



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA  
CENTRO SOCIOECONÔMICO  
DEPARTAMENTO DE ECONOMIA E RELAÇÕES INTERNACIONAIS

RICARDO VILMAR DA COSTA

**A FACE OCULTA DOS EMPREGOS NO SETOR PÚBLICO DURANTE A  
PANDEMIA: O CASO DOS SERVIÇOS TERCEIRIZADOS**

FLORIANÓPOLIS

2022

RICARDO VILMAR DA COSTA

**A FACE OCULTA DOS EMPREGOS NO SETOR PÚBLICO DURANTE A  
PANDEMIA: O CASO DOS SERVIÇOS TERCEIRIZADOS**

Trabalho de Conclusão do Curso de Graduação em ciências econômicas do Centro Socioeconômico da Universidade Federal de Santa Catarina como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Economia.

Orientador (a): Prof. (a) Dra. Carmen Rosário O. G. Gelinski

FLORIANÓPOLIS

2022

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,  
através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC.

Costa, Ricardo Vilmar da  
A FACE OCULTA DOS EMPREGOS NO SETOR PÚBLICO  
DURANTE A PANDEMIA: O CASO DOS SERVIÇOS TERCEIRIZADOS /  
Ricardo Vilmar da Costa; orientador, Dra. Carmen Rosário O. G. Gelinski,  
2022.

70 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (graduação) -  
Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Socioeconômico,  
Graduação em Ciências Econômicas, Florianópolis, 2022.

Inclui referências.

1. Ciências Econômicas. 2. Terceirizados. 3. Setor  
público. 4. Covid-19. I. Rosário O. G. Gelinski, Prof.  
(a) Dra. Carmen. II. Universidade Federal de Santa  
Catarina. Graduação em Ciências Econômicas. III. Título.

Ricardo Vilmar da Costa

RICARDO VILMAR DA COSTA

**A FACE OCULTA DOS EMPREGOS NO SETOR PÚBLICO DURANTE A  
PANDEMIA: O CASO DOS SERVIÇOS TERCEIRIZADOS**

Florianópolis, 05 de dezembro de 2022

O presente Trabalho de Conclusão de Curso foi avaliado e aprovado pela banca examinadora composta pelos seguintes membros:

Prof. Carmen Rosario Ortiz Gutierrez Gelinski, Dra.

Universidade Federal de Santa Catarina

Prof. Roberto Meurer, Dr.

Universidade Federal de Santa Catarina

Prof. Wagner Leal Arienti, Dr.

Universidade Federal de Santa Catarina

Certifico que esta é a **versão original e final** do Trabalho de Conclusão de Curso que foi julgado adequado para obtenção do título de Bacharel em Ciências Econômicas por mim e pelos demais membros da banca examinadora.

---

Prof.(a) Dra. Carmen Rosário O. G. Gelinski

Orientador(a)

Florianópolis, 2022

Este trabalho de conclusão de curso foi desenvolvido para minha busca pelo conhecimento e voltado para as minhas conquistas junto ao orgulho de meus pais e de minha esposa.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus e a espiritualidade por ter me concedido saúde, forças e tempo para superar as dificuldades ao longo do curso. Agradeço a força que minha família me passou na busca de concluir o curso, e em especial a minha companheira Natana Soares Costa, minha mãe Maria Das Dores Peres Costa e meu pai Vilmar Manoel da Costa que dentro de suas limitações de escolaridade puderam se orgulhar do seu filho, apesar das dificuldades enfrentadas nestes quatro anos de curso. Agradeço a presença de colegas que me impulsionaram a concluir o curso mesmo com a dificuldade da vida profissional, familiar e pela pandemia que mudou de forma radical o método de ensino e as limitações de acesso a estudos amplos durante esse período.

Na elaboração do trabalho, agradeço aos colegas de empresa e amigos que trabalham em órgãos públicos como terceirizados e que me auxiliaram de maneira compreensiva e prestativa a responder o questionário que norteia minha pesquisa sobre nossa classe de trabalhadores, pois cada um tem participação no resultado do trabalho.

Deixo um agradecimento especial à minha orientadora Dra. Carmen Rosário O. G. Gelinski por me incentivar a dissertar sobre o tema e pela presença e apoio na construção deste trabalho e pelos bons julgamentos sobre seu trabalho dentro da instituição UFSC. Agradeço também a disponibilidade dos professores Roberto Meurer e Wagner Leal Arienti para participar da banca examinadora da defesa de meu trabalho de conclusão de curso. Sem esquecer de todos os demais professores do curso de economia do CSE que me trouxeram até a execução deste trabalho.

*“O capitalismo não é um regime harmonioso, cujo propósito seja a satisfação das necessidades dos cidadãos, mas um regime antagônico que consiste em assegurar a ganância aos capitalistas”*

*(Michal Kalecki)*

## RESUMO

A terceirização de serviços tanto de conservação, vigilância e administrativo tende a estar cada vez mais presente no mercado de trabalho brasileiro devido à possibilidade de baixo custo na execução, e pela facilitação dada pela regulamentação da Lei 13.429/17 conhecida pela “Lei da terceirização”. Trazendo uma possibilidade para a máquina pública praticar política restritiva, inserindo os serviços terceirizados dentro do setor público na busca de cortar gastos. A partir desse cenário o estudo tem por objetivo analisar as consequências geradas pelas políticas adotadas no enfrentamento da pandemia por Covid-19 em relação aos trabalhadores terceirizados que atuam em órgãos públicos no estado de Santa Catarina. Para desenvolver o tema inicialmente é feito um levantamento teórico acerca da terceirização no Brasil, um histórico da presença do serviço terceirizado no setor público e a regulamentação praticada em Santa Catarina para praticar a terceirização de determinadas atividades-meio, norteando a evolução dos serviços terceirizados no setor público durante a pandemia por Covid-19. Posteriormente analisa-se a situação dos trabalhadores terceirizados durante a pandemia a partir de depoimentos e dados coletados em questionário aplicado junto a esses trabalhadores. E através das opiniões do grupo de trabalhadores terceirizados entrevistados, se observou que enquanto parte destes trabalhadores consideram dentro de seu parâmetro de qualidade uma ótima oportunidade de trabalhar, com um nível satisfatório de bem-estar, outra parte se encontra atuando de forma precarizada devido as condições dadas por determinadas empresas terceirizadas e pelas condições estruturais e de convívios presentes nos setores públicos onde desempenham suas atividades como terceirizados. Observando que a pandemia por Covid-19 impactou em maior ou menor grau sobre os trabalhadores terceirizados presentes em setores públicos em Santa Catarina.

