente no cenário dos institutos federais brasileiros. Na sequência, serão refletidos os impactos da presença da terceirização no IFPB.

3.1 A HISTÓRIA DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA

No contexto de criação das demais 18 escolas de caráter semelhante, a Escola de Aprendizes Artífices da Paraíba foi criada em 23 de setembro de 1909, mas só foi inaugurada no dia 06 de janeiro de 1910, iniciando suas aulas em 15 de fevereiro desse

¹³ Informações disponíveis em: <<http://redefederal.mec.gov.br/expansao-da-rede-federal>>. Acesso em: 30 de março de 2018.

¹⁴ Acrescenta Andrade (2014, p. 63): “Ciavatta (2009, p. 165) chama atenção para o simbolismo do fato de que os dois CEFET mais antigos do País – CEFET Rio de Janeiro e CEFET Minas Gerais – optaram pela não adesão ao modelo dos Institutos Federais, escolhendo permanecer como CEFET, na expectativa de, no futuro, conseguir o credenciamento como Universidade Tecnológica. [...] Ainda sobre a criação dos Institutos Federais, Lima Filho (2009, p.149) destaca que os efeitos produzidos por tal política demandam tempo e, sobretudo, decisões de ordem educacional, governamental e legislativa, entretanto, ressalta que importa em sua implementação as disputas e enfrentamentos entre grupos de poder com concepções e projetos distintos que ocorrem no interior das próprias instituições educacionais.”

mesmo ano. Inicialmente, ela foi instituída numa ala do quartel da Força Policial cedida pelo então governo do Estado, e ali permaneceu por 19 anos, quando foi transferida para um edifício situado na Av. João da Mata, onde funcionou até o começo da década de 1960, e depois foi instalada no bairro de Jaguaribe, onde permanece até hoje (SILVA; OLIVEIRA, 2014).

Naqueles primeiros anos, a Escola oferecia cursos de marcenaria, encadernação, sapataria, dentre outros¹⁵, destinados a crianças e jovens de classes sociais pobres, que tinham entre 10 a 13 anos. Sua primeira turma era composta por 33 alunos. O pequeno número de matriculados deveu-se a vários fatores: relutância das famílias destituídas de recursos em afastar os filhos de alguma atividade de trabalho; desconhecimento do ensino que estava sendo oferecido e o afastamento das famílias notadamente favorecidas que não desejavam o envolvimento de seus filhos com os alunos que tinham aspectos sociais e econômicos diferentes (CAVALCANTI, 2016).

O preconceito que transparece destas questões também era notado nos profissionais da área de educação que não desejavam se envolver com jovens considerados desclassificados. Por isso, alguns dos profissionais se recusavam em ministrar aulas nas Escolas de Aprendizes Artífices de todo o Brasil, e na Paraíba não foi diferente. De acordo com Silva e Oliveira (2014, p. 157):

no início, a instituição não contava com o apoio da população, haja vista que havia um descaso com o ensino profissional. A educação era elitista e intelectualizante e estava a serviço das classes dominantes. As escolas profissionais, que se destinavam às classes populares, por sua vez, eram quase equiparadas a centros correcionais. O trabalho era visto como algo penoso, como um castigo e até certo ponto vergonhoso. A Escola de Aprendizes e Artífices da Paraíba funcionava precariamente.

Através da Lei nº 378, de 13 de janeiro de 1937, estas escolas passaram a ser chamadas de Liceus Industriais. Tinha-se então o Liceu Industrial de João Pessoa, com um ensino profissional em diversas áreas, e não apenas em nível primário. Com esta mudança, a instituição direcionou seu atendimento para as demandas provindas do setor da indústria, dividindo-se em dois ciclos: o primeiro era voltado para a serralharia, marcenaria, alfaiataria, artes, couro, tipografia e encadernação; e o segundo, executado a partir de 1961,

¹⁵ De acordo com Silva e Oliveira (2014, p. 157): "Os ofícios ensinados voltavam-se principalmente para o artesanato de interesse local. Havia poucos ensinamentos de tipo mais industrial, visto que tal atividade ainda era insipiente no Estado e, mesmo, no país (ETFPB, 1979).".

voltava-se para o ensino técnico de estradas e de construção de máquinas e motores (SILVA; OLIVEIRA, 2014). Já com a conhecida “Reforma Capanema” de 1941 o ensino industrial passou a ser de nível médio (CAVALCANTI, 2016).

O Decreto nº 4.127, de 25 de fevereiro de 1942, estabeleceu “as bases de organização da rede federal de estabelecimentos de ensino industrial”. Com isso, transformou os Liceus Profissionais em Escolas Industriais e Técnicas, de modo que o ensino industrial entrou definitivamente para o cenário estrutural do ensino do país. Assim, neste ano de 1942, o antigo Liceu Industrial da Paraíba recebeu o nome de Escola Industrial de João Pessoa, que perdurou até 1957.

Em 1959, começaram os estudos para transformação destas escolas industriais e técnicas em autarquias, com autonomia didática e de gestão. A partir de então, elas passaram a ser denominadas de Escolas Técnicas Federais, e lhes foi dada a missão de ofertar ensino técnico de nível médio. Na Paraíba, ela recebeu diversas nomenclaturas neste período. De 1961 a 1967 foi chamada por Escola Industrial Coriolano de Medeiros, período no qual foi transferida para sua atual sede, e de 1965 a 1966 por Escola Industrial Federal da Paraíba. Em 1967 ela recebeu o nome de Escola Técnica Federal da Paraíba, e tinha um alunado de mais de 800 estudantes matriculados (CAVALCANTI, 2016; SILVA; OLIVEIRA, 2014).

A Escola Técnica Federal da Paraíba (1967 a 1999) segue nesse mesmo processo de transformação. A partir de 1968 esta instituição executou a formação de técnicos de nível médio. No ano de 1989, foi criada a Unidade de Ensino Descentralizada de Cajazeiras, e a de Campina Grande foi criada em 2007 (CAVALCANTI, 2016).

No dia 23 de março de 1999 ela passou a ser denominada por Centro Federal de Educação Tecnológica da Paraíba (CEFET-PB), iniciando, a partir de então, o processo de implantação de cursos superiores de tecnologia e ações de ensino, pesquisa e extensão em diversas áreas. De acordo com o Decreto nº 5.224/04, esta instituição tinha por finalidades e por objetivos:

Promover a educação contemplando as vertentes tecnológica, científica e humanística, buscando promover a formação do cidadão consciente, crítico e reflexivo, traduzido em um profissional competente tecnicamente e eticamente comprometido com as transformações sociais, políticas e culturais, na perspectiva da construção de uma sociedade que oportunize igualdade de condições a todos os indivíduos, através da formação inicial e continuada de trabalhadores; da oferta de educação técnica de nível médio, de cursos superiores de tecnologia; de

Bacharelados; de cursos de formação de professores e na oferta de pós-graduação tecnológica (IFPB, 2009, p. 09).

A partir de então, novos interesses passaram a ser integrados nesta instituição, no sentido de ampliar seus serviços, com foco na área de consultoria empresarial, e de fortalecer as relações com o mercado de trabalho. Com isso, novas parcerias foram firmadas entre este serviço público e o setor privado, na forma de extensão e outras modalidades de atividades externas (SILVA; OLIVEIRA, 2014).

Ao analisar os relatórios produzidos pela instituição sobre este período, Silva e Oliveira (2014, pp. 159 e 160) destacam:

Tal referência, no entanto, retoma em alguma medida no Relatório de 2005, quando é reafirmado o interesse pelas relações empresariais, tendo como objetivo avaliar as tendências e perspectivas estratégicas futuras com o mundo produtivo, visando estabelecer intercâmbio com as empresas. Na visão da Instituição, como está expresso no Relatório, o destino do então CEFET-PB ligava-se às empresas, seja através de parcerias, seja por meio da prestação de serviços, consultorias, projetos, assistência técnica ao setor produtivo, no âmbito da extensão. Em 2006, a novidade é o aparecimento do termo *empreendedorismo* e a inclusão de uma modalidade de formação do Técnico Empreendedor.

Atravessando todas estas denominações, Escola de Aprendizes Artífices da Paraíba de 1909 a 1937; Liceu Industrial de João Pessoa de 1937 a 1961; Escola Industrial “Coriolano de Medeiros” ou Escola Industrial Federal da Paraíba de 1961 a 1967; Escola Técnica Federal da Paraíba de 1967 a 1999; Centro Federal de Educação Tecnológica da Paraíba, de 1999 a 2008, a história desta instituição chegou a sua última modificação nominal, quando passou a ser chamada por Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB), com a Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008.

Atualmente, o IFPB se expandiu, com uma estrutura que aglomera 21 *campi*, distribuídos pelo estado paraibano, desde o litoral ao sertão. Eles estão localizados nas cidades de Areia, Cabedelo, Cajazeiras, Campina Grande, Catolé do Rocha, Esperança, Guarabira, Itabaiana, Itaporanga, João Pessoa, Monteiro, Patos, Picuí, Princesa Isabel, Santa Rita, Sousa, Soledade, Santa Luzia e Pedras de Fogo.

O que antes representava uma proposta de educação de cunho correccional se transformou e repercutiu numa instituição sólida e de notada importância no processo de educação profissional da Paraíba. De acordo com o site oficial da instituição, ela tem como objetivo oferecer “educação profissional, tecnológica e humanística em todos os seus

níveis e modalidades por meio do Ensino, da Pesquisa e da Extensão, na perspectiva de contribuir na formação de cidadãos para atuarem no mundo do trabalho e na construção de uma sociedade inclusiva, justa, sustentável e democrática.”¹⁶.

Atualmente, o IFPB oferece diversos cursos presenciais e à distância, nas seguintes modalidades: integrado ao ensino médio; subsequente; superior; e pós-graduação, sendo todos eles ofertados de modo gratuito (Quadro 1).

QUADRO 1 – Cursos ofertados pelo IFPB, por nível de ensino.

Cursos			
Técnicos Integrados	Técnicos Subsequentes	Superior	Pós Graduação
Administração	Agropecuária	Administração	Especialização em Gestão Ambiental de Municípios
Agropecuária	Cuidados com Idosos	Administração Pública	Especialização em Desenvolvimento e Meio Ambiente
Automação Industrial	Edificações	Agroecologia	Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica em Rede Nacional – Profep
Agroindústria	Eletromecânica	Alimentos	Especialização em Gestão e os Recursos Ambientais do Semiárido
Controle Ambiental	Eletrônica	Análise e Desenvolvimentos de Sistemas	Especialização em Gestão Pública
Contabilidade	Eletrotécnica	Automação Industrial	Especialização em Higiene Ocupacional
Desenho de Construção Civil	Equipamentos Biomédicos	Ciências Biológicas	Especialização em Matemática
Edificações	Guia de Turismo	Construção de Edifícios	
Eletromecânica	Informática	Computação e Informática	
Eletrônica	Instrumento Musical	Design de Interiores	

16 Informações disponíveis no site oficial do IFPB: <<http://www.ifpb.edu.br/institucional/sobre-o-ifpb>>. Acesso em: 25 de março de 2018.

Eletrotécnica	Manutenção e Suporte em Informática	Design Gráfico	
Eventos	Mecânica	Educação Física	
Geologia	Meio Ambiente	Engenharia Civil	
Informática	Mineração	Engenharia Elétrica	
Instrumento Musical	Náutica	Engenharia de Computação	
Manutenção e Suporte em Informática	Pesca	Física	
Mecânica	Recursos Pesqueiros	Geoprocessamento	
Meio Ambiente	Secretariado	Gestão Ambiental	
Mineração	Secretaria Escolar	Gestão Comercial	
Multimídia	Segurança do Trabalho	Letras – Língua Portuguesa	
Petróleo e Gás	Serviços de Restaurante e Bar	Matemática	
Recursos Pesqueiros	Serviços Jurídicos	Medicina Veterinária	
Segurança do Trabalho		Negócios Imobiliários	
Serviços Jurídicos		Química	
		Segurança do Trabalho	
		Sistemas de Telecomunicações	
		Sistemas para Internet	
		Telemática	
		Transações Imobiliárias	
		Transporte Aquaviário	

Adaptação dos dados retirados do site do IFPB.

No momento em que o Estado se propunha ao enxugamento de sua máquina administrativa, foram extintas as vagas para categorias ainda oriundas da época das Escolas de Aprendizes, como marceneiros, copeiras, vigilantes e agentes de conservação e limpeza. O IFPB passou a enfrentar novos problemas diante da impossibilidade de concursos nestas categorias e pela aposentadoria dos servidores que antes ocupavam esses cargos.

Na análise de Silva e Oliveira (2014), os processos de flexibilização, heterogeneização, fragmentação, terceirização e informalização no âmbito do IFPB, dão

sinais para uma nova estruturação das relações de trabalho. Para eles, se a nível global, o sistema já anuncia tendência para a precarização das relações de trabalho, no Brasil, este processo é marcado pela “dissociação entre a condição de assalariado e a proteção social” (SILVA; OLIVEIRA, 2014, p. 148). Com isso, se tem uma problemática que toma aspectos muito particulares, ainda que esteja em execução por décadas, especialmente no IFPB. Neste sentido, o uso da ferramenta da terceirização será analisado com foco nesta instituição, que figura como principal cenário deste trabalho.

3.2 O INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA E AS TERCEIRIZAÇÕES

Com a extinção das categorias de serviços de conservação e limpeza, o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia (IFPB), à época ainda denominado Escola Técnica Federal da Paraíba (ETFPB), iniciou a contratação por meio da terceirização de serviços, que passou a ser adotada como mecanismo para atender às necessidades urgentes de conservação e limpeza, no ano de 1976. Ao longo das décadas, serviços como segurança, portaria, copa, cozinha e telefonia também passaram a ser subcontratadas pela instituição.