**Palavras-chave:** 1. Terceirizados 2. Setor público 3. Covid-19.

## **ABSTRACT**

The outsourcing of conservation, surveillance and administrative services tends to be increasingly present in the Brazilian labor market due to the possibility of low cost in execution, and the facilitation given by the regulation of Law 13.429/17 known as the "Outsourcing Law". Bringing a possibility for the public machine to practice restrictive policy, inserting outsourced services within the public sector in the quest to cut costs. From this scenario, the study aims to analyze the consequences generated by the policies adopted in the face of the Covid-19 pandemic in relation to outsourced workers who work in public agencies in the state of Santa Catarina. To develop the theme, initially a theoretical survey is carried out about outsourcing in Brazil, a history of the presence of outsourced services in the public sector and the regulations practiced in Santa Catarina to practice the outsourcing of certain support activities, guiding the evolution of outsourced services in the country. public sector during the Covid-19 pandemic. Subsequently, the situation of outsourced workers during the pandemic is analyzed based on testimonials and data collected in a questionnaire applied to these workers. And through the opinions of the group of outsourced workers interviewed, it was observed that while part of these workers considers within their quality parameter a great opportunity to work, with a satisfactory level of well-being, another part is acting in a precarious way due to the conditions given by certain outsourced companies and by the structural and coexistence conditions present in the public sectors where they carry out their activities as outsourced workers. Noting that the Covid-19 pandemic had an impact to a greater or lesser extent on outsourced workers present in public sectors in Santa Catarina.

Keywords: 1. Outsourced 2. Public sector 3. Covid-19.

## LISTA DE FIGURAS

<b>Gráfico 01:</b> Idade .....	41
<b>Gráfico 02:</b> Escolaridade .....	42
<b>Gráfico 03:</b> Função dos entrevistados .....	43
<b>Gráfico 04:</b> Tempo de empresa dos entrevistados .....	44
<b>Gráfico 05:</b> Conhecimento sobre os direitos dos trabalhadores terceirizados .....	44
<b>Gráfico 06:</b> Benefícios adquiridos pelos trabalhadores terceirizados entrevistados .....	45
<b>Gráfico 07:</b> Entrevistados vinculados a sindicatos .....	46
<b>Gráfico 08:</b> Avaliação das condições de trabalho no setor público dos entrevistados .....	46
<b>Gráfico 09:</b> Percepção de valorização da sua função pelos trabalhadores terceirizados da administração pública em SC .....	47
<b>Gráfico 10:</b> Adaptação da rotina no período de lockdown na pandemia .....	48
<b>Gráfico 11:</b> Regime de trabalho em que os entrevistados atuaram na pandemia .....	49
<b>Gráfico 12:</b> Percepção dos entrevistados quanto à sua função ser considerada essencial durante a pandemia .....	50
<b>Gráfico 13:</b> Recomendação por parte da empresa em intensificar as medidas de combate a prevenção a Covid-19 .....	50
<b>Gráfico 14:</b> EPIs oferecidos pelas empresas terceirizadas aos entrevistados .....	52
<b>Gráfico 15:</b> Auxílio por parte do órgão público aos trabalhadores durante a pandemia .....	54

## **LISTA DE QUADROS**

Quadro 01- caracterização dos trabalhadores que participaram do estudo .....	18
Quadro 02: Principais normas da PL nº 4.330/2004 e PL nº 30/2015 .....	22
Quadro 03 – Recomendações do Conselho Nacional de Saúde .....	33

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

- ABNT - Associação Brasileira de Normas Técnicas
- AET - Análise Ergonômica do Trabalho
- CCT - Convenção Coletiva de Trabalhos
- CLT – Consolidação das leis Trabalhistas
- CNS - Conselho Nacional de Saúde
- COVID-19 – Corona Vírus Disease (referente ano 2019)
- DIEESE - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
- IBGE - Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
- IPEA - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
- LRF - Lei de Responsabilidade Fiscal
- MS - Ministério da Saúde
- MT - Ministério do Trabalho
- ONG - Organizações não Governamentais
- OSCIP - Organizações da Sociedade Civil de Interesse Público
- OS - Organizações Sociais
- PDT - Psicodinâmica do Trabalho
- PL – Projeto de Lei
- PNAD – Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
- SAGMS - Sistema Administrativo de Gestão de Materiais e Serviços
- SEA/SC - Secretaria de Estado da Administração de Santa Catarina
- SGP-ME - Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal do Ministério da Economia.
- TST – Tribunal Superior do Trabalho

## SUMÁRIO

<b>1. INTRODUÇÃO</b> .....	13
1.1 TEMA E PROBLEMA DE PESQUISA .....	13
1.2 OBJETIVOS .....	16
1.2.1 <b>Objetivo Geral</b> .....	16
1.2.2 <b>Objetivo Específico</b> .....	16
1.3 JUSTIFICATIVA .....	16
1.4 METODOLOGIA .....	17
<b>2. ASPECTOS TEÓRICOS DA TERCEIRIZAÇÃO</b> .....	19
2.1 TERCEIRIZAÇÃO DE EMPREGOS NO BRASIL .....	19
2.2 SERVIÇO TERCEIRIZADO NO SETOR PÚBLICO .....	25
<b>3. OS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS NA PANDEMIA POR COVID-19.</b> 30	
3.1 AS POLÍTICAS ADOTADAS NO BRASIL NO PERÍODO DA PANDEMIA QUE IMPACTARAM NOS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS .....	30
3.2 O CENÁRIO DO TRABALHADOR TERCEIRIZADO BRASILEIRO COM A PRESENÇA DA COVID-19 .....	35
3.3. REGULAMENTAÇÃO SOBRE A CONTRATAÇÃO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS TERCEIRIZADOS NO SETOR PÚBLICO NO ESTADO DE SANTA CATARINA .....	37
<b>4. RESULTADOS DA PESQUISA</b> .....	41
<b>5. CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	56
<b>REFERÊNCIAS</b> .....	59
<b>APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO</b> .....	63

## 1. INTRODUÇÃO

### 1.1 TEMA E PROBLEMA DE PESQUISA.

Desde o início de 2020, o mundo passa por grandes mudanças econômicas e sociais geradas pela pandemia por SARS-COV-2, comumente conhecida por Coronavírus ou Covid-19. Mudanças essas que colocaram em xeque os sistemas de saúde de todos os países, gerando transformações bruscas na economia global. No Brasil não foi diferente, a pandemia gerou milhares de vítimas e provocou fechamento total de regiões e isolamento da população em quase todas as cidades, pois na fase inicial da pandemia, a vacina para o vírus em questão ainda não havia sido descoberta.