No ano de 1976, dois editais foram publicados para subcontratação de execução de serviços de limpeza e conservação das dependências da instituição. O primeiro foi em 26 de agosto (nº 01/76) e o segundo no dia 24 de novembro (nº 02/76), ambos de responsabilidade da Comissão de Licitação da então ETEFPB. Os referidos editais foram elaborados orientados pelos artigos 125 ao 144 do Decreto Lei nº 200/1967. Nestes contratos constam sete capítulos devidamente assinados pelo diretor e pelo presidente da Comissão de Licitação da ETEFPB.

O primeiro capítulo dos editais nº 01/76 e nº 02/76 trata da habilitação à licitação. Ele descreve as exigências específicas necessárias para as empresas que venham a ser contratadas, desde a estrutura dos equipamentos que ela deve deter para a realização do serviço, como explicitado no tópico 1.5 (exigência da empresa possuir aspirador de pó, enceradeira tipo industrial ou similar e máquina de cortar grama¹⁷), à idoneidade da empresa e o capital registrado.

¹⁷ À época, o serviço de jardinagem se enquadrava no setor de conservação e limpeza.

Os capítulos dois e três remetem ao processo do edital, como a apresentação das propostas pelas empresas e o julgamento dessas. Os capítulos quatro, cinco e seis referem-se às condições do contrato, à fiscalização e às penalidades possíveis de aplicação. O sétimo capítulo traz as disposições finais, no qual o tópico sete explicita o não vínculo empregatício entre os terceirizados e a ETFPB, exigindo ainda uma declaração da empresa subcontratada: "7 – O licitante vencedor deverá declarar que a Escola Técnica Federal da Paraíba, não tem nenhum vínculo empregatício com seus empregados"¹⁸, atribuindo assim, a total responsabilidade dos trabalhadores subcontratados à empresa subcontratada.

O edital nº 01/76 foi lançado a partir da solicitação de número 50/76, emitida em 08 de julho do mesmo ano. No documento de solicitação, consta na especificação a necessidade de serviços de limpeza, higiene e conservação nas unidades da instituição. Já a justificativa para a subcontratação do serviço remete à falta de profissionais habilitados para suprir a necessidade da limpeza do ambiente institucional. No anexo do documento, fora explicitado os serviços a serem prestados conforme a necessidade de cada espaço e ambiente, o intervalo da limpeza e os equipamentos necessários para a realização do serviço.

Das duas empresas habilitadas para a licitação do edital nº 02/76, uma foi contratada. Os motivos da seleção foram explicitados na ata da sessão de propostas: o menor preço exigido (Cr\$ 16.798,52 por mês) e a boa qualidade dos serviços. A empresa dispôs de 13 empregados de seu quadro para a execução do serviço na ETFPB. O valor mensal envolve o pagamento de atributos ao empregado terceirizado e às despesas com a empresa contratante. Quanto aos atributos com os funcionários tinha: salário, encargos sociais e previdenciários (INPS, FGTS e Taxa de acidente de trabalho), férias proporcionais, 13º salário, aviso prévio. É importante ressaltar que na lista de gastos com os funcionários exclui-se o atributo com o transporte dos mesmos, de modo que o empregado custeava com seu próprio recurso o valor do transporte de ida e volta do trabalho. Os atributos destinados ao serviço a ser prestado no Instituto, têm-se: despesas de material de limpeza, higiene e conservação, manutenção de aparelhos e utensílios, taxa de manutenção das redes hidráulicas sanitárias e elétricas, imposto sobre serviços e a taxa de administração e lucros.

Iniciada as subcontratações de empresas terceirizadas na década de 1970, a estratégia de terceirização foi sendo ampliada ao longo dos anos seguintes. Com a criação

¹⁸ Trecho transcrito dos editais 01/76 e 02/76, completo no anexo 2 e 3.

da primeira unidade descentralizada da Escola Técnica, UNED - Cajazeiras, no ano de 1994, outras categorias de serviço foram incorporadas ao processo de subcontratação, de modo que, neste ano, todos os trabalhadores desta unidade referentes à prestação dos serviços de conservação, limpeza, segurança, copa, cozinha, recepção e telefonia eram terceirizados.

Essa ampliação elevou o número de profissionais contratados, alcançando, no presente ano de 2018, 644 trabalhadores terceirizados. Assim, observou-se que durante as quatro décadas que seguiram à primeira subcontratação, o número de profissionais terceirizados aumentou intensamente no âmbito do IFPB.

Atualmente, a Pró Reitoria de Administração e Finanças (PRAF/IFPB) é o setor responsável por coordenar a gestão administrativa, orçamentária, financeira e patrimonial, e promover a execução no âmbito de sua competência. De acordo com o art. 49 do Estatuto do IFPB (Resolução nº 246, de 18 de dezembro de 2015)¹⁹, a PRAF tem as seguintes atribuições:

- I – planejar, coordenar e executar as políticas de administração e finanças no âmbito do IFPB;
- II – elaborar e encaminhar para os órgãos colegiados competentes propostas de normas e diretrizes para editais sobre administração e finanças, bem como elaborar sistemas de controle sobre administração e finanças, e relatórios das atividades no seu âmbito de atuação;
- III – apresentar ao Reitor e, em seguida, ao COPAF-IFPB, anualmente e em tempo hábil, a proposta de orçamento para o IFPB para análise e deliberação;
- IV – elaborar e apresentar ao Reitor e, em seguida, ao COPAF-IFPB, anualmente e em tempo hábil, o relatório de gestão e a prestação de contas;
- V – coordenar a gestão administrativa, orçamentária e financeira no âmbito do IFPB;
- VI – organizar e controlar as atividades dos órgãos a ela subordinados.

Neste sentido, é competência dessa Pró Reitoria observar as questões referentes à terceirização no âmbito da Reitoria do IFPB, no sentido de execução, acompanhamento e fiscalização das contratações de empresas privadas.

A Figura 3 apresenta a estrutura da PRAF, destacando as coordenações ligadas à execução de contratos:

¹⁹ Documento disponível em: <<http://www.ifpb.edu.br/transparencia/documentos-institucionais>>. Acesso em: 02 de março de 2018.

FIGURA 3 - Organograma da Pró-reitora de Administração e Finanças do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba.²⁰



Quanto aos relatórios produzidos por estas Coordenações da PRAF/IFPB, principalmente aqueles relacionados à contratação de empresas, importa observar que a própria instituição os disponibiliza em seu site eletrônico. Com isso, é possível acompanhar a execução destes contratos e exercer o devido controle social sobre esta prática²¹.

Observando esta instituição e este cenário, o capítulo seguinte irá desenvolver o procedimento de imersão no campo de pesquisa. Para isso, serão apresentados os procedimentos metodológicos adotados e os dados coletados.

²⁰ Esta figura está disponível em: < <http://www.ifpb.edu.br/praf/organograma>>. Acesso em: 20 de abril de 2018.

²¹ Documentos disponíveis em: < <http://www.ifpb.edu.br/praf/assuntos/documentos-praf/area2>>. Acesso em: 20 de abril de 2018.

4 PERCURSO METODOLÓGICO DA PESQUISA E ANÁLISE DE DADOS

Este capítulo trata dos procedimentos metodológicos que foram utilizados para a realização da pesquisa. Serão enfatizados os métodos de abordagem e procedimentos, o tipo de pesquisa e a apresentação dos instrumentos utilizados para o levantamento dos dados referentes ao estudo de campo.

Após a apresentação da metodologia e do percurso metodológico, os tópicos seguintes apresentarão as informações levantadas a partir da aplicação dos questionários com os pesquisados.

4.1 MÉTODOS DE ABORDAGEM E PROCEDIMENTO DE PESQUISA

O trabalho do pesquisador consiste em abordar e problematizar as fontes de acordo com as metodologias adequadas. Neste sentido, no presente trabalho foram adotados métodos e procedimentos que deram suporte para a problematização do objeto de forma viável, que pudesse atender ao objetivo proposto. Lakatos e Marconi (2003, p. 83) descrevem o método como "o conjunto das atividades sistemáticas e racionais que, com maior segurança e economia, permite alcançar o objetivo - conhecimentos válidos e verdadeiros -, traçando o caminho a ser seguido, detectando erros e auxiliando as decisões do cientista".

Com isso, entende-se que esta pesquisa é de natureza qualitativa e exploratória, em que os dados fornecidos foram sistematizados e analisados qualitativamente. Dentre os procedimentos metodológicos adotados, procedeu-se a uma pesquisa bibliográfica, na qual fora levantada a literatura produzida sobre o tema, e uma pesquisa direta com aplicação de questionários com perguntas objetivas e subjetivas.

O universo da pesquisa é o corpo de profissionais terceirizados alocados na reitoria do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB). Dos 644 funcionários subcontratados por esta instituição, 75 estão alocados na sede de sua Reitoria e 22 integram o setor de limpeza e conservação. Esses profissionais possuem vínculo empregatício com uma das cinco empresas terceirizadas que possuem contrato com o IFPB para atuar na sede de sua Reitoria²².

22 Ao todo, o IFPB possui vínculo de contratação com 27 empresas terceirizadas.

Para o presente estudo, os dados foram coletados com o auxílio de um instrumento de pesquisa: a aplicação de questionário com perguntas fechadas e abertas, em dois modelos. Para Ribeiro (2008), a aplicação de questionários é vantajosa devido à garantia de anonimato, à padronização que garante uniformidade, custo razoável, facilidade em virtualização dos dados e o tempo necessário de resposta para os participantes.

O primeiro questionário foi direcionado aos trabalhadores terceirizados que atuam no setor de conservação e limpeza que trabalham na sede da Reitoria do IFPB, contendo vinte questões objetivas e duas subjetivas, totalizando vinte e duas questões. Já o segundo foi destinado aos gestores, contendo onze perguntas abertas.

Os questionários fechados foram aplicados com 22 funcionários terceirizados do setor de conservação e limpeza que trabalham na sede da Reitoria do IFPB, e os questionários abertos foram realizados com oito gestores da instituição. A escolha destes profissionais deu-se pela representatividade das categorias que correspondem, no sentido de buscar dar conta do maior número possível de envolvidos no cenário objeto desta pesquisa.

Quanto aos 22 trabalhadores do setor de conservação e limpeza que atuam na sede da Reitoria do IFPB que responderam aos questionários fechados, eles correspondem a 100% do total de profissionais deste setor atuando nesta sede e a 29,33% do total (75) de profissionais terceirizados de setores diversos também alocados na Reitoria. Comparando este número de profissionais envolvidos na pesquisa ao total de profissionais terceirizados de todos os *campi* da instituição, estes primeiros correspondem a aproximadamente 3,41% dos segundos.

Os referidos questionários fechados foram aplicados no momento de descanso destes profissionais, para que a execução desta pesquisa de campo não concorresse com seus horários de trabalho ou de alguma forma repercutisse negativamente para eles. O tempo de duração de suas respostas foi, em média, de cinco minutos. Todos os funcionários foram solícitos e não se opuseram em participar da pesquisa, todavia, nas duas questões subjetivas do questionário, alguns optaram por não respondê-las.

Quanto aos 8 gestores contatados para responderem o questionário com perguntas abertas, eles receberam via e-mail. Mesmo com as remarcações e tempo limitado, cinco deles foram solícitos e favoráveis à contribuição na pesquisa, três não responderam, de modo que os dados apresentados referem-se aos cinco gestores.

A escolha deles se deu em decorrência de sua ligação com o processo de contratação de empresas e de terceirização, e do seu convívio com trabalhadores terceirizados. Quanto aos cargos, responderam aos questionários o Pró Reitor de Administração atual e aquele da gestão anterior²³, o servidor responsável por fiscalizar os contratos de terceirização, o diretor contábil da instituição, um professor²⁴.

Importa ressaltar que antes de enveredar pela escolha de questionários, o pesquisador buscou realizar pessoalmente entrevistas com os respectivos profissionais atuantes no IFPB. No entanto, os desencontros promovidos pela falta de tempo por parte dos gestores e trabalhadores foram obstáculos para a realização destas entrevistas, o que contribuiu para o atraso da coleta de dados. Neste sentido, entendeu-se ser mais eficiente o uso de questionários com as pessoas participantes da pesquisa.

A partir de então, de acordo com as respostas colhidas com estes profissionais diante da apresentação dos questionários com perguntas abertas e fechadas, se passará ao detalhamento dos dados coletados, ao tempo em se analisará comparativamente suas respostas. Para esta análise, foram adotadas as técnicas que compõem o procedimento da análise de conteúdo, como meio para compreender os significados presentes no contexto das respostas proferidas pelos participantes da pesquisa (BARDIN, 2011; MINAYO, 2008).

Com nessas informações, será traçado um perfil dos trabalhadores terceirizados que atuam no setor de conservação e limpeza na sede da Reitoria do IFPB, bem como serão apresentadas as vantagens e desvantagens do serviço terceirizado de acordo com os dados coletados.

4.2 PERFIL DOS FUNCIONÁRIOS TERCEIRIZADOS QUE ATUAM NO SETOR DE CONSERVAÇÃO E LIMPEZA NA SEDE DA REITORIA DO INSTITUTO FEDERAL DE TECNOLOGIA E EDUCAÇÃO DA PARAÍBA

A apresentação dos dados se dará de acordo com a ordem de perguntas contidas no questionário fechado (apêndice B), aplicado junto aos 22 trabalhadores terceirizados que atuam no setor de conservação e limpeza no âmbito da sede da Reitoria do Instituto

²³ A gestão anterior equivale ao período de 2006 a 2014.

²⁴ Este profissional também foi Pró Reitor na gestão anterior.

Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (IFPB). O uso deste instrumento teve como objetivo responder ao terceiro objetivo específico deste trabalho, que é identificar o perfil dos profissionais terceirizados deste setor específico que atuam na Reitoria. Para tanto, foram utilizadas alguns quadros para facilitar a compreensão dos aspectos deste público.