Este cenário levou a uma grande crise mundial, prejudicando de forma direta o mercado de trabalho de quase todos os países que sofreram em maior ou menor grau com desligamentos de trabalhadores em praticamente todos os setores produtivos, decorrente da paralisação das atividades pela pandemia de Covid-19. Iniciando uma nova fase nas estruturas produtivas e nas políticas direcionadas à saúde em nível global.

O Brasil junto dos demais países emergentes sofreram de forma mais intensa a crise sanitária instaurada no início de 2020, prejudicando de forma massiva os trabalhadores tanto nos empregos formais<sup>1</sup> quanto nos empregos informais, afetando por inteiro suas economias.

No país, dados do IPEA mostram que:

[...] menos de 60% dos trabalhadores ocupados e trabalhando no setor privado informal no primeiro trimestre de 2020 permaneceram desempenhando suas funções normalmente no segundo trimestre, 14% foram afastados, 8,6% ficaram desempregados e 17,7% saíram da força de trabalho, indo para a inatividade. No caso dos trabalhadores do setor público formal, mantendo-se a base de comparação, observa-se que 68% e 67% permaneceram trabalhando, enquanto 2,2% e 4,0% foram para o desemprego e 8,3% e 14,3% para a inatividade, respectivamente. Em contrapartida, a perda de ocupação nos setores formal privado e público se deu de forma menos intensa. Entre todos os ocupados trabalhando com carteira no setor privado no primeiro trimestre do ano, 77,8% continuavam nesta posição no trimestre subsequente, ao passo que 13,9% estavam afastados, 3,1% desempregados e 5,1% migraram para a inatividade. Já no setor público, o impacto da pandemia foi ainda menos intensa, mesmo entre os trabalhadores sem estabilidade. No segundo trimestre do ano, 96,5% dos

---

1- É o setor formado pelo indivíduo ocupado com carteira de trabalho assinada, com vínculo empregatício regido pelo regime CLT, que estabelece direitos e deveres por parte do empregado e do empregador.

empregados celetistas do setor público estavam ocupados ou afastados, 1,1% haviam transitado para o desemprego e 2,5% foram para fora da força de trabalho. Já entre os trabalhadores estáveis (militares e estatutários), 97,9% mantiveram-se ocupados (trabalhando ou afastados), 1,8% foram para a inatividade e apenas 0,3% estava no desemprego. (IPEA, 2020, p. 06).

Diversos setores produtivos passaram por dificuldades em meio ao cenário pandêmico, inclusive trabalhadores de empresas privadas que atuam no funcionalismo público conhecidos como trabalhadores de serviços terceirizados, que sofreram com as restrições impostas pela pandemia por Covid-19 e pelas políticas direcionadas no enfrentamento do vírus.

Em termos conceituais, a condição do trabalho terceirizado, para Delgado (2015, p. 473):

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

Por sua vez, Marcelino e Cavalcante (2012, *apud* MORALLES, HORN, 2022) veem a terceirização no contexto histórico e sugerem uma definição mais abrangente.:

[...] (a terceirização tem) um lugar preciso na estrutura do mercado de trabalho: nos últimos vinte anos de nossa história, ela se tornou o mais importante recurso estratégico das empresas para gestão e redução dos custos com a força de trabalho. Assim, para sermos rigorosos com a amplitude da utilização do termo terceirização e por reconhecer a importância política que ela tem para a organização dos trabalhadores, optamos por uma definição abrangente: 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.

Os trabalhadores terceirizados sofrem com a inferiorização de sua classe devido à forma de contratação e o propósito de seu serviço para os órgãos públicos, e ainda mais, em setores públicos responsáveis por políticas de bem-estar social e trabalhistas. Contudo o Estado busca esse tipo de serviço em tempos de políticas restritivas quando enfatizam os cortes de gastos públicos e quando procuram reduzir a máquina pública. Cria-se assim um paradoxo em relação ao serviço terceirizado no setor público, quando existe um propósito de manter os serviços públicos com

menores gastos através de contratos com salários baixos e a criação de políticas sociais com melhores rendimentos para base produtiva.

A evolução da economia e a busca por estar alinhado com o crescimento mundial, junto às constantes crises econômicas, obrigam os países a desenvolver inúmeras políticas para gerar receitas e controlar seus gastos. E com a terceirização das atividades-meio<sup>2</sup> nos setores públicos, cria-se a oportunidade de o Estado focar em suas atividades-fim<sup>3</sup> na expectativa de um melhor desempenho na sua estrutura. Como explicita Ramos (2001):

Terceirização é o fenômeno que consiste em transferir para outras atividades consideradas secundárias, ou de suporte, mas propriamente denominados de atividades-meio, dedicando-se a empresa à sua atividade principal, isto é, à sua atividade-fim. (RAMOS, 2001)

A partir dos anos 90 a terceirização dos serviços passa a estar mais presente no setor público e se torna cada vez mais comum na iniciativa privada amparada pela Lei 13.423/17<sup>4</sup> (Lei da Terceirização), que somada a Lei 13.467/17<sup>5</sup> (Reforma Trabalhista), permitiu a maior presença dos serviços terceirizados no mercado de trabalho brasileiro, com isso, os trabalhadores terceirizados ganham cada vez mais espaço, constituindo uma classe de trabalhadores que tendem a crescer e que não podem deixar de ser desconsiderada em relação a equiparação nas lutas por direitos trabalhistas e condições de bem-estar.