Com a aplicação destes questionários fechados, se constatou que os sujeitos da pesquisa são, em sua maioria, do sexo feminino, com um número de 16 mulheres, contra 6 pessoas do sexo masculino. No entanto, analisando comparativamente ao número total de 75 profissionais terceirizados atuando na sede da Reitoria do IFPB, 37 são do sexo masculino e 38 do sexo feminino, havendo assim, um equilíbrio de sexo das pessoas contratadas neste prédio, e uma diferença destacada quanto àquelas pessoas que atuam como terceirizadas no setor de conservação e limpeza, como demonstrado no TABELA 2:

TABELA 1 – Sexo dos profissionais terceirizados do setor de conservação e limpeza que atuam na sede da Reitoria do IFPB.

Sexo	Feminino	Feminino (%)	Masculino	Masculino (%)	Total	Total (%)
Funcionários terceirizados que atuam na sede da Reitoria do IFPB	38	50,67%	37	49,33%	75	100%
Funcionários terceirizados que atuam na sede da Reitoria do IFPB no setor de conservação e limpeza	16	72,73%	6	27,27%	22	100%

Fonte: Pesquisa direta.

Este dado pode ser analisado à luz do que Alves (2017) enfatiza em seu trabalho, quanto aos trabalhadores terceirizados de modo geral. Segundo o autor:

As empresas terceirizadas abrigam as populações mais vulneráveis do mercado de trabalho: mulheres, negros, jovens, migrantes e imigrantes. Esse 'abrigo' não tem caráter social, mas é justamente porque esses trabalhadores se encontram em situação mais desfavorável, e por falta de opção, submetem-se a esse emprego. (ALVES, 2017, p. 339).

Com relação à faixa etária destes profissionais terceirizados atuando no setor de conservação e limpeza na Reitoria do IFPB, verificou-se que 4 sujeitos possuem a idade acima de quarenta e um anos, 7 possuem entre trinta e quatro e quarenta e um anos, 8 têm

entre vinte e seis e trinta e três, e apenas 3 possuem a idade entre dezoito e vinte e cinco anos. Estes dados demonstram que a faixa etária dos profissionais subcontratados é de pessoas em pleno desenvolvimento da força de trabalho, entre vinte e seis e quarenta e um anos (TABELA 2).

TABELA 2 – Faixa etária dos profissionais terceirizados do setor de conservação e limpeza que atuam na sede da Reitoria do IFPB

Faixa Etária	Frequência Absoluta	Frequência Relativa
Acima de 41 anos	4	18,18%
Entre 34 e 41 anos	7	31,82%
Entre 26 e 33 anos	8	36,36%
Entre 18 e 25 anos	3	13,64%
Total	22	100%

Fonte: Pesquisa direta.

Quanto ao estado civil, 10 são casados, 12 são solteiros, 1 é viúvo e 1 é separado, como consta no TABELA 4:

TABELA 3 – Estado civil dos profissionais terceirizados do setor de conservação e limpeza que atuam na sede da Reitoria do IFPB

ESTADO CIVIL	Frequência Absoluta	Frequência Relativa
Casado	10	45,45%
Solteiro	10	45,45%
Viúvo	1	4,55%
Separado	1	4,55%
Total	22	100%

Fonte: Pesquisa direta.

Sobre a participação na renda familiar, 12 pessoas responderam que seus salários são totalmente destinados ao orçamento familiar, 3 contribuem parcialmente e 7 optaram por não responder.

TABELA 4 – Participação na renda familiar dos profissionais terceirizados do setor de conservação e limpeza que atuam na sede da Reitoria do IFPB

Participação na Renda Familiar	Frequência Absoluta	Frequência Relativa
Salários totalmente destinados ao orçamento familiar	12	54,55%

Contribuição parcial no orçamento familiar	3	13,63%
Sem resposta	7	31,82%
Total	22	100%

Fonte: Pesquisa direta.

Do orçamento residencial, 12 pessoas têm em sua família duas outras pessoas com receita; 4 apenas o próprio funcionário trabalha, e 4 pessoas compartilham a residência com mais duas pessoas que possuem renda. Dos 22 funcionários terceirizados, 2 não responderam.

TABELA 5 – Orçamento residencial dos profissionais terceirizados do setor de conservação e limpeza que atuam na sede da Reitoria do IFPB

Orçamento Residencial	Frequência	
	Absoluta	Relativa
Família com outras pessoas com receita	12	54,55%
Só o trabalhador terceirizado tem receita	4	18,18%
Compartilham residência com outras pessoas	4	18,18%
Sem resposta	2	9,09%
Total	22	100%

Fonte: Pesquisa direta

Quanto ao grau de escolaridade, 9 trabalhadores possuem o fundamental completo; 7 o fundamental incompleto, quatro o médio incompleto e dois possuem o médio completo (TABELA 6). Assim, pudemos verificar que a escolaridade predominante é a do fundamental completo, elucidando a problemática do acesso à educação básica contraposta à necessidade de inserção no mundo do trabalho, bastante recorrente na nossa sociedade. Alves (2017), ao afirmar que os trabalhadores terceirizados integram às populações mais vulneráveis, reforça a condição social desses grupos, que têm, em conformidade, os números condições de acesso e continuidade plena aos serviços de saúde e escolaridade deficitários. Fator que justifica o grau de escolaridade desses profissionais não ser satisfatório.

TABELA 6– Grau de escolaridade dos profissionais terceirizados do setor de conservação e limpeza que atuam na sede da Reitoria do IFPB

Grau de Escolaridade	Frequência Absoluta	Frequência Relativa
Fundamental completo	9	40,91%
Fundamental incompleto	7	31,82%
Ensino médio completo	2	9,09%
Ensino médio incompleto	4	18,18%
Total	22	100%

Fonte: Pesquisa direta

No que tange à vinculação com a atual empresa contratada pelo IFPB, 13 dos trabalhadores estão há menos de um ano empregados, nos quais 9 estão com vínculo de um a dois anos.

TABELA 7 – Vínculo dos profissionais terceirizados do setor de conservação e limpeza que atuam na sede da Reitoria do IFPB com a empresa contratada

Tempo de Vínculo com a Empresa Contratada	Frequência Absoluta	Frequência Relativa
Menos de 1 ano empregados	13	59,09%
Empregado há mais de 10 anos	0	
Um a dois anos empregados	9	40,91%
Total	22	100%

Fonte: Pesquisa direta

Esse tempo de vinculação com a empresa contratada se contrapõe ao tempo de prestação do serviço no IFPB. Conforme se percebeu com os questionários, 6 dos trabalhadores estão na instituição há mais de dez anos, 2 entre cinco e dez anos, 3 entre dois e cinco anos, somente um presta serviço entre um a dois anos, e 10 trabalhadores estão há menos de um ano.

TABELA 8 – Tempo de prestação de serviço dos profissionais terceirizados do setor de conservação e limpeza que atuam no setor de conservação e limpeza na Reitoria no IFPB

TEMPO DE PRESTAÇÃO DO SERVIÇO NO IFPB	Frequência Absoluta	Frequência Relativa
Trabalha no IFPB há mais de 10 anos	6	27,27%
Trabalha no IFPB entre 5 a 10 anos	2	9,09%
Trabalha no IFPB entre 2 a 5 anos	3	13,64%
Trabalha no IFPB entre 1 a 2 anos	1	4,55%
Trabalha no IFPB há menos de 1 ano	10	45,45%
Total	22	100%

Fonte: Pesquisa direta

Essa realidade evidencia-se dessa maneira devido às permutas de empresas licitadas pela instituição que, incorporando seu quadro de trabalhadores já consolidados na sua prática e no ambiente de trabalho, solicita a manutenção desse pessoal, o que resulta num novo vínculo trabalhista com a nova empresa licitada. Dessa maneira, a relação dos terceirizados com a instituição destoa da lógica do mundo do trabalho terceirizado.

De acordo com Alves (2017, p. 337), analisando comparativamente o tempo de trabalho dos profissionais terceirizados de modo geral, e daqueles que são trabalhadores diretos no Brasil: “enquanto a permanência no trabalho é de 5,8 anos para os trabalhadores diretos, em média, para os terceiros é de 2,6 anos. Desse fato decorre a alta rotatividade dos terceirizados – 44,9% contra 22% dos diretamente contratados.”.

Quanto ao complemento de salários, todos afirmaram receber os auxílios de transporte, saúde e alimentação. Quanto à saúde, o instituto é dotado de um setor de atendimento médico e odontológico aos funcionários terceirizados e efetivos, que tanto auxiliam em casos de urgências na instituição, como podem fazer acompanhamento ou recomendação a um local mais estruturado. Há também uma copa com estrutura de cozinha destinada aos funcionários terceirizados para a realização de suas refeições e momento de descanso.

Quanto ao processo de seleção e contratação desses trabalhadores, foi apontado no questionário que a maioria foi contratada por indicação (11), apenas uma trabalhadora afirmou que sua seleção deu-se via currículo e 10 dos sujeitos participantes optaram por não responder tal questão.

TABELA 9 – Processo de seleção e contratação dos profissionais terceirizados do setor de conservação e limpeza que atuam na sede da Reitoria do IFPB

SELEÇÃO E CONTRATAÇÃO	Frequência Absoluta	Frequência Relativa
Contratados por indicação	11	50,00%
Seleção por currículo	1	4,55%
Sem resposta	10	45,45%
Total	22	100%

Fonte: Pesquisa direta

No que diz respeito às relações trabalhistas dentro de suas atribuições, todo o grupo de trabalhadores afirmaram que no quesito das questões internas da realidade dessas atividades, a empresa licitada ocupa o espaço legítimo e hierárquico para a responsabilidade sobre tais demandas. Assim, os 22 funcionários são coordenados por agentes das empresas terceirizadas, de modo que quando há necessidade da recorrência de um ator superior para discutir questões pertinentes ao trabalho, todos se reportam ao agente da empresa terceirizada.

Ao responderem a indagação que aponta sobre o descumprimento das obrigações trabalhistas da empresa licitada, dos 22 trabalhadores, 17 afirmaram que se reportam aos agentes das empresas terceirizadas, somente um afirmou que se reporta a um servidor do instituto, e 4 trabalhadores afirmaram dirigirem-se a ambos (agentes da empresa e servidores do IFPB).

TABELA 10 – Responsabilidade por descumprimento de obrigações trabalhistas dos profissionais terceirizados do setor de conservação e limpeza que atuam na sede da Reitoria do IFPB de acordo com eles

RESPONSABILIDADE	Frequência Absoluta	Frequência Relativa
Reportam-se à empresa contratada	17	77,27%
Reportam-se ao IFPB	1	4,55%
Reportam-se à empresa contratada e ao IFPB	4	18,18%
Total	22	100%

Fonte: Pesquisa direta

No que concerne às motivações para desenvolver suas atividades, observamos a recorrência de repostas que afirmam a motivação pautada na condição de estar com vínculo empregatício garantido apontado por 12 trabalhadores. Outros 6 trabalhadores

afirmaram que suas motivações justificam-se pelo desenvolvimento profissional na realização de suas atribuições, somente uma pessoa aferiu ambas motivações, 2 trabalhadores indicaram o salário e somente uma pessoa justificou sua motivação pelo apreço ao IFPB, no intento de contribuir com a instituição.

TABELA 11 – Motivações dos profissionais terceirizados do setor de conservação e limpeza que atuam na sede da Reitoria do IFPB para desenvolver seu trabalho

MOTIVAÇÕES	Frequência Absoluta	Frequência Relativa
Garantia do vínculo empregatício	12	54,55%
Desenvolvimento profissional	6	27,27%
Garantia do vínculo empregatício e desenvolvimento profissional	1	4,55%
Salário	2	9,09%
Apreço ao IFPB	1	4,54%
Total	22	100%

Fonte: Pesquisa direta

Ao tratarem acerca de sua jornada de trabalho, atentando para esta através da compreensão do tempo diário dedicado, levando em conta também os horários de descanso, e a remuneração pudemos verificar que todos responderam que trabalham 8 horas diárias e recebem o pagamento mensalmente. Deles, 21 afirmou ter uma hora de descanso para o almoço e uma pessoa, possuindo entre uma e duas horas de descanso.

TABELA 12 – Horários de descanso dos profissionais terceirizados do setor de conservação e limpeza que atuam na sede da Reitoria do IFPB

TEMPO DE DESCANSO	Frequência Absoluta	Frequência Relativa
1h de descanso para almoço	21	95,45%
Entre 1h e 2h de descanso para almoço	1	4,55%
Total	22	100%

Fonte: Pesquisa direta

O desenvolvimento dessas atividades diárias foi sinalizado no questionário observando os seguintes quesitos: motivações e dificuldades para a realização dos trabalhos diários. Assim, como já observamos, anteriormente, as motivações apontavam, por uma maioria, o vínculo empregatício, e de modo bastante significativo, as dificuldades foram apontadas da seguinte forma: 12, do total de 22 trabalhadores, sinalizaram a opção “outras” como maneira de contemplar (ou não) suas reais dificuldades; 7 apontaram para a

inexistência de uniformes e instrumentos de trabalho, um trabalhador sinalizou, reforçando o item anterior, a inexistência de equipamentos de proteção; 2 apontaram a dificuldade de relacionamentos com os demais funcionários.

TABELA 13 – Dificuldades dos profissionais terceirizados do setor de conservação e limpeza que atuam na sede da Reitoria do IFPB para realização do seu trabalho

DIFICULDADES	Frequência Absoluta	Frequência Relativa
Inexistência de uniformes e materiais de trabalho	7	31,82%
Inexistência de equipamentos de proteção	1	4,55%
Dificuldade de relacionamentos com os demais funcionários	2	9,09%
Outras	12	54,54%
Total	22	100%

Fonte: Pesquisa direta.

Os dados levantados com os questionários revelam o perfil dos trabalhadores terceirizados no setor de conservação e limpeza, subcontratados pelo IFPB e alocados na sede da Reitoria. Esses trabalhadores se encontram em idade de pleno desenvolvimento da força de trabalho, e a garantia de seu emprego é a principal motivação para o desenvolvimento de sua função. Adquirindo mensalmente um salário mínimo, e possuindo, predominantemente o grau escolar do ensino fundamental completo, esses funcionários têm, em sua força de trabalho, o único meio de manter sua subsistência.