Este trabalho procura analisar os impactos que a pandemia e as políticas impostas na contenção do vírus da Covid-19, como a implantação de *lockdown* em todo território brasileiro, a distribuição de EPIs para proteção da população cedida pelo governo e pelas empresas privadas, a manutenção de benefícios para os

---

2 - Atividade-meio é aquela que não está relacionada diretamente ao objetivo do negócio. Esse tipo de atividade continua sendo essencial para a empresa, mas não tem relação direta com o produto final. Exemplos: limpeza, digitação, manutenção, segurança no setor público.

3 - Atividade-fim é aquela diretamente relacionada ao objetivo da empresa, ou seja, ao ramo de atuação que está no seu contrato social. Exemplo: A fábrica de automóveis tem o automóvel como atividade-fim.

4 - Altera dispositivos da Lei nº6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros.

5 - Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.

trabalhadores em prol a crise econômica, entre outras medidas que influenciaram os trabalhadores terceirizados que desempenham funções no setor público.

Focando com mais detalhe nos trabalhadores terceirizados em postos públicos de secretarias no estado de Santa Catarina, analisando as suas condições de trabalho no período da pandemia a fim de mostrar se essa categoria de trabalhadores foi afetada de forma significativa.

## 1.2 OBJETIVO

### 1.2.1 Objetivo geral

Analisar o efeito gerado pela pandemia de Covid-19 e as políticas implantadas no período sobre os trabalhadores terceirizados no setor público no estado de Santa Catarina.

### 1.2.2 Objetivo específico

- Resgatar a discussão da terceirização de empregos no Brasil;
- Examinar as políticas adotadas no Brasil que afetaram o emprego dos terceirizados no setor público;
- Descrever o cenário do trabalhador terceirizado brasileiro com a presença da Covid-19;
- Verificar a percepção dos trabalhadores terceirizados em setores públicos do estado de Santa Catarina em meio à pandemia.

## 1.3 JUSTIFICATIVA

A pesquisa vem esclarecer os impactos no mercado de trabalho brasileiro, e mais especificamente no serviço terceirizado brasileiro presente nos setores públicos no estado de Santa Catarina, geradas pelas políticas adotadas no Brasil durante o período da pandemia por Covid-19. O estudo é pertinente, pois há poucas análises e fontes que explicitam a realidade desta classe de trabalhadores, que mesmo próximo dos olhares dos agentes públicos, se encontram ocultos aos olhares das políticas trabalhistas e de bem-estar. Com isso o trabalho busca transparecer a realidade e as limitações que enfrentam esses privados inseridos nos setores públicos do país.

## 1.4 METODOLOGIA

Esta pesquisa tem caráter qualitativo exploratório, buscando maior entendimento em relação às situações dos trabalhadores terceirizados em meio a pandemia de Covid-19. Expondo por entrevista a situação destes trabalhadores, e buscando referências na elaboração da pesquisa se baseando em levantamento bibliográfico por meios de artigos e pesquisas publicadas; por leis, decretos, recomendações e políticas brasileiras adotadas pelo governo no período da pandemia em 2020; livros; e estudos e pesquisas fornecidas por institutos de dados e estatísticas como IPEA, IBGE, em torno dos trabalhadores terceirizados que estão presente nos setores públicos no mercado de trabalho brasileiro.

E para uma melhor compreensão do objetivo do estudo, foi formulado um questionário para obter respostas de trabalhadores terceirizados presentes em órgãos públicos no estado de Santa Catarina, na intenção de nortear a situação dos terceirizados que atuaram no setor público durante o período da pandemia de Covid-19, para melhor representá-los (Apêndice A).

Na caracterização dos trabalhadores que participaram do estudo, para responder o questionário elaborado para pesquisa se apresentaram 31 terceirizados descrito no Quadro 01 conforme seu setor profissional.

A amostragem foi aleatória e de acordo com a disposição de preencher o questionário desde que estivesse à vontade. O intuito de analisar o grupo de trabalhadores abordados, é de poder representarem os trabalhadores terceirizados presentes nos setores públicos do estado de Santa Catarina, evidenciando a sua percepção sobre as políticas impostas durante a pandemia.

Para isso se usou da amostragem bola de neve, método de amostragem que se faz uso em pesquisas qualitativas em grupos de difíceis acesso para levantamento de dados, geralmente abordado em grupos fechados. Onde se utiliza cadeias de referências, iniciando como o envio de material de coleta de dados como um questionário a indivíduos específicos denominados informantes-chaves (sementes), que localizarão outros indivíduos dentro de sua rede pessoal com o mesmo perfil da pesquisa presentes na população geral e assim sucessivamente de modo ampliar a população da amostragem, com o foco da amostragem não referendando fins probabilísticos (VINUTO, 2014).

O alcance da amostragem bola de neve deve-se as escolhas das “sementes” onde se inicia a divulgação da pesquisa, e para alcançar maior satisfação nos resultados, busca-se mais variabilidade de perfis das “sementes”. E a principal vantagem é que a amostra é realizada por recrutamento por indivíduos dispostos a buscar contatos que indicam confiabilidade e multiplicidade de informantes para realização da pesquisa, além de ser prática e possuir um baixo custo.

Quadro 01: caracterização dos trabalhadores que participaram do estudo.

SETOR PROFISSIONAL	Nº FUNCIONÁRIOS
Administrativo	22
Conservação	07
Segurança	02
Transporte	00

Fonte: autoria própria

A partir dos elementos levantados no questionário se terá um quadro que permita observar se a terceirização pode ser considerado um referencial de serviços de baixo custo, que trazem condições de bem-estar mesmo ao longo de um período de economia em crise devido a pandemia por Covid-19, ou se realmente os baixos custos ou as políticas implantadas refletem negativamente no bem-estar desses trabalhadores neste mesmo período.

Este trabalho está organizado em três capítulos além desta introdução e as considerações finais. No capítulo dois discute-se os aspectos teóricos da terceirização. O terceiro capítulo trata de políticas adotadas no período da pandemia, mostra o cenário do trabalhador terceirizado brasileiro com a presença da Covid-19 e explora a regulamentação sobre a contratação de prestação de serviços terceirizados no setor público no estado de Santa Catarina. E no quarto capítulo expõe-se os resultados obtidos pelo questionário criado a fim de nortear as condições dos terceirizados.