Com isso, apesar de o indicativo de satisfação com o trabalho, há a possibilidade de um encobrimento da real situação em detrimento das condicionantes impostas pelo serviço terceirizado, que não viabiliza fatores motivacionais para o desenvolvimento desta relação trabalhista, tendo em vista a situação de estar empregado ser a motivação predominante entre os funcionários.

4.3 QUESTIONÁRIOS COM GESTORES: VANTAGENS E DESVANTAGENS DA TERCEIRIZAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO

Os dados que seguem foram recolhidos a partir da realização de questionários com perguntas abertas junto a cinco servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e

Tecnologia da Paraíba (IFPB). Importante ressaltar que no processo de coleta destes dados, algumas das respostas destes roteiros não correspondiam à pergunta realizada, ou sequer foram respondidas, de modo que o número proposto de entrevistas não foi possível ser alcançado. Todavia, as informações levantadas a partir dos cinco gestores contemplam a proposta do estudo, de modo que serão analisadas adiante.

Como anteriormente mencionado, os seguintes profissionais responderam aos questionários: o Pró Reitor de Administração atual e aquele da gestão anterior, o servidor responsável por fiscalizar os contratos de terceirização, o diretor contábil da instituição e um professor. Quanto aos gestores de contrato, eles são funcionários federais que, por definições internas à gestão do IFPB, ficam encarregados da gestão dos contratos dos serviços gerais.

Os gestores informaram que a escolha deles para esse cargo considerava tempo de serviço e a capacidade para lidar com as atribuições do cargo, que envolvem, conforme a Instrução Normativa nº 5, de 26 de maio de 2017²⁵, a complexidade da fiscalização, o quantitativo de contrato por servidor e a sua capacidade para o desempenho das atividades.

Neste sentido, é atribuição do gestor de contratos, conforme disse o Gestor 5, a “coordenação geral do contrato firmado, desde o processo licitatório até a finalização e acompanhamento do mesmo”, complementa o Gestor 2:

A coordenação das atividades relacionadas à fiscalização técnica, administrativa, setorial e pelo público usuário, bem como dos atos preparatórios à instrução processual e ao encaminhamento da documentação pertinente ao setor de contratos para a formalização dos procedimentos quanto aos aspectos que envolvam a prorrogação, alteração, reequilíbrio, pagamento, eventual aplicação das sanções, extinção dos contratos dentre outros (questionário do Gestor 2).

O fiscal deverá acompanhar o gestor na Coordenação do contrato tratando diretamente na observação dos servidores quanto ao desenvolvimento das atividades se estão sendo realizadas com qualidade dentro do tempo limite necessário para realização de acordo com sua carga horária de trabalho; Acompanhamento das obrigações da empresa contratada para com seus trabalhadores; Averiguação quanto a satisfação da contratante com relação aos serviços recebidos, conforme indicado pelos Gestores 2 e 5.

As respostas adquiridas dos questionários com os gestores de contratos do setor de terceirização de serviços gerais do IFPB expõem algumas das questões que envolvem as

²⁵ Disponível em: <<https://www.comprasgovernamentais.gov.br/index.php/legislacao/instrucoes-normativas/760-instrucao-normativa-n-05-de-25-de-maio-de-2017>>. Acesso em: 20 de abril de 2018.

hierarquias que perpassam este setor. O Gestor 2 demonstrou ciência dos problemas sociais e técnicos que envolvem a atribuição de um trabalho terceirizado para o cumprimento desses serviços. Ao longo dos questionários, o gestor dissertou sobre as desvantagens advindas desse processo. De acordo com ele:

É possível identificar uma série de fatores que se caracterizam como desvantagens advindas da terceirização, dos quais destacam-se as principais:

- a) A terceirização na Administração Pública poderia fazer com que o Estado se tornasse completamente dependente dos serviços executados pelas empresas prestadoras de serviços. Essa dependência seria inevitável, uma vez que o Estado abriria mão de realizar concurso público para contratação de pessoal, preferindo contratar empresas para substituir a mão-de-obra direta;
- b) O risco de gerir e fiscalizar as atividades de terceiros, com perda de poder de execução;
- c) O nepotismo e/ou apadrinhamento que, em estando presentes na Administração, resultarão na contratação não de prestação de serviços, mas em intermediação de mão de obra, numa flagrante burla à legislação constitucional (questionário do Gestor 2).

A dependência que o poder público possui de uma empresa terceirizada de serviços gerais é o primeiro ponto apresentado pelo profissional, o que demonstra que ele tem ciência da autonomia que a empresa tem na gestão desse serviço em detrimento do poder de ingerência do Estado. Fator também ressaltado pelo Gestor 4,

A dependência da instituição nessa situação é considerada uma grande desvantagem por não existir um controle direto sobre as atividades desenvolvidas pelos trabalhadores. Existe um encarregado da própria empresa para cuidar da fiscalização.

Os gestores de contrato, apesar de não interferirem diretamente na gestão dos serviços gerais, são os funcionários efetivos do IFPB, nomeados após aprovação em concurso público, que dispõem de maior poder de decisão sobre os serviços realizados. Esse aspecto, a propósito, esbarra no segundo aspecto tratado, no qual ele aponta a perda do poder de execução.

Ainda por esse caminho, é interessante notar, mais uma vez, o público prioritário que se ocupa dos serviços de limpeza dos institutos. A ausência do concurso público como critério de seleção e a baixa escolaridade desses funcionários, conforme foi observado nos questionários estruturados de múltipla escolha apresentados no tópico anterior, apontam o pouco cuidado com que o poder público tem tratado as condições sociais e técnicas que definem a vida dos trabalhadores.

O ponto mais interessante do questionário, no entanto, decerto é o terceiro, no qual o gestor de contrato demonstra ter conhecimento do risco dos apadrinhamentos que perpassam o processo de terceirização, na medida em que não há processos de seleção de pessoal mais públicos e criteriosos, como os concursos por meritocracia, podendo considerar também as demandas sociais.

Ainda no tópico das desvantagens do processo de terceirização, o Gestor 1 endossa o discurso do seu colega de setor, ressaltando “a dependência da instituição dos respectivos trabalhos”, e acrescenta “a complexidade de gestão de atividades executadas por trabalhadores não contratados diretamente e nem sempre qualificados ou não capacidades” (questionário do Gestor 1). Em outras palavras, uma mesma instituição acaba sendo gerida por duas formas diferentes de organização, uma principal, movida pelo princípio meritocrático do poder público, e que envolve as suas atividades fim, e uma suplementar, que abarca o trabalho terceirizado, e que é regulamentado pelas políticas de contratação do setor de contratos.

O discurso mais eminentemente atento às questões sociais, porém, fez parte do questionário do Gestor 3, o qual discutia como desvantagem da terceirização “a insatisfação do quadro de trabalhadores pela condição de contratação diferente do quadro efetivo”. Isso sugere que não apenas as condições precárias de trabalho e vida dos funcionários terceirizados afetavam a sua insatisfação com o trabalho, mas a própria percepção das hierarquias que envolvem a instituição e as políticas de contratação interferem na sua relação com o seu trabalho.

O Gestor 4 remete a condição de empregado o motivo pelo má prestação de serviço, sendo esse serviço prestado incluso entre as desvantagens da terceirização. Apesar de mencionar a condição de insatisfação com o trabalho, o Gestor 4 não relaciona às condições sociais precárias desses profissionais.

A despeito dessas observações quanto às desvantagens do processo de terceirização dos serviços gerais do IFPB, os profissionais destacaram igualmente aquilo que consideravam algumas de suas vantagens. A principal delas, enfatizada por todos os que responderam aos questionários, diz respeito ao empenho das empresas contratadas no que diz respeito à “conservação, higienização e limpeza” do prédio (questionário do Gestor 1). Além disso, ressaltava o Gestor 2 como esse serviço permitia que os funcionários públicos se dedicassem com mais afinco a outras demandas da instituição, mais próximas de sua finalidade direta, sem a burocracia da organização de concursos públicos. Mas também

ênfatizava “a diminuição do desperdício, com a otimização de recursos” (questionário do Gestor 2).

O terceiro ponto apresentado pelo Gestor 2 destaca diretamente em uma consideração social:

A terceirização resulta no desenvolvimento econômico que é refletido através da criação de novas empresas que buscam oferecer serviços específicos e que oferecem mão de obra de diferentes níveis de qualificação, levando, assim, a um aumento do nível de emprego e de Receita para o Estado (Questionário do Gestor 2).

Essa leitura das vantagens da terceirização, bastante veiculada pelo pensamento neoliberal, faz eco às características anteriores que enfatizam os problemas da burocracia para a atividade pública e como abdicar delas pode ser vantajoso para o trabalho das instituições. Decerto que, em todos os casos, os profissionais falaram das circunstâncias específicas desse serviço de terceirização, não enfatizando o debate nacional da terceirização das atividades fim.

Apesar disso, é flagrante como o olhar desses funcionários esteve muito mais atento aos interesses da instituição que às condições de vida e trabalho dos funcionários. A propósito, os dois outros profissionais, Gestor 1 e Gestor 3, disseram que a empresa terceirizada fornece “mão de obra qualificada para as atividades que a destinam” (questionário do Gestor 1), processo que nos leva a questionar que tipo de qualificação é essa que é levantada, sobretudo se considerada a pouca escolaridade dos funcionários aferidas nos questionários estruturados de múltipla escolha.

Sendo assim, é possível discutir se essa construção não é produto das relações hierárquicas que perpassam a vida funcional dos profissionais, todos eles concursados, efetivos e os salários vantajosos dos funcionários federais, em franca vantagem hierárquica sobre os terceirizados.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A terceirização foi se tornando uma estratégia no campo do trabalho sendo cada vez mais utilizada conforme o desenvolvimento do capitalismo e ascensão do sistema neoliberal. No Brasil, a década de 1960 é marcada pela expansão dessa estratégia, que teve na legislação apoio e direcionamento para sua aplicação no campo de trabalho privado e público.

Com o percurso legislativo traçado neste trabalho, se percebeu que, com a aprovação de Leis, Decretos e outras normas referentes à terceirização, seu uso foi liberado no Brasil, tornando-se uma forma de flexibilizar os preceitos antes instituídos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Sua autorização para atividades-meio e atividades-fim aprofundou ainda mais a maleabilidade da contratação de serviços por essa via, repercutindo, na prática das relações de trabalho, no aumento das violações de direitos de trabalhadores.

Na análise de Alves (2017), se no ano de 2017 a previsão era de que o uso da terceirização ultrapassasse 1/3 do total das contratações do mercado formal, com a publicação da Lei nº 13.429 de 2017, esse percentual deve aumentar, podendo chegar a 2/3 nos próximos anos. A previsão é de que haja o aumento das relações informais no âmbito trabalhista, o que está diretamente relacionado à precarização do trabalho, com a ausência de proteção legal e social de trabalhadores e com o estímulo da competitividade no mercado. Ainda, acrescenta o autor (ALVES, 2017) que a massa salarial deverá ser reduzida significativamente, tendo em vista o reduzido valor da remuneração salarial de trabalhadores terceirizados, em comparação àqueles efetivos, ao passo em que a jornada de trabalho deverá crescer ainda mais.

Por outro lado, com os dados levantados a partir dos questionários, se percebeu que o processo de terceirização compromete o tempo de emprego, de modo que o reduz e se expressa na rotatividade de trabalhadores dentro das instituições que realizam este tipo de contratação. De mesmo modo, se prevê este impacto no âmbito do trabalho formal.

Na medida em que trabalhadores permanecem por períodos descontínuos em determinados empregos via a estratégia da terceirização, sua formação profissional é impactada, assim como a relação com sua categoria profissional e com a representação sindical. Ademais, como ressaltam alguns autores (ALVES, 2017; VIANA et al., 2011), a

redução do período de vínculo de emprego também implica no aumento dos custos com seguros desemprego.

Como consequência direta no cotidiano do trabalhador, decorre a dificuldade de organização e planejamento da própria vida, tendo em vista a alternância entre períodos empregados e outros sem qualquer vínculo de emprego, e a insatisfação com o próprio trabalho. Isto também repercute em processos de sofrimento físico e mental, tendo em vista as cargas de trabalho excessivas, e no não exercício de momentos de lazer e outras atividades que envolvem a socialização, o que compromete diretamente a qualidade do serviço prestado e pode ter relação direta com possíveis acidentes de trabalho.

Apesar do equilíbrio quanto ao sexo de profissionais terceirizados que atuam na sede da Reitoria do IFPB, visualizamos uma predominância do sexo feminino no setor de conservação e limpeza, e também, uma predominância na faixa etária de 26 e 33 anos, confirmando a premissa de Alves (2017) de que esse setor constitui em uma área onde os grupos mais vulneráveis estão alocados, como mulheres, negros, jovens, migrantes e imigrantes.

Desses profissionais, a maioria contribui totalmente no orçamento familiar e compartilham com outras pessoas as despesas domésticas, sendo o trabalho a renda imprescindível para sua sobrevivência.

Contrastando com a afirmativa de mão de obra qualificada, de que a terceirização promoveria a capacitação desses profissionais, 9 dos profissionais possuem apenas o fundamental completo e 7 o fundamental incompleto, o que nos leva a perceber que esse setor é ainda destinado às pessoas com baixa escolaridade e de pouco incentivo à formação profissional. No entanto, o IFPB incentiva esses profissionais a se dedicarem aos estudos, especialmente aos cursos técnicos ofertados através do Programa Nacional de Integração da Educação Profissional com a Educação Básica na Modalidade de Educação de Jovens e Adultos (PROEJA).

Como motivação de trabalho, a opção de garantia do vínculo empregatício é predominante, o que corrobora que estar empregado é o principal fator de satisfação de trabalho, em detrimento dos aspectos satisfatórios no contexto do trabalho, que não foram elencados, de modo que nos leva a compreender, diante da conjuntura econômica e

política, com uma taxa de desemprego que atinge 12%²⁶, com a procura por emprego maior que a oferta, impõe uma situação de vulnerabilidade ao empregado.

Desse modo, apesar do nível de satisfação dos funcionários do setor de conservação e limpeza, percebemos que sua satisfação é voltada apenas pela sua condição de empregado, de modo que aspectos como as condições precárias de trabalho e de vida e a própria relação hierárquica que se mantém entre a instituição e as políticas de contratação não são explicitadas.

Por meio das informações levantadas com os gestores, percebemos uma preocupação maior voltada aos interesses da instituição que aos interesses dos funcionários terceirizados, a estratégia de terceirização foi avaliada e identificada suas vantagens e desvantagens quanto as implicações desse serviço na instituição, se considerar os aspectos que envolvem os funcionários terceirizados, à exceção do Gestor 3, que destacou a insatisfação dos funcionários terceirizados devido à forma distinta de contratação, sem, no entanto, enfatizar as demais condições sociais que envolvem esses funcionários.

Ao tecer um panorama teórico e das experiências de contratação de serviço via terceirização, ficou nítida sua relação com um sistema econômico e político que preza pelo lucro e pela redução de gastos no âmbito da Administração Pública. Resta perceptível como seu uso contemporâneo se faz ao passo em que políticas de privatização avançam, assim como o sucateamento do serviço público, o comprometimento de políticas sociais e os retrocessos na garantia de direitos, em especial àqueles referentes ao âmbito trabalhista.

Neste sentido, a utilização da contratação da terceirização também pode ser relacionada ao agravamento das condições de trabalho e ao aumento de trabalhos em condições análogas à escravidão e, ainda, à corrupção no serviço público. Com isso, cada vez mais ocorrerá a concentração da renda nas mãos de poucos grupos/pessoas e o aumento da judicialização no âmbito trabalhista.

No contexto do IFPB, os impactos causados pela terceirização revelam uma dependência dos serviços fornecidos pelas empresas privadas à instituição pública. Essa estratégia de serviço corrobora para a permanência de condição de trabalho precária, cuja motivação maior é estar empregado. Todavia, adversas às implicações oriundas da terceirização, o IFPB procura promover uma condição mais favorável a esses funcionários,

²⁶ Conforme aponta o IBGE, em janeiro de 2018 taxa de desemprego no Brasil atingiu 12%, ver: <http://www.valor.com.br/brasil/5352207/brasil-tem-127-milhoes-de-desempregados-mostra-ibge> Acesso em 11/05/2018.

fornecendo serviços de saúde por meio do gabinete médico e estimulando a formação profissional com cursos do PROEJA.

6 REFERÊNCIAS

ALVES, Giovanni. **Dimensões da Reestruturação Produtiva: ensaios de sociologia do trabalho**. Londrina: Praxis, Bauru: Canal 6, 2007.

_____. Terceirização: o futuro do trabalho no Brasil. **Trab. Educ. Saúde**, Rio de Janeiro, v. 15 n. 2, p. 337-345, maio/ago. 2017.

ANDRADE, Andréa de Faria Barros. **Os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia: uma análise de sua institucionalidade**. 209 f. Tese (Doutorado em Educação). Universidade de Brasília, Brasília, 2014.

ARAÚJO, Germano Alves. **Gestão de processos no setor de transporte da UFPB: adequação às metas institucionais**. 2017. 147f. Dissertação (Mestrado Profissional em Políticas Públicas, Gestão e Avaliação da Educação Superior). Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2017.

BORGES, Ângela; DRUCK, Maria da Graça. Crise Global, terceirização e a exclusão no mundo do trabalho. **Caderno CRH**, v.19, Salvador, 1993.

BRASIL. **Decreto n.º 7.566, de 23 de setembro de 1909**. Cria nas capitais dos Estados da República Escolas de Aprendizes Artífices, para o ensino profissional primário e gratuito. República dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro, 23 de setembro de 1909.

_____. **Decreto nº 4.127, de 25 de fevereiro de 1942**. Estabelece as bases de organização da rede federal de estabelecimentos de ensino industrial. República dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro, 25 de fevereiro de 1942.

_____. **Decreto-Lei n.º 5.452, de 01 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. República dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro, 01 de maio de 1943.

_____. **Decreto-Lei nº 1.212, de 31 de maio de 1966**. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. Brasília, 31 de maio de 1966.

_____. **Decreto-Lei nº 1.216, de 10 de junho de 1966**. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. Brasília, 10 de junho de 1966.

_____. **Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967**. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 25 de fevereiro de 1967.

_____. **Decreto nº 62.756, de 22 de maio de 1968**. Dispõe sobre a coordenação e fiscalização das Agências de Colocação, submetendo-as ao controle do Departamento Nacional de Mão-de-Obra, e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 22 de maio de 1968.

_____. **Decreto-Lei nº 1.034, de 21 de outubro de 1969**. Dispõe sobre medidas de segurança para Instituições Bancárias, Caixas Econômicas e Cooperativas de Créditos, e dá

outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 21 de outubro de 1969.

_____. **Decreto-Lei nº 2.300, de 21 de novembro de 1986.** Dispõe sobre licitações e contratos da Administração Federal e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 21 de novembro de 1986.

_____. **Decreto nº 2.271, de 07 de julho de 1997.** Dispõe sobre a contratação de serviços pela Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 07 de julho de 1997.

_____. **Decreto nº 5.224, de 1º de outubro de 2004.** Dispõe sobre a organização dos Centros Federais de Educação Tecnológica e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 1º de outubro de 2004.

_____. **Lei nº 378, de 13 de janeiro de 1937.** Dá nova organização ao Ministério da educação e Saúde Pública. Republica dos Estados Unidos do Brasil. Rio de Janeiro, 13 de janeiro de 1937.

_____. **Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970.** Estabelece diretrizes para a classificação de cargos do Serviço Civil da União e das autarquias federais, e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 10 de dezembro de 1970.

_____. **Lei nº 6.019, de 06 de janeiro de 1974.** Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 06 de janeiro de 1974.

_____. **Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983.** Dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 20 de junho de 1983.

_____. **Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993.** Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 21 de junho de 1993.

_____. **Lei nº 8.863, de 28 de março de 1994.** Altera a Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 28 de março de 1994.

_____. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.** Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 20 de dezembro de 1996.

_____. **Lei nº 9.527, de 10 de dezembro de 1997.** Altera dispositivos das Leis nºs 8.112, de 11 de dezembro de 1990, 8.460, de 17 de setembro de 1992, e 2.180, de 5 de fevereiro de 1954, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 10 de dezembro de 1997.

_____. **Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008.** Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 29 de dezembro de 2008.

_____. **Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017.** Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 03 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 31 de março de 2017.

_____. Ministério da Educação. Conselho Superior do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba. **Resolução nº 246, de 18 de dezembro de 2015.** Dispõe sobre o Estatuto do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba, nos termos da legislação em vigor. João Pessoa, Paraíba, 18 de dezembro de 2015.

_____. **Projeto de Lei Complementar nº 30, de 28 de abril de 2015.** Dispõe sobre os contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrentes. Poder Executivo brasileiro. 28 de abril de 2015.

_____. **Projeto de Lei nº 4.302, de 19 de março de 1998.** Dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de trabalho temporário e na empresa de prestação de serviços a terceiros, e dá outras providências. Poder Executivo brasileiro. 19 de março de 1998.

_____. **Projeto de Lei nº 4.330, de 26 de outubro de 2004.** Dispõe sobre o contrato de prestação de serviço a terceiros e as relações de trabalho dele decorrentes. Poder Executivo brasileiro, 26 de outubro de 2004.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização como intermediação de mão de obra.** Ebook, 2014. Disponível em: <<https://indicadoresdeemprego.files.wordpress.com/2013/12/terceirizac3a7c3a3o-como-intermediac3a7c3a3o-de-mc3a3o-de-obra.pdf>>. Acesso em: 25 de março de 2018.

CARVALHO, Lucas Vinicius de; BRIDI, Maria Aparecida. Trabalho e desigualdade: a terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores. **Revista da ABET**, v. 14, n. 1, p. 99-113, Janeiro a Junho de 2015.

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

CAVALCANTI, Maria da Conceição Monteiro. **A expansão do ensino superior à distância no IFPB: um estudo da implantação do Curso de Administração Pública no âmbito do Programa Nacional de Administração Pública - PNAP.** 346f. Tese (Doutorado em Educação). Centro de Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2016.

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração nos Novos Tempos.** 2. Ed. 7. Reimpressão. Rio de Janeiro: Elsevier, 2004.

_____. **Administração Pública.** 2. Ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

COIMBRA SANTOS, Rodrigo. *Relações Terceirizadas de Trabalho*. Curitiba: Juruá, 2008.

CRUZ, Luiz Guilherme Ribeiro da. A terceirização trabalhista no Brasil: aspectos gerais de uma flexibilização sem limite. In: *Revista do CAAP*. 1º Semestre, p. 319-343, 2009.

DAU, Denise Motta. A expansão da terceirização no Brasil e a estratégia da CUT de enfrentamento do trabalho. In: DAU, Denise Motta; RODRIGUES, Iram Jácome; CONCEIÇÃO, Jefferson José da. **Terceirização no Brasil: do discurso da inovação à precarização do trabalho (atualizações do debate e perspectivas)**. São Paulo: Annablume; CUT, 2009, p.167-186.

DELGADO, Gabriela Neves. **Os limites constitucionais da terceirização**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2004.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos da reconstrução**. São Paulo LTR, 2005.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª ed. São Paulo, LTR 2008.

DI PIETRO, Maria Sílvia Zanella. **Direito administrativo**. 19º ed. São Paulo: Atlas, 2006.

_____. **Parcerias na Administração Pública: concessões, permissão, franquia, terceirização e outras formas**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 1999.

DIAS, Ana Patrícia. **A terceirização da força de trabalho: precarização, desigualdade e conflitos**. Natal, RN: EDUFRN, 2014.

DIEESE. **A situação do trabalho no Brasil na primeira década dos anos 2000**. Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos. São Paulo: DIEESE, 2012.

DRUCK, Maria da Graça. **Terceirização: (des)fordizando a fábrica - um estudo do complexo petroquímico**. Salvador: Edufba, 1999.

_____. O avanço da terceirização do trabalho: principais tendências nos últimos 20 anos no **Bahia: Análise & Dados**, Salvador, SEI, v.21, n.2, abr./jun., p.399-416, 2011.

FERNANDES, D.C. Precarização do trabalho. In: OLIVEIRA, D.A.; DUARTE, A.M.C.; VIEIRA, L.M.F. **DICIONÁRIO: trabalho, profissão e condição docente**. Belo Horizonte: UFMG/Faculdade de Educação, 2010.

FERNANDES, Jorge Ulisses Jacoby. **Responsabilidade Fiscal, questões práticas na função do ordenador de despesa; na terceirização da mão-de-obra; na função do controle administrativo**. 2 ed. rev., atual. e ampl. Brasília: Brasília Jurídica, 2002.

HARVEY, David. **A condição pós-moderna**. São Paulo: Ed. Loyola, 1992.

JÚNIOR, Fausto Augusto; SILVA, Liliane Maria Barbosa da; ALMEIDA, Max Leno de; SILVA, Patrícia Pereira da. Terceirização no setor público brasileiro. In: DAU, Denise Motta; RODRIGUES, Iram Jácome; CONCEIÇÃO, Jefferson José da. **Terceirização no Brasil: do discurso da inovação à precarização do trabalho** (atualizações do debate e perspectivas). São Paulo: Annablume; CUT, 2009, p.107-128.

KARDEC, Alan. CARVALHO, Claudio. **Gestão estratégica e terceirização**. Rio de Janeiro: Qualitymark/Abraman, 2002.

LACOMBE, Francisco José Masset. **Administração: Princípios e Tendências**. São Paulo: Saraiva, 2003.

LADEIA, Renato. **Economia de Escala: afinal que bicho é esse?**. 2017. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/negocios/economia-de-escala-afinal-que-bicho-e-esse/105254/>>. Acesso em: 08 de março de 2018.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

LIMA, Marileuza Fernandes Correia de. et al. **Da escola de Aprendizizes Artífices da Parahyba à Escola Técnica Federal da Paraíba: memórias do ensino técnico**. João Pessoa: ETFPB/Gráfica, 1995.

MAEDA, Patrícia. Terceirização no Brasil: histórico e perspectivas. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, SP, n. 49, p. 127-150, jul./dez. 2016. Disponível em: <<https://hdl.handle.net/20.500.12178/103358>>. Acesso em: 25 de mar. de 2018.

_____. **A era dos zero direitos: trabalho decente, terceirização e contrato zero-hora**. São Paulo: LTr, 2017.

MARCELINO, Paula; CAVALCANTE, Sávio. Por uma definição de terceirização. **Caderno CRH**, 2012, v. 25, n.65, mai/ago, p.331-346.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. São Paulo: Malheiros, 2007.

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **Pesquisa social: Teoria, método e criatividade**. 27. ed. Petrópolis, Rio de Janeiro: Editora Vozes, 2008.

NEGRÃO, João José de Oliveira. O governo de FHC e o neoliberalismo. **Lutas Sociais**, n.1, 1996. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/index.php/ls/article/view/18809> Acesso em: 07 de jul. de 2018.

PALMEIRA SOBRINHO, Zéu. **Terceirização e reestruturação produtiva**. São Paulo. Ltr, 2008.

PAULO NETTO, José; BRAZ, Marcelo. **Economia Política: uma introdução crítica**. 2ed. São Paulo Cortes, 2007.