## 2. ASPECTOS TEÓRICOS DA TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização dos serviços na prática é a transferência da execução de um determinado serviço para uma outra empresa, sendo na sua maioria atividades-meio, na busca de diminuir seus custos e concentrar seu foco nas atividades-fim. Sua origem não é bem definida, mas existem registros de 1859 com grandes indústrias têxteis no Japão contratando máquinas de pequenas empresas fora do país para auxiliar na produção de tecidos na região (THOLL, 2004). Já a terceirização como o termo que se conhece tem origem nos Estados Unidos no período da Segunda Guerra Mundial, e se desenvolve no Brasil quando se vincula ao setor público por volta de 1960.

A evolução da terceirização no Brasil ganha foco no setor público com intuito de cortar gastos. Porém, o Estado tem o direito constitucional de direcionar políticas que buscam o bem-estar dos cidadãos e conseqüentemente manter um bom nível de renda para os trabalhadores tanto nas contratações regulares como nas terceirizadas, e a terceirização se enquadra numa discussão com viés delicado quando se depara na aplicação desse tipo de serviços nos órgãos públicos, pois não se conhece o equilíbrio entre terceirizar para diminuir custos e ainda assim manter uma condição digna de trabalho aos terceirizados.

### 2.1 A TERCEIRIZAÇÃO DE EMPREGOS NO BRASIL

A questão da terceirização de serviços no Brasil pode ser vista pela ótica do trabalhador considerando seu nível de bem-estar e precarização de seu trabalho ou na visão do contratante quando busca maximizar lucros da instituição ao reduzir seus custos. Ambas as situações são definidas pelo processo no qual uma empresa deixa de executar uma ou mais atividades realizadas por trabalhadores diretamente contratados e as transfere para outra empresa (DIEESE, 2007). Para Marcelino (2008) 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. Ou seja, é a relação em que o trabalho é realizado para uma empresa, mas contratado de maneira imediata por outra. Na realidade brasileira, a terceirização é inseparável da ampliação da exploração do trabalho, da precarização das condições de vida da classe trabalhadora. E, certamente, ela não teria a abrangência que tem hoje se não fosse a capacidade de reduzir custos, de servir como poderoso instrumento para a recomposição das taxas de lucro (MARCELINO, 2008, p. 41).

O serviço terceirizado difere dos demais trabalhos por não existir uma relação bilateral entre as partes, mas por formar um acordo trilateral na contratação, composta pelo trabalhador prestador de serviços na empresa que busca serviços, pela empresa terceirizada que contrata esse trabalhador criando vínculos trabalhistas legais, e pela empresa tomadora de serviços que recebe os serviços do trabalhador, mas que não assume responsabilidades trabalhistas legais com o trabalhador. E essa relação que fica estabelecida para contratação dos serviços terceirizados não estão estabelecidas no regime CLT.

O processo de terceirização é uma forma de contratação antiga em nível mundial estando presente na transição para o trabalho assalariado no modo capitalista de produção. Na Inglaterra e na França no século XVI, através da subcontratação utilizada pelos mercadores, que empregavam artesões independentes como forma de controle e subordinação. Ao remunerar uma classe de trabalhadores pelo método da subcontratação, ganhava-se um controle sobre os artesãos e proletários que passavam a perder sua independência e seus direitos de propriedade sobre a produção e sobre o trabalho (DRUCK, 2018).

Em 1859 no Japão, a abertura de seus portos para receber máquinas modernas presentes em pequenas empresas vindas do exterior para oferecer novas tecnologias às grandes fábricas têxteis presentes no mercado interno na época, foi considerada uma forma de terceirização (THOLL, 2004). Mas o termo “terceirização” surge no período da Segunda Guerra Mundial nos Estados Unidos, com os americanos deslocando determinados serviços para empresas privadas que o executavam, enquanto o país se concentrava no aumento de sua produção na indústria bélica.

No Brasil, tem-se registro da terceirização por volta dos anos 50 no setor privado, com as montadoras de automóveis multinacionais recebendo incentivos do Estado para criar redes nacionais junto a fornecedores de autopeças e serviços periféricos de infraestrutura. Mas se formalizou de fato, na década de 60 nos setores públicos, devido às políticas implementadas na época.

Os serviços terceirizados brasileiros passaram a se desenvolver a partir de 1960 no setor público na tentativa de reduzir os gastos da máquina pública, e com o passar do tempo sendo incorporados ao setor privado, expandindo-se além das

montadoras de automóveis. A partir de 1967, com o Decreto nº 200/1967<sup>6</sup> (BRASIL, 1967) e a Lei 5.645/1970<sup>7</sup> (BRASIL, 1970), é que recebem regulamentação e legitimidade esses serviços de relações trilaterais, ou seja, o Estado inicia o estímulo para o crescimento do serviço terceirizado brasileiro dentro das instituições públicas por empresas privadas nos setores de limpeza, conservação, transporte, manutenção e segurança entre outros serviços-meio de âmbito público.

Na década de 80 o Tribunal Superior do Trabalho (TST) tentou barrar esse tipo de serviço através da súmula nº 256/1986, estabelecendo a terceirização de serviços como proibida no setor público salvo casos específicos, descritos na Lei nº 6.019/1974 que “dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas, e dá outras providências”, e na Lei nº 7.102/1983 que “dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelecendo normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, dando outras providências”. Outra reivindicação contra a terceirização no setor público está baseada na Súmula TST nº 331 que: “define o contrato de prestação de serviços, indicando que a terceirização seria proibida exceto para os serviços previstos nas leis anteriores que permitiam limpeza, conservação e serviços especializados subordinados (Súmula TST nº 331).

Para o processo de terceirização no Brasil ser adaptado dentro do mercado de trabalho de forma lícita, foi preciso ao longo do tempo aperfeiçoar a regulamentação dessa modalidade de emprego formal e que fossem ajustadas as jurisprudências e criadas leis que determinassem o seu escopo, como a elaboração do Projeto de Lei nº 4.330/2004, o Projeto de Lei nº 6.787/2016 e a Lei nº 13.429/2017.

A evolução dos serviços terceirizados no Brasil, a partir dos anos 2000 chega

---

6 - Decreto nº 200/67 que: “Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. [...] Art. 10. A execução das atividades da Administração Federal deverá ser amplamente descentralizada; § 1º A descentralização será posta em prática em três planos principais: [...]; c) da Administração Federal para a órbita privada, mediante contratos ou concessões. [...] § 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. § 8º A aplicação desse critério está condicionada, em qualquer caso, aos ditames do interesse público e às conveniências da segurança nacional”.