- PENA, R. F. A. "Terceirização e trabalho"; **Brasil Escola**. Disponível em <<http://brasilecola.uol.com.br/geografia/terceirizacao-trabalho.htm>>. Acesso em: 26 de fevereiro de 2018.
- RAMOS, Viviane Silva. **Desenvolvimento local e território: uma reflexão sobre o papel dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia**. 67f. Dissertação (Mestrado em Educação Agrícola). Instituto de Agronomia, Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, 2011.
- RIBEIRO, Elisa. A perspectiva da entrevista na investigação qualitativa. In: **Evidência, olhares e pesquisas em saberes educacionais**. Número 4, maio de 2008. Araxá. Centro Universitário do Planalto de Araxá.
- RUDUIT, Sandro. Subcontratação. Terceirização. In: CATTANI, A. Davi; HOLZMANN, Lorena. **Dicionário de trabalho e tecnologia**. Porto Alegre: Ed. da UFRGS, 2006, p.274-276,311-314.
- SAVIANI, Dermeval. Trabalho e educação: fundamentos ontológicos e históricos. **Revista Brasileira de Educação**. V.12, n.34, jan./abr, p. 152-180, 2007.
- SILVA, Alan Elias. As implicações da terceirização na administração pública brasileira. **Revista Conbrad**, Maringá, v.2, n.1, p. 109-124, 2017.
- SILVA, Diogo Fernandes da. OLIVEIRA, Roberto Vêras de. O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba sob o impacto das recentes políticas federais de formação profissional. In: OLIVEIRA, Roberto Vêras de. (org.). **Dinâmicas atuais do trabalho na Paraíba: leituras sociológicas**. Campina Grande: EDUEPB, p. 147-177, 2014.
- SILVA, Marcus Vinícius Moreira Castro. **Análise da terceirização nas Instituições de Ensino Superior Públicas no Estado de Goiás**. 111 f. Dissertação (Mestrado em Gestão Organizacional). Unidade Acadêmica Especial de Gestão e Negócios, Universidade Federal de Goiás, 2016.
- SIQUEIRA, Carlos Eduardo. O Projeto de Lei nº 4.302: terceirização quae sera tamen. In: **Cadernos de Saúde Pública**. Editorial, p. 1-3. 2017.
- STIGLITZ, Joseph E. **A globalização e seus malefícios: a promessa não-cumprida de benefícios globais**. Tradução: Bazin Tecnologia e Linguística – São Paulo. Futura, 2002.
- TAUILE, José Ricardo. **Para (re)construir o Brasil contemporâneo: trabalho, tecnologia e acumulação**. Rio de Janeiro: Contraponto, 2001.
- VALENTE, Mônica. **A terceirização nos serviços públicos: trabalho decente e serviço público de qualidade**. In: DAU, Denise Motta; RODRIGUES, Iram Jácome; CONCEIÇÃO, Jefferson José da. **Terceirização no Brasil: do discurso da inovação à precarização do trabalho (atualizações do debate e perspectivas)**. São Paulo: Annablume; CUT, 2009, p.103-106.

VIANA, Márcio Túlio; DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos.
Terceirização: aspectos gerais. A última decisão do STF e a súmula 331 do TST. Novos
enfoques. *Rev. TST*, Brasília, vol. 77, no 1, p. 54-84, jan/mar 2011.

7 APÊNDICES

7.1 APÊNDICE A: QUESTIONÁRIO APLICADO COM OS GESTORES

1. Há quanto tempo o IFPB faz uso da terceirização?
2. Quais as atividades terceirizadas?
3. Quais os critérios estabelecidos para a realização da terceirização?
4. Quantos funcionários compõem o quadro de terceirizados atualmente?
5. Quais as vantagens de utilizar essa ferramenta?
6. Quais as desvantagens de uso da terceirização?
7. Qual a função do gestor de contratos?
8. Qual a função do fiscal de contratos?
9. Qual o critério de escolha do gestor de contratos?
10. Qual o critério de escolha do fiscal de contratos?
11. Existe alguma capacitação/treinamento para o gestor/fiscal de contratos?

7.2 APÊNDICE B: QUESTIONÁRIO APLICADO COM OS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS

1. DADOS PESSOAIS

- masculino
- feminino

2. IDADE

- 18 a 25
- 26 a 33
- 34 a 41
- acima de 41

3. ESTADO CIVIL

- solteira (o)
- casada (o) /união estável/companheira (o)
- separada (a) /divorciada (o)
- viúva (o)

4. ESCOLARIDADE

- analfabeto
- fundamental incompleto
- fundamental completo
- médio incompleto
- médio completo
- superior incompleto
- superior completo

5. HÁ QUANTO TEMPO TRABALHA NA EMPRESA?

- menos de um ano
- de um a dois anos
- de dois a cinco anos
- de cinco a dez anos
- mais de dez anos

6. HÁ QUANTO TEMPO PRESTA SERVIÇOS NO IFPB?

- menos de um ano
- de um a dois anos
- de dois a cinco anos
- de cinco a dez anos
- mais de dez anos

7. QUANTO TEMPO DE SERVIÇO NO MESMO SETOR?
- menos de um ano
 - de um a dois anos
 - de dois a cinco anos
 - de cinco a dez anos
 - mais de dez anos
8. QUAL O CARGO QUE OCUPA?
- serviços gerais
 - serviço especializado Qual? _____
9. COMO SE DEU O PROCESSO DE SELEÇÃO E CONTRATAÇÃO?
10. QUEM COORDENA SUA ATIVIDADE DE TRABALHO?
- agente da empresa terceirizada
 - servidor do Instituto
11. A QUEM RECORRE PARA DISCUTIR QUESTÕES PERTINENTES AO TRABALHO?
- agente da empresa terceirizada
 - servidor do Instituto
12. QUAIS AS MOTIVAÇÕES PARA DESENVOLVER SUAS ATIVIDADES?
- oportunidade de estar empregado
 - contribuir com suas atividades por gostar do IFPB
 - crescimento profissional
 - salário
13. QUAIS AS DIFICULDADES PARA DESENVOLVER SUAS ATIVIDADES?
- inexistência de uniformes/instrumentos/material de trabalho
 - inexistência de equipamentos de proteção
 - dificuldades de relacionamentos
 - outras
14. QUAL A JORNADA DE TRABALHO DIÁRIA?
- menos de oito horas
 - oito horas
 - mais de oito horas
15. QUANTAS HORAS DE DESCANSO?
- meia hora

- uma hora
- entre uma e duas horas

16. COMO SE DÁ O PAGAMENTO DO SALÁRIO?

- quinzenal
- mensal
- outras

17. QUAL O SALÁRIO?

- um salário mínimo
- de um a dois SM
- de dois a cinco SM
- Mais de cinco SM

18. QUE COMPLEMENTOS DE SALÁRIO VOCÊ RECEBE?

- transporte
- alimentação
- saúde
- transporte e alimentação
- transporte e saúde
- alimentação e saúde
- os três benefícios

19. IDENTIFIQUE O NÍVEL DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO.

- ótimo
- muito bom
- bom
- regular
- insuficiente

20. QUAL A PARTICIPAÇÃO DO SEU GANHO NA RENDA FAMILIAR?

21. QUANTAS PESSOAS DA FAMÍLIA TRABALHAM?

22. IDENTIFIQUE O NÍVEL DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO

- ótimo
- muito bom
- bom
- regular
- insuficiente

8 ANEXOS

8.1 TOMADA DE PREÇOS Nº 01/1976

PROTOCOLO
Nº 2.295/76-SETEP.

FICHA DO DA
Em 13/10/76

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CULTURA
ESCOLA TÉCNICA FEDERAL DA PARAIBA

TOMADA DE PREÇOS Nº 01 / 76

10.76..

INTERESSADO: DIRETOR DE PATRIMÔNIO E MANUTENÇÃO DA ESCOLA TÉCNICA FEDERAL DA PARAIBA.

ASSUNTO: SERVIÇOS DE CONSERVAÇÃO E LIMPEZA DAS ÁREAS E DEPENDÊNCIAS DA ESCOLA.

ANEXOS: DOCUMENTOS RELATIVOS.

MOVIMENTO DO PROCESSO

DESTINO	DATA	DESTINO	DATA
1. D.D.	08 07 75		
2. H.F.	09 07 75		
3. DAD.	15 07 75		
4. DIFAP	16 07 75		
5. Cons.Lic.	25 10 75		
6. Dep. Lic. Adm.	29 10 75		
7. D.D.	11 11 75		
8. Dep. Lic. Adm.	16 11 75		
9. DIFAP	17 11 75		
10. Cons.Lic.	18 11 75		
11. DAF	16/12/76		
12. DAF	16/12/76		

Processo N. 2295
2003, 07, 11-76
J. Galvão

MEC - DEM
ESCOLA TÉCNICA FEDERAL DA PARANÁ
AUTORIZAÇÃO DE GASTOS

Nº 00176

Instruções: Setor de
Tribunais

Senhor Diretor,
Coloquemos a Vossa Senhoria autorizar a realização do seguinte serviço:

ESPECIFICAÇÃO

Limpesa, Higiene e Conservação das unidades administrativas da Escola, (parte) por firma especializada, de acordo com as especificações de serviço em anexo.

JUSTIFICATIVA

Falta de pessoal habilitado suficiente, bem assim a necessidade de apresentação da Escola devidamente acessada.

A despesa está estimada em R\$ 20.000,00 - (vinte mil reais) em 07 de julho de 76

ADMINISTRAÇÃO DE GASTOS

GEN. RESP. 3.1.1.3.2 - O.S. TERCIA	
Saldo orçamentário	114.350,13
Saldo financeiro	
S O M A	20.000,00
B A L A N C O	34.350,13
Data 15/ 07 /19 76	

[Redacted signature box]

AUTORIZAÇÃO: Cindogon de sa for
validades legais.
E. K. 1 4 178

[Redacted signature box]



SERVIÇOS DE LIMPEZA, HIGIENE E CONSERVAÇÃO NA ESCOLA TÉCNICA FEDERAL
DA PARAÍBA, CONFORME CARGAS ANEXAS:

dos Serviços a serem executados:

PERMANENTE

- a) - Limpeza e desinfecção cada duas horas das 01 (três) cozinhas sanitárias dos alunos e algumas localizadas no pavilhão superior, 1º e 2º Pavilhões, mantendo-as abastecidas de papel higiênico e sabão líquido.

PERMANENTE UMA VEZ POR SEMANA

- a) - Varrição das salas de aulas (teóricas) existentes nos Pavilhões / principal e secundário da Escola, num total de 19 (dezanove) de acordo com os seguintes números: 1-2-3-4-5-6-7-8-9-10-11-17-18-19-20-23-24-25 e 26, seguindo todas as normas escolares após a varrição.
- b) - Varrição do Hall de entrada, sempre que há acesso às salas de aulas recintos coberto e descoberto.

PERMANENTE UMA VÉZ

- a) - Varrição dos laboratórios de Física, Química e das salas, das dependências administrativas do Departamento de Ensino, Departamento de Pedagogia e Após Didático, laboratórios e oficinas de Eletrotécnica, laboratórios e oficinas de Construção Civil e laboratórios de Mecânica.
- b) - Limpeza com pano úmido das arcabuzarias de marbre existentes e Hall de entrada da Escola.
- c) - Limpeza e desinfecção dos demais sanitários da Escola, mantendo-as abastecidas de papel higiênico e sabão líquido.
- d) - Limpeza do pórtico frontal da Escola (varrição) e a devida coleta do lixo.
- e) - Limpeza com aspirador de pó dos Departamentos com piso de alvenaria.

PERMANENTE

- a) - Limpeza com aspirador de pó do Auditório e do Conselho Técnico Comunitário.

* * * * *

2024 76 - 85
CONTINUAÇÃO

- fl. 03 -

- b) - Proceder o devido encerramento das seguintes dependências administrativas: Departamento de Ensino, Registros Escolares, Departamento de Pedagogia e Inclusive e correr o que af. respectivo do Gabinete Médico-Sanitário, Hall da Escola e corredor de acesso à Diretoria.

QUINTAMENTE

- a) - Lavagem com água e sabão apropriado, bem como detergente à base de soda, das secretarias da secretaria e piaas das corredores superior e inferior do 1º e 2º pavilhões.

SEXTAMENTE

- a) - Apurar e conservar todos os gramados da Escola, exceto o Campo de Futebol.
 b) - Proceder a limpeza com flanela úmida das luminárias e dos vidros das janelas de todas as dependências do Estabelecimento.
 c) - Limpeza com vacalhão apropriado das paredes internas e externas e inclusive tetos, a fim de remover poeira e talas de aranha.
 d) - Limpeza com material apropriado, e o devido polimento de todas as placas de bronze existentes na Escola.

SÉTIMAMENTE

- a) - Verificar, conservar e manter o bom funcionamento das redes: Hidráulicas, Sanitárias e Elétricas, ocorrendo por conta da Escola as despesas concernentes a substituição de material.

DECRETO DO PARECER E RESOLUÇÃO da Escola Médica Federal do Paraná,
 em 06 de julho de 1975.

- Sho. do Diretor de Det. e Manutenção -

8.2 EDITAL TOMADA DE PREÇOS Nº 01/1976



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CULTURA
ESCOLA TÉCNICA FEDERAL DA PARAIARA

EDITAL DE TOMADA DE PREÇOS Nº 01/76, PARA SELEÇÃO DE SERVIÇOS DE
LIMPEZA E CONSERVAÇÃO DAS DEPENDÊNCIAS DA ESCOLA TÉCNICA FEDERAL DA PARAIARA.