7 - Voltada para o setor público, autorizava a subcontratação de serviços de transporte, conservação, custódia, operação de valores, limpeza e outras assemelhadas e considera ilícita a terceirização em quaisquer atividades permanentes das empresas.

à Câmara dos Deputados pelo PL nº 4.330/2004, com o intuito de definir legitimidade aos trabalhadores. Por ser uma questão complexa de ser resolvida, são relativamente recentes as tentativas de regulamentação desta classe presente no mercado de trabalho brasileiro, para conviver de forma harmônica com qualquer outro tipo de serviço. O quadro 02 mostra as principais normas para a terceirização de acordo com os Projetos de Lei nº 4.330/200:

Quadro 02: Principais normas da PL nº 4.330/2004

Normas	Dispositivo
Não é admitido às empresas despedir trabalhadores e terceirizar parcelas do processo de produção para eles, pelo menos, no período de doze meses após as demissões.	Art. 2º, §2º, inciso III
Trabalhadores terceirizados só podem ser subordinados às empresas contratadas, e não às contratantes. E os trabalhadores só podem desenvolver as atividades especificamente previstas no contrato de terceirização.	Arts. 3º, §1º, e §11º.
Além disso, a chamada “sub terceirização” não é permitida, exceto em situações específicas, previamente estabelecidas em contrato e comunicadas aos sindicatos de trabalhadores.	Art. 3º, §§2º e 3º.
As empresas contratadas têm de oferecer, antecipadamente, garantias financeiras de que vão cumprir com as obrigações relacionadas ao trabalho, à previdência social e aos tributos.	Arts. 5º, inciso III, e 5º, §2º.
As empresas contratantes têm de monitorar continuamente a conformidade das contratadas com essas mesmas obrigações (trabalhistas, previdenciárias e tributárias).	Arts. 5º, incisos IV, V e VI, e XVI.
As empresas contratantes têm responsabilidade solidária quanto às obrigações trabalhistas e previdenciárias das contratadas, mesmo nos casos de sub terceirização.	Art.15, caput e parágrafo único.
As empresas contratantes têm de informar os sindicatos de trabalhadores sobre qualquer tipo de terceirização realizada.	Art. 7º.
As empresas contratantes têm de garantir, para os trabalhadores terceirizados, as mesmas condições de trabalho em relação a: alimentação, transporte, formação, segurança e serviços de saúde no trabalho.	Arts. 12, incisos I, II e parágrafo único, e 13.
Quando as empresas contratantes e contratadas forem parte de uma mesma categoria econômica, os trabalhadores dessas segundas serão representados pelo mesmo sindicato de trabalhadores das primeiras.	Art. 8º.

Fonte: Projeto de Lei nº 4.330/2004 (BRASIL,2004).

A criação do Projeto de Lei nº 6.787/2016 para os terceirizados contribui alterando o Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943, referente à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) para resguardar os trabalhadores terceirizados. Junto a Lei nº 6.019 de 3 de janeiro de 1974, que discorre sobre as eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências, iniciam uma pequena Reforma Trabalhista que regulamenta e altera normas estabelecidas na Consolidação das Leis Trabalhistas promovida pelo Poder Executivo. Trazendo a respeito dos trabalhadores de serviços temporários as principais normativas:

[...] Art. 3º É reconhecida a atividade da empresa de trabalho temporário que passa a integrar o plano básico do enquadramento sindical a que se refere o artigo 577, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Art. 4º Compreende-se como empresa de trabalho temporário a pessoa física ou jurídica urbana, cuja atividade consiste em colocar à disposição de outras empresas, temporariamente, trabalhadores, devidamente qualificados, por elas remunerados e assistidos. Art. 5º O funcionamento da empresa de trabalho temporário dependerá de registro no Departamento Nacional de Mão-de-Obra do Ministério do Trabalho e Previdência Social.

[...] Art. 9º O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora de serviço ou cliente deverá ser obrigatoriamente escrito e dele deverá constar expressamente o motivo justificador da demanda de trabalho temporário, assim como as modalidades de remuneração da prestação de serviço.

Art. 10. O contrato entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente, com relação a um mesmo empregado, não poderá exceder de três meses, salvo autorização conferida pelo órgão local do Ministério do Trabalho e Previdência Social, segundo instruções a serem baixadas pelo Departamento Nacional de Mão-de-Obra.

Art. 11. O contrato de trabalho celebrado entre empresa de trabalho temporário e cada um dos assalariados colocados à disposição de uma empresa tomadora ou cliente será, obrigatoriamente, escrito e deles deverão constar, expressamente, os direitos conferidos aos trabalhadores por esta Lei.

Art. 12. Ficam assegurados ao trabalhador temporário os seguintes direitos: a) remuneração equivalente à percebida pelos empregados de mesma categoria da empresa tomadora ou cliente calculados à base horária, garantida, em qualquer hipótese, a percepção do salário-mínimo regional; b) jornada de oito horas, remuneradas as horas extraordinárias não excedentes de duas, com acréscimo de 20% (vinte por cento); c) férias proporcionais, nos termos do artigo 25 da Lei nº 5.107, de 13 de setembro de 1966; d) repouso semanal remunerado; e) adicional por trabalho noturno; f) indenização por dispensa sem justa causa ou término normal do contrato, correspondente a 1/12 (um doze avos) do pagamento recebido; g) seguro contra acidente do trabalho; h) proteção previdenciária nos termos do disposto na Lei Orgânica da Previdência Social, com as alterações introduzidas pela Lei nº 5.890, de 8 de junho de 1973 (Art. 5º, Item III, letra "c" do Decreto nº 72.771, de 6 de setembro de 1973). § 1º Registrar-se-á na Carteira de Trabalho e Previdência Social do trabalhador sua condição de temporário. § 2º A empresa tomadora ou cliente é obrigada a comunicar à empresa de trabalho temporário a ocorrência de todo acidente cuja vítima seja um assalariado posto à sua disposição, considerando-se local de trabalho, para efeito da legislação específica, tanto aquele onde se efetua a prestação do trabalho, quanto a sede da empresa de trabalho temporário.

[...] Art. 14. As empresas de trabalho temporário são obrigadas a fornecer às empresas tomadoras ou clientes, a seu pedido, comprovante da regularidade de sua situação com o Instituto Nacional de Previdência Social. (Projeto de Lei nº 6.787/2016)

A Lei nº 13.429/17 conhecida como a Lei da terceirização altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974 e dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências, além das relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. Essa Lei decreta em seus principais artigos:

Art. 2º Trabalho temporário é aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços.

§ 1º É proibida a contratação de trabalho temporário para a substituição de trabalhadores em greve, salvo nos casos previstos em lei.

Art. 4º Empresa de trabalho temporário é a pessoa jurídica, devidamente registrada no Ministério do Trabalho, responsável pela colocação de trabalhadores à disposição de outras empresas temporariamente. (NR)

Art. 5º Empresa tomadora de serviços é a pessoa jurídica ou entidade a ela equiparada que celebra contrato de prestação de trabalho temporário com a empresa definida no art. 4º desta Lei. (NR)

Art. 9º O contrato celebrado pela empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviços será por escrito, ficará à disposição da autoridade fiscalizadora no estabelecimento da tomadora de serviços e conterá:

- I - Qualificação das partes;
- II - Motivo justificador da demanda de trabalho temporário;
- III - prazo da prestação de serviços;
- IV - Valor da prestação de serviços;
- V - Disposições sobre a segurança e a saúde do trabalhador, independentemente do local de realização do trabalho.

§ 1º É responsabilidade da empresa contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou em local por ela designado.

§ 2º A contratante estenderá ao trabalhador da empresa de trabalho temporário o mesmo atendimento médico, ambulatorial e de refeição destinado aos seus empregados, existente nas dependências da contratante, ou local por ela designado.

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

Art. 10 Qualquer que seja o ramo da empresa tomadora de serviços, não existe vínculo de emprego entre ela e os trabalhadores contratados pelas empresas de trabalho temporário.

Art. 19-A. O descumprimento do disposto nesta Lei sujeita a empresa infratora ao pagamento de multa.

Nos últimos anos a terceirização se torna um benefício para as instituições que promovem esta modalidade de trabalho, transformando o trabalho formal em uma nova forma precária de serviços presente no capitalismo, como cita Araújo (2001):

A atualidade, entretanto, imprime à terceirização determinados atributos, ao ponto de se poder afirmar, sem exageros, tratar-se de um fenômeno novo. De peça acessória, periférica, complementar na arquitetura produtiva, ela se transforma em elemento central, em condição de flexibilidade, portanto, fundamental do ponto de vista da produtividade e da competitividade das empresas. Segundo documento do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC (1993), o que marca a terceirização atual é o ritmo veloz com que tem sido introduzida, a sua abrangência e o fato de estar invadindo a própria cadeia produtiva. (Araújo, 2001, p. 56)

No setor público a terceirização aparece com o intuito de reduzir a participação do Estado nas atividades não essenciais, reduzindo gastos, aumentando qualidade e eficiência nos órgãos públicos (ALVES, 2006). Beneficiando o órgão público ao reduzir seus custos em relação as atividades-meio, e possibilitando uma melhor execução das atividades-fim. Além de ampliar o crescimento das pequenas e médias empresas, e favorecer o crescimento do número de empregos. Em contrapartida pode causar discriminação, exclusão social, condições desiguais em relação aos demais trabalhos formais.

## 2.2 OS SERVIÇOS TERCEIRIZADOS NO SETOR PÚBLICO

Os trabalhadores de empresas privadas que são contratados pelos órgãos públicos são vistos como um caso especial no setor de trabalho formal, pois:

Com objetivo de reduzir custos, melhorar as receitas e isentar-se da responsabilidade com direitos de trabalhadores, o Estado absorve os serviços terceirizados contratando empresas privadas para executar determinados serviços públicos não estatais legalmente incorporados por decretos, possibilitando acesso a novos recursos tecnológicos que promovam a competitividade da empresa, agilidade na implementação de novas soluções aos desafios do ambiente, previsibilidade dos gastos/custos e prazos diante dos projetos e novos investimentos, aumento de especialização por meio do enfoque da atividade-fim, aumento da criatividade, promoção de pessoal qualificado e mudança de cultura na organização (LEIRIA, 1993 ; ALVAREZ, 1996 ; GIOSA, 1997).

A terceirização no setor público era observada desde a década de 60 no período militar, e tinha por objetivo conter o crescimento estrutural da máquina pública, através de empresas privadas exercendo atividades na maior quantidade de postos possíveis desde que não inviabilizasse as atividades-fim do Estado. A partir de regulamentações como o Decreto nº200/67, a Lei nº 5641/70, a Lei nº 6.019/74, a Lei nº 7.102/83 e a Lei nº 8.863/94, o serviço terceirizado passa oficialmente e de forma

regulada a ser praticado nos setores públicos. Iniciando a descentralização da administração pública ao autorizar a contratação de serviços temporários, habilitando a terceirização de serviços de segurança e definindo quais serviços poderiam ser contratados de forma indireta, como transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza, e outras atividades correlatas.

A partir de 1990 a adoção de políticas neoliberais e a execução da Reforma do Estado em 1995 pelo presidente Fernando Henrique Cardoso, estabeleceu todas as diretrizes e a concepção de um Estado gerencial, no qual a privatização e a terceirização assumissem lugar central. Levando os serviços como limpeza, vigilância, transporte, serviços técnicos de informática e processamento de dados, a serem terceirizados e submetidos a licitação pública.

A presença da terceirização de serviços dentro do setor público passou a ser cada vez mais comum, se transformando em um dos principais mecanismos para reduzir os gastos públicos em meio às constantes crises econômicas presentes nesse período no país. E a década de 90 foi marcada pela criação de inúmeras Leis e Decretos publicados e direcionados a regulamentar a terceirização, no intuito de usar como ferramenta para política restritiva e para desvincular a terceirização como forma de subemprego.

A exemplo da Lei 8.666/93 que regulamenta no artigo 37 inciso XXI da Constituição Federal, normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências, impulsionando a viabilidade dos serviços terceirizados pelo Estado através de contratos com validades determinadas. E o Decreto nº 2.271/1997, que dispõe sobre as atividades que podem ser terceirizadas:

“[...] cargos considerados como acessórias, instrumentais ou complementares (conservação, limpeza, segurança, vigilância, transportes, informática, copeiragem, recepção, reprografia, telecomunicações e manutenção de prédios, equipamentos e instalações); e as que não podem ser terceirizadas (as categorias funcionais abrangidas pelo plano de cargos do órgão ou entidade, salvo expressa disposição legal em contrário ou quando se tratar de cargo extinto, total ou parcialmente, no âmbito do quadro geral de pessoal)”(DECRETO, nº 2.271/1997).