A Direção da Instituição da Escola Técnica Federal da Paraiara de ordem do Senhor Diretor, faz público para conhecimento dos interessados, que às 09:00 horas do dia 25 de agosto de 1976, no recinto da mesma Direção, no Edifício de Refeição Escola, localizada à Avenida 1ª de Maio, 750 (Agora Rio), na Cidade de SÃO PAULO-SP., serão recebidas e documentadas referentes a habilitação e as propostas de preços, relativas a execução dos SERVIÇOS DE LIMPEZA E CONSERVAÇÃO DAS DEPENDÊNCIAS DO ESTABELECIMENTO, especificadas no Anexo ao presente Edital, observando-se os termos dos Artigos 147 e 148 do Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, e as condições a seguir:

Capítulo I

DA HABILITAÇÃO E PROPOSTAS

- I - Poderão participar a Instituição as propostas de seus representantes legalmente credenciados, que até às 09:00 horas de dia 25 de agosto de 1976, às 09:00 horas entregue ao DIRETOR DA INSTITUIÇÃO, no endereço referido a este Edital, sob as seguintes condições: "TOMADA DE PREÇOS Nº 01/76-SP/76", com habilitação de firma... das seguintes documentas, em dois (2) exemplares autenticados em cartório:
- I.1 - Cartão de inscrição do registro profissional de profissionais expedido em 1970 pela ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE TÉCNICOS DE RESTAURAÇÃO, em dependências pertencente a UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO Nº 01/76.
 - I.2 - Fidei-jussu emitido em 1976 no D.º 1.º, do Ministério da Fazenda, de seguinte teor:
 - a) do Estabelecimento sede do Instituto, quando este for localizada em SÃO PAULO-SP., com autenticação analítica da DIRETORIA DE INSTITUÇÕES FEDERAIS de referência local de São Paulo-SP.
 - b) da Filial do Instituto localizada em SÃO PAULO-SP., quando o estabelecimento sede do Instituto for situada em local diverso de São Paulo, com autenticação tanto do Diretor de INSTITUÇÕES FEDERAIS de jurisdição do estabelecimento sede, como da jurisdição de referência Filial.

Continua

(1)



 MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CULTURA
 ESCOLA TÉCNICA FEDERAL DA PARAÍBA

Continuação: do Capítulo I - DA HABILITAÇÃO E LICITAÇÃO.

- 1.3 - Alvará de licença para funcionamento do Estabelecimento Sede ou da Filial do licitante, expedido em 1976, pela SECRETARIA DE RECURSOS E FISCALIZAÇÃO DA PREFEITURA MUNICIPAL de João Pessoa-PB;
- 1.4 - Declaração firmada, no ato, por 2 (dois) entidades públicas ou privadas sediadas em JOÃO PESSOA-PB., datada do ano de 1976, consignando a natureza, o posto, qualidade e prazo dos serviços prestados pelo Estabelecimento Sede ou Filial do licitante;
- 1.5 - Declaração expressa firmada pelo licitante, de que dispõe dos seguintes e equipamentos necessários, com descrição das respectivas características de classe:
- a) REPARAÇÃO DE PÓS;
 - b) REPARAÇÃO DE TIPO IMOBILIAR ou similar (desde que atenda o serviço);
 - c) REJUNTA DE CORDÃO DE ALUM.
- 1.6 - Prova de que a firma proponente tenha um capital registrado igual ou superior a Cr\$50.000,00 (CINQUENTA MIL CRUZADOS);
- 1.7 - Declaração firmada no ato, por 2 (dois) estabelecimentos beneficentes sediados em JOÃO PESSOA-PB., atestando a idoneidade financeira do Estabelecimento Sede ou Filial do licitante, datada de 30 (trinta) dias, no ato, da data de habilitação;
- 1.8 - Declaração expressa firmada pelo licitante de que se sujeita a todas as condições estabelecidas no presente Edital;
- 1.9 - Promessa ou carta de apresentação em papel visado, firmada por quem de direito, indiciando representante junto a COMISSÃO DE LICITAÇÃO da Escola Técnica Federal da Paraíba, em condições plenas de tomar decisão e assumir responsabilidades em nome da representada.
- 2 - Ao candidato que apresentar o credencial constante do sub-ítem 1.9 deste Capítulo, será permitida assistir aos trabalhos declaratórios de habilitação.
- 3 - A falta de apresentação no ato e hora aprazidas no item 1 (um) deste Capítulo, de qualquer documento constante dos 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.6, 1.7 e 1.8 deste Capítulo impedirá a habilitação do candidato, não obtendo recursos para regularização e apresentação dos mesmos.

Continuação:

Capítulo II - DO Edital - João Pessoa - PB - Junho 1976 - 22



EX. N. 2215, H. 10/11/89

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CULTURA
ESCOLA TÉCNICA FEDERAL DE PARANÁ

Destinação de Capítulo I - DA HABILITAÇÃO E ADMISSÃO.

4 - Na data e hora aprazidas no item 1 (um) deste Capítulo, a Comissão de Seleção procederá a abertura dos envelopes contendo as inscrições para habilitação dos candidatos, cujas folhas serão rubricadas pelos membros da Comissão e pelos assistentes presentes, realizando a seguir os trabalhos classificatórios da habilitação dos candidatos, com observância de sua competência a qual irá da e enviada pela Comissão, será rubricada pelos componentes presentes.

Capítulo II

DA APRESENTAÇÃO E REQUISITOS DA PROPOSTA

1 - A proposta deverá ser entregue até às 09:00 horas do dia 15 de agosto/1986, na DIVISÃO DE MATERIAL, em envelope separado, fechado à mão, com as inscrições: FORAM DE PESSOAS DE 01/86 - ENTPB, DIVISÃO DE PESSOAS DE PESSOAS

2 - O documento de que trata o item 1 deste Capítulo, deverá ser assinado pelo proponente, detidamente em 3 (três) vias, sem rasuras, sendo as entrelinhas e costas O PUNTO NÚMERO DOS SERVIÇOS SOLICITADOS, com o respectivo ORÇAMENTO detalhado, constante das seguintes parcelas:

2.1 - MÃO-DE-OBRA (obras novas de II categoria);

2.2 - MATERIAIS TRABALHADOS E OUTROS;

2.3 - MATERIAL DE CONSUMO (todas as vezes);

2.4 - SERVIÇOS - manutenção operacional (serviço contínuo);

2.5 - ADMINISTRAÇÃO E LUCRO;

2.6 - IMPOSTOS.

3 - Após a habilitação preliminar de que trata o Capítulo I deste Edital, a COMISSÃO DE SELEÇÃO procederá a abertura dos envelopes contendo as propostas dos candidatos, cujas folhas serão rubricadas pelos seus membros e pelos assistentes presentes.

4 - Serão emitidas certidões regulares e extras em favor das apresentadas de forma de depósito de item 2 (dois) deste Capítulo, cujas peças serão lidas em sessão, para satisfação dos interessados, e o livro registro em EX, e de sua classificação.

Capítulo III

DO JULGAMENTO DAS PROPOSTAS

Assinada

em 15 de agosto de 1986, às 10h, no local acima mencionado. (3)



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CULTURA
ESCOLA TÉCNICA FEDERAL DA PARANÁ

continuação do Capítulo III - DO JULGAMENTO DAS PROPOSTAS.

1 - Os critérios para julgamento das propostas declaradas e aceitas, serão fixados de acordo com o Regulamento previsto no artigo 153 e seu parágrafo único do Decreto-Lei nº 200, de 25 de Fevereiro de 1967, sumariados nos seguintes elementos:

- a) Preço contratado com o orçamento básico da Escola;
- b) Capacidade técnica da firma, avaliada com base nas informações constantes do resumo de sub-ítem 1.4 do Capítulo I;
- c) Rendimentos nos serviços oferecidos, avaliados com base nas informações constantes do resumo de sub-ítem 1.5 do Capítulo I.

1.1 - Será adotado no julgamento, o critério de contagem de pontos nos elementos constantes nos itens a), b) e c) do item 1 (um) deste Capítulo, de acordo com tabela organizada pelo COMISSÃO DE LICITAÇÃO.

1.2 - No caso de empate será levado em consideração, para estabelecer-se o vencedor, o critério de maior oferta de capacidade apresentada, referentes ao atendimento dos sub-ítem 1.4, 1.5 e 1.6 do Capítulo I do presente Edital.

2 - A avaliação de condições de habilitação para julgamento final da firma vencedora, poderá o critério de CREDENCIAMENTO DE LICITAÇÃO, ser registrada no relatório específico, o qual juntamente com a EM, serão lidas e analisadas pela Comissão, em reunião pelos membros habilitados presentes e anexados ao PROCESSO para submissão pelo Senhor Diretor da Escola e demais providências competentes.

Capítulo IV

CONDICÃO DE VENCIMENTO

1 - Não haverá reajustamento de preço, salvo nos casos de alteração dos serviços, no outro motivo de preço maior comprovada.

Capítulo V

DA EXECUÇÃO

1 - Cabe ao Departamento de Administração da Escola Técnica Federal da Paraná fiscalizar os serviços constantes desta licitação.

2 - Qualquer alteração nos serviços, sempre será aprovada após ouvido o referido Departamento.

Capítulo VI

DA SINALIZAÇÃO

Continuar

17 de Maio de 1967 - São Paulo - SP - Livro 1002, 200 (4)



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CULTURA
ESCOLA TÉCNICA FEDERAL DA PARANÁ

Continuação: Capítulo VI - DAS PENALIDADES

- 1 - Se o concorrente vencedor da licitação recusar-se a assinar o contrato será, a VULGA DE NUNCA, considerado, a diferença de preço verificada entre sua proposta e a da 2ª (segunda) colocada.
- 2 - Na ocorrência de que foi dito na cláusula anterior, o concorrente faltoso será considerado inidôneo e declarado proibido de participar de licitação em ANISTORIAÇÃO PERMANENTE.
- 3 - As presentes penalidades, serão aplicadas independentemente de ação, interposição judicial ou extra judicial.

Capítulo VII

RESPONSABILIDADE CIVIL

- 1 - Assim que o contrato, firmado entre as partes obrigadas a cumprir os termos dos mesmos, a partir da data de assinatura.
- 2 - Toda e qualquer infração cometida nesta licitação, será prestada ao conhecimento no âmbito das ações de Direito Público nos atos desta, pela COMISSÃO DE LICITAÇÃO da Escola Técnica Federal da Paraná.
- 3 - Os preços máximos serão prescritos pela COMISSÃO DE LICITAÇÃO e a DIRETORIA DA ESCOLA.
- 4 - As firmas concorrentes poderão apresentar recursos dentro do prazo de 3 (três) dias úteis, contados a partir da fixação no quadro-DE-EXIBICÃO desta Escola (Hall) de entrada os resultados da licitação.
- 5 - Cabe ao Diretor da Escola Técnica Federal da Paraná, e aos seus representantes na mesma, no outro setivo de sua administração, sem que tenha direito a reclamação, o vencedor de qualquer das demais licitações, que no mês de maio de 1960, o seguinte:
 - a) ESCOLA A PARANÁ LICITAÇÃO;
 - b) AFRECHAMENTO DE NUNCA A NUNCA;
 - c) ANISTORIAÇÃO DE NUNCA A ANISTORIAÇÃO DOS SERVIÇOS DE NUNCA LICITAÇÃO.
- 6 - Toda e qualquer material, pessoal, obrigações sociais, equipamentos, instalações, taxas, impostos etc. que se fizerem necessários aos serviços, terão por conta e inteira responsabilidade do concorrente vencedor.

Continuar

(5)

REC - DEN 1985/11/12/12
 ESCOLA TÉCNICA FEDERAL DA PAZLIMA

TOURADA DE SERVIÇOS Nº 03/76 - PROCESSO Nº 2295/76.

REALIZAÇÃO DOS SERVIÇOS E SEUS EXECUTADOS

PERMANÊNCIAS

- Limpeza e desinfecção cada 2 (duas) horas, das 3 (três) seções sanitárias dos alunos e alunas, localizadas no pavimento superior, 1ª e 2ª Pavilhões, mantendo-se abastecidas de papel higiênico e sabão líquido.

REALIZAÇÃO UMA VEZ POR SEMANA

- Varrição das salas de aulas (teóricas), existentes nos Pavilhões principal e secundário da Escola, com total de 19 (dezenove) de acordo com os seguintes nºs salas: 1 - 2 - 3 - 4 - 5 - 6 - 7 - 8 - 9 - 10 - 11 - 12 - 13 - 14 - 15 - 16 - 17 - 18 - 19 - 20 - 21 - 22 - 23 e 24, empilhando todos os móveis escolares após a varrição.
- Varrição do Hall de entrada, rampa que dá acesso às salas de aulas, recreio ao aberto e arredores.

REALIZAÇÃO UMA VÉZ POR MÊS

- Varrição dos Laboratórios de Física, Química e Terceiros, das dependências administrativas do Departamento de Ensino, Departamento de Pedagogia e Apoio Didático, Laboratórios e Oficinas de Eletrotécnicos, Laboratórios e Oficinas de Construção Civil, Laboratórios de Mecânica.
- Limpeza com pano úmido das esquadrias de madeira existentes no Hall de entrada da Escola.
- Limpeza e desinfecção do dentário sanitário da escola, mantendo-se abastecidas de papel higiênico e sabão líquido.
- Limpeza do pólo frontal da Escola (varrição) e a devida coleta de lixo.
- Limpeza com aspirador de pó dos Departamentos com piso de alcatifa.

REALIZAÇÃO

- Limpeza com aspirador de pó, do Auditório e do Conselho Técnico Consultivo.
- Proceder o devido encerramento das seguintes dependências administrativas: Departamento de Ensino, Registro Escolar, Departamento de Pedagogia, e inclusive o corredor que dá acesso ao Ubicando Lábulo-Dentário, "Hall" da escola e corredor de acesso à Diretoria.

UTILIZAÇÃO

- Lavagem com água e sabão apropriado, bem como detergentes à base de pinho, das esquadrias de madeira e pisos dos corredores superior e inferior de 1ª e 2ª Pavilhões.

Outr.

Continuação:

Pr. 1: 22/11/73/3

RELATÓRIO DOS SERVIÇOS A SEREM EXECUTADOS:

DESEMPENHO:

- Apurar e conservar todos os grades da Escola, exceto o Grade de Futebol.
- Promover a limpeza com flanelas brancas das lustreiras e dos vidros das janelas de todas as dependências do Estabelecimento.
- Limpeza com vacuidador apropriado, das paredes internas e externas e inclusive tetos, a fim de remover poeira e traças de aranha.
- Limpeza com material apropriado, e o devido polimento de todas as placas de bronze existentes na Escola.

DESPESAS:

- Verificar, mensurar e emitir o bom de fornecimento por parte da Administração, Contabilidade e Elétrico, conforme por meio da Junta as despesas concernentes a substituição de material.

JUÍZO DE PAZ - RJ., 09 de agosto de 1974.



Presidente da Comissão de Higiene da Escola.

A/s.



PROV. 25/76 - M

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CULTURA
ESCOLA TÉCNICA FEDERAL DE PARANÁ

Continuação Capítulo VII - DISPOSIÇÕES FINAIS.

7 - O licitante vencedor deverá declarar que a ESCOLA TÉCNICA FEDERAL DE PARANÁ, não tem nenhum vínculo empregatício com os seus empregados.

JOÃO PESSOA-PA, 09 de agosto de 1974.

[Redacted Signature]

Presidente da Comissão de Licitação de 1974.

V I S I T A

[Redacted Signature]

Diretor de Ensino

A/S.

8.3 EDITAL TOMADA DE PREÇOS Nº 02/1976


 Prot. Nº 2255/76/Ita. 52/A



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CULTURA
 ESCOLA TÉCNICA FEDERAL DE PERNAMBUCO
**EDITAL DE TOMADA DE PREÇOS Nº 02/76 - PARA SELEÇÃO DE SERVIÇOS DE
 LIMPEZA E CONSERVAÇÃO DAS DEPENDÊNCIAS DA ESCOLA
 TÉCNICA FEDERAL DE PERNAMBUCO**

A Comissão de Licitação da Escola Técnica Federal de Pernambuco, de acordo com o Senhor Diretor, em plêniõ para conhecimento das interessadas, que às 09:00 horas de dia 24 de novembro (quarta-feira) de 1976, no sala de aulas 0405/06, no edifício sede da referida Escola, localizada à Avenida 14 de maio, 700 - Jaqueirão, no bairro de São Francisco, terá realizada a abertura e a recepção de propostas de preço, para a execução dos serviços de LIMPEZA E CONSERVAÇÃO DE DEPENDÊNCIAS, de natureza mensal, objeto Edital de número de processo nº 02/76, observado-se os termos das Leis nºs 140 e 141 de Competência nº 140, de 29 de dezembro de 1967, e as condições seguintes:

CONDIÇÕES

DE ABERTURA E RECEPÇÃO:

- 1 - Poderão participar-se à Licitação as propostas de preço respeitadas legalmente estabelecidas, que até às 09:00 horas de dia 24 de novembro (quarta-feira) de 1976, chegarão ao endereço da DIVISÃO DE LICITAÇÃO E ADMINISTRAÇÃO, em endereço indicado, com as inscrições: "Edital de Preços nº 02/76-ETP-PE., para Licitação de Preço...", em seguintes documentos, na ordem alfabética de acordo com o seguinte:
 - 1.1 - Cartão de Licitação de Registro Existente de fornecedores aprovado em 1976 para licit. ESCOLA TÉCNICA DE PERNAMBUCO, em conformidade com o Edital de Preços nº 02/76;
 - 1.2 - Prova de Habilitação de Habilitamento em 1976 no C.A.C. e de existência de estabelecimento, da seguinte forma:
 - a) - do estabelecimento-sede do licitante, quando este não se encontre em SÃO FRANCISCO-PE., em autenticação expedida da Diretoria de Registro Existente da referida Escola de estabelecimento-sede;

 Et. 01





Proc. N.º 2075/6978 55

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CULTURA

ESCOLA TÉCNICA FEDERAL DA PARAÍBA

Continuação do Capítulo I - DA LICITAÇÃO À EXECUÇÃO

- b) - da Filial de Licitação localizada em JOÃO PESSOA/RS., quando o Estabelecimento-Dado de Licitação não estiver no local diverso da Filial, sem autorização tanto do Órgão de LICITAÇÃO Federal de jurisdição do Estabelecimento-Dado, como da jurisdição da referida Filial;
- 1.3 - Alvará de licença para funcionamento do Estabelecimento-Dado ou da Filial de Licitação, expedido em 1976, pela SECRETARIA DE LICITAÇÃO E PROCESSAMENTO DE LICITAÇÕES, ANEXO III DO PAV. 200-10.;
- 1.4 - Declaração firmada, de ofício, por 2 (duas) entidades públicas ou privadas sediadas em JOÃO PESSOA/RS., datadas do ano de 1976, consignando a natureza, qualidade dos serviços prestados pelo Estabelecimento-Dado ou Filial de Licitação;
- 1.5 - Declaração expressa pela Licitação, de que dispõe dos seguintes equipamentos necessários, sem discriminação das respectivas características técnicas:
- a) - INSTALAÇÃO DE FÓ;
 - b) - SECRETARIA TIPO INSTALADA EM JOÃO PESSOA (tanto que esteja em o serviço); e
 - c) - MÁQUINA DE DICTAÇÃO ELETRÔNICA;
- 1.6 - prova de que o fidejussor apresenta taxa de capital registrada igual ou superior a R\$ 50.000,00 (CINQUENTA MIL REAIS);
- 1.7 - Declaração firmada de ofício por 2 (duas) estabelecimentos | entidades sediadas em JOÃO PESSOA/RS., atestando a idoneidade financeira do Estabelecimento-Dado ou Filial de Licitação - dados de 30 (trinta) dias, de ofício, de fato de habilitação;
- 1.8 - Declaração expressa firmada pela Licitação de que se sujeita e cede as condições estabelecidas no presente EDITAL;

11. 02



Proc. N.º 5857/70/P.R. 56

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CULTURA

ESCOLA TÉCNICA FEDERAL DA PASSARINA

Continuação do Capítulo I - DA HABILITAÇÃO À LICITAÇÃO

- 1.1 - Apresentação ao cartão de apresentação ao papel albacino, fixado por meio de fita adesiva, mediante representação junta à Comissão de Habilitação de acordo com as normas e procedimentos estabelecidas nos termos do Edital de Licitação e seu anexo.
- 2 - A qualificação que apresentar e apresentar os dados de acordo com o Edital de Licitação, com a finalidade de verificar as condições discriminatórias de habilitação;
- 3 - A falta de apresentação do Edital e não apresentar ao Edital 1 (uma) cópia do Edital, de qualquer natureza, concluídas nos itens 1.1, 1.2, 1.3, 1.4, 1.5, 1.6, 1.7, 1.8 e 1.9 do Edital de Licitação, incluindo as informações de qualificação, não estando em conformidade com a regulamentação e apresentação dos dados;
- 4 - Na falta e não apresentar ao Edital 1 (uma) cópia do Edital, a Comissão de Habilitação procederá a abertura dos envelopes sendo de os documentos para habilitação dos credores, após serem devidamente analisados pelos membros da Comissão e pelas instituições presentes, analisando a regular e validade dos documentos discriminatórios de habilitação dos credores, com base nos dados competentes - a qual lista é anexada pelo Edital, com a finalidade de verificar os documentos presentes.

Capítulo III

DA LICITAÇÃO E EXECUÇÃO DA OBRA

- 1 - A proposta deverá ser entregue até às 09:00 horas de dia 15 de novembro (quinta-feira) de 1970, no MINISTÉRIO DA CULTURA e DE EDUCAÇÃO, no endereço Avenida, com as seguintes condições de pagamento: R\$ 100.000.000,00, depositado em nome de...
- 2 - O documento de que trata o item 1 (uma) deste Capítulo, deverá ser assinado pelo proponente, datilografado em 3 (três) vias, em recurso, simples, em carbonete, e estar o texto

Fl. 03



Proc. 150211/16/1985

 MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CULTURA
 ESCOLA TÉCNICA FEDERAL DO PARANÁ

Continuação do Capítulo II - DA APRESENTAÇÃO E AVALIAÇÃO DA PROPOSTA

I - ANTES DOS SERVIÇOS PRELIMINARES, com o respectivo detalhamento, constante dos regulamentos parciais:

- 2.1 - ANEXO DA ORÇÃO (inclusive anexo de 12 (doze) equipamentos);
- 2.2 - ENTREVISTA TÉCNICAS E SOCIAIS;
- 2.3 - MATERIAL DE CONSULTA (livros, manuais);
- 2.4 - EQUIPAMENTOS - especificação operacional (representar o catálogo);
- 2.5 - ADMINISTRAÇÃO E LOGÍSTICA;
- 2.6 - IMPOSTOS.

3 - Após a habilitação preliminar de que trata o Capítulo I (com a lista de itens, a abertura de licitação permitirá a abertura dos envelopes contendo as propostas dos candidatos, estas serão avaliadas pelas respectivas comissões e pelas comissões prestativas;

4 - comete serão realizadas reuniões e sessões de propostas para receber as cartas de resposta de item a (com) lista de itens, cujo projeto será lido em voz alta, para aprovação dos interessados, e o devido registro de ata, e no caso de classificação.

Capítulo III

DA AVALIAÇÃO DAS PROPOSTAS

1 - Os critérios para julgamento das propostas técnicas regulares e sessões, serão lidos de acordo com o disposto no Art. 133 e seu Parágrafo Único da Lei nº 8.666, de 21 de Setembro de 1993, considerando nos seguintes aspectos:

- a) - preço suficiente para o equipamento listado de itens;
- b) - experiência técnica de firma, avaliada com base nos melhores resultados de atendimento de itens 1,4 do Capítulo I;
- c) - rendimento nos serviços oferecidos, avaliada com base nos melhores resultados de atendimento de itens 1,5 do Capítulo I.

Fl. 04


 Prot. Nº 3021/76/Pr. S.E.

 MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CULTURA
 ESCOLA TÉCNICA FEDERAL DA PARAIBA

Continuação do Capítulo III - DO JULGAMENTO DAS PROPOSTAS

- 1.1 - No caso de projeto não levado em consideração, pelo estabelecimento de prioridades e vagas, o critério de classificação de propostas apresentadas, referentes ao atendimento dos artigos 1.4, 1.5 e 1.6 do Capítulo I do presente Edital.
- 2 - A comissão de julgamento terá de virar parecer, poderá, a critério de DISCRETÃO DE LICITAÇÃO, ser registrada em relatório específico, o qual juntamente com o ME, serão lidos e arquivados pela Comissão, reunidos pelas propostas instituídas, presentes e anexos ao Edital para homologação pelo Senhor Diretor da Escola.

 Capítulo IV
 SERVIÇOS DE MANUTENÇÃO

- 1 - Não haverá repasse de preço, salvo nos casos de manutenção dos serviços, em outros artigos de preço maior comprometido.

 Capítulo V
 DA LICITAÇÃO

- 1 - São o MEIO DE SERVIÇOS PRESTADOS na Escola Técnica Federal da Paraíba, detalhar os serviços constantes desta lista tipo;
- 2 - qualquer alteração nos serviços, somente será admitida após a escrita e aprovação Direção.

 Capítulo VI
 DA LICITAÇÃO

- 1 - A comissão de licitação convocada e arquivada e publicada, terá a função de ME, sempre a critério de preço verificada entre as propostas e a do ME (regulada) colocada;
- 2 - as licitações de que foi dito na cláusula anterior, e convocação feita será mediante inscrição e custas de produção de participar de licitação em LICITAÇÃO ABERTA;

 Direção:



Proc. N.º 835/76/Fla. 55
 [Assinatura]

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CULTURA
 ESCOLA TÉCNICA FEDERAL DE PARANÁ
 Continuação do Capítulo VI - DAS PENALIDADES


3 - as presentes penalidades, serão aplicadas independentemente de ação, interposição judicial ou extra judicial.

Capítulo VII
 DISPOSIÇÕES GERAIS

- 1 - Atribuição e duração, fixação como as partes obrigadas e cumprimento de termos dos contratos, a partir da data de assinatura;
- 2 - Toda e qualquer informação sobre esta licitação, será prestada ao interessado no horário das 08:00 às 12:00 horas dos dias úteis, pela SECRETARIA DE LICITAÇÃO e SERVIÇOS DA ESCOLA Técnica Federal de Paraná;
- 3 - no caso ocorrer sobre qualquer ponto de dúvida de interpretação de qualquer cláusula de licitação;
- 4 - as firmas interessadas poderão apresentar recursos dentro do prazo de 3 (três) dias úteis, contados a partir da fixação no quadro de avisos desta escola, (data) de abertura, do resultado da licitação;
- 5 - cabe ao Diretor da Escola Super-Visada, e aos dos interessados de cada, ou outro órgão de sua administração, não que tenha direito a reclamação e recursos de qualquer das demais instituições, que no caso de os Juízes, o seguintes:
 - a) - ANULAR A LICITAÇÃO;
 - b) - ANULAR O LÍQUIDO E SEM JUROS;
 - c) - ANULAR O LÍQUIDO E JUROS, SEM SERVIÇOS DESTA LICITAÇÃO;
- 6 - Toda e qualquer, pessoal, equipamentos, instalações, todos, impostos etc., que se fizerem necessários nos serviços, serão por conta e inteira responsabilidade do contratante;

Fl. 06

[Assinatura]


 MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO E CULTURA
 ESCOLA TÉCNICA FEDERAL DA PARANÁ

Proc. N.º 27.11/157/60


Continuação do Capítulo VII - DISPOSIÇÕES FINAIS

7 - o Incubente vacante deverá ser nomeado para a Escola Técnica Federal da Paraná, não tendo nenhuma vinculação com as suas atividades.

Curitiba, 21 de Novembro de 1960. Escola Técnica Federal da Paraná - Rua, 64 de novembro de 1960.

[Redacted Signature]

Proc. de Unidade de Direção da ENFP.

ASSINATURA:

[Redacted Signature]

o Diretor da ENFP. =

fata

23.07