O governo do presidente Fernando Henrique Cardoso propôs reduzir o funcionalismo do Estado através do decreto nº 2.271 de 7 de julho de 1997 (BRASIL,1997), definindo a contratação de serviços pela Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional. A partir de então as atividades de

conservação, limpeza, segurança, vigilância, transportes, informática, recepção, telecomunicações e manutenção de prédios executados por servidores públicos começam a entrar em extinção.

No intuito de manter esses serviços com menores custos se implementou a Lei nº 9.632/1998 (BRASIL, 1998), que inclui a contratação de cargos como auxiliar de serviços gerais, eletricista, pedreiro, encanador, pintor e afins, através de empresas privadas nos setores públicos brasileiro, e extinguindo a execução por parte direta do Estado nesses cargos, conforme os servidores destas áreas gradativamente se desligavam.

A Lei nº 9.637/98 sobre a qualificação do Poder Executivo em subcontratar organizações sociais sendo pessoas jurídicas de direito privado, sem fins lucrativos, cujas atividades sejam dirigidas ao ensino, à pesquisa científica, ao desenvolvimento tecnológico, à proteção e preservação do meio ambiente, à cultura e à saúde. E a Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF) de 2000 criada com finalidade de reduzir custos do serviço público, ajudaram a regular e ampliar de forma indireta o serviço terceirizado nos setores públicos.

Conforme os servidores públicos que executavam as funções referentes a lei nº 9632/1998 se desligavam, a manutenção do serviço se dava pela terceirização. Com isso a busca de legalizar esses serviços se intensificou em 1998 com o Projeto de Lei nº 4.302/98 alterando dispositivos da Lei nº 6.019, de 1974 em relação aos serviços temporários e aos trabalhadores de serviços terceirizados e seus vínculos empregatícios. Em 2003 foi pedido arquivamento do projeto pelo Presidente Luiz Inácio Lula da Silva, com isso a lei não foi posta em votação. O Projeto de Lei seguiu até 2017, e após ser vetado por três vezes pelo Presidente do Poder Executivo Michel Temer, foi aprovada como a Lei nº 13.429/2017 (BRASIL, 2017), conhecida como “Lei da terceirização” dispondo os principais dispositivos:

[...] Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução.[...] novas hipóteses para contratação de serviços temporários (a denominada demanda complementar de serviços); [...] novos prazos para utilização de serviços temporários (180 dias, consecutivos ou não, e renováveis por mais noventa dias, idem); [...] responsabilidade apenas subsidiária da empresa contratante dos serviços temporários no tocante às obrigações trabalhistas [...] da possibilidade de terceirização de quaisquer tipos de serviços, instrumentais ou finalísticos. (Lei nº 13.429/17)

Junto à Lei nº 13.467/2017, conhecida como a Reforma Trabalhista (BRASIL, 2017), fizeram a terceirização no setor público crescer de maneira significativa, além de liberar para todos os setores e segmentos de serviços a possibilidade de terceirizar. Esse modelo faz o cliente pagar apenas o valor contratado pela quantidade de bens ou serviços solicitados e o que está disposto a receber, com o custo fixo da atividade terceirizada passando a ser variável, com o volume sendo igual ao custo.

Com isso, a terceirização no setor público se expandiu em diferentes formas como: concessões, parcerias público-privadas, cooperativas, organizações não governamentais (ONGs), organizações da sociedade civil de interesse público (Oscips), organizações sociais (OSs) e a contratação de empresas prestadoras de serviços. Entre essas diversas formas de serviços terceirizados, a contratação de empresas de serviços para executar atividades-meio é que se coloca como uma questão de difícil consenso na busca de regulamentação.

Ainda que se crie mecanismos para controlar essa forma de trabalho, como a criação do Projeto de Lei nº 6.787/2016, que traz as seguintes restrições:

Às empresas não podem desligar trabalhadores e terceirizar seu processo de produção para eles (na hipótese de os trabalhadores desligados se transformarem em pessoas jurídicas) ao menos no período de dezoito meses após as demissões. E as empresas contratantes têm de garantir, para os trabalhadores terceirizados, as mesmas condições de alimentação, transporte, formação, segurança e serviços de saúde no trabalho (Lei nº 6.787/2016).

Essa forma de contrato de serviço faz os trabalhadores terceirizados, tanto do setor privado como do serviço público, tenderem à precarização devido às condições contratuais de trabalho, estabelecendo relações de trabalho desfavoráveis, falta de flexibilidade, instabilidade e dependência da demanda dos serviços. Como evidenciado por Annie Thébaud-Mony (*apud* MACHADO, GIONGO, MENDES, 2016, p. 227):

“A precarização social e do trabalho, nesse contexto, se apresenta como um processo multidimensional de institucionalização da instabilidade caracterizado pelo crescimento de diferentes formas de precariedade e de exclusão. Ela se apoia na diminuição dos custos de produção a partir da flexibilização do trabalho, que se instaura pela via da precarização do trabalho. Esse processo atua diretamente na transformação e na flexibilização do direito do trabalho, reduzindo as políticas de proteção social e de cidadania da população nomeada “excluída” pelo discurso político.”

São efeitos desmotivadores dos trabalhadores terceirizados que enfrentam

essas restrições em relação aos demais trabalhos formais e acabam refletindo no indivíduo. De acordo com Bourdieu (*apud* ABONIZIO, 2012): [...] a precariedade afeta profundamente qualquer homem ou mulher expostos a seus efeitos [...] o mínimo de crença e de esperança no futuro que é preciso para se revoltar, sobretudo coletivamente... (Bourdieu, 1998, p. 120).

A terceirização vai além de privatizar determinados serviços para buscar eficiência do setor público, ao substituir o servidor público por trabalhos contratados por tempo determinado de empresas privadas. Causa desmotivação por parte destes trabalhadores que ficam reféns da instabilidade do emprego, da rotatividade dos trabalhadores, de contratos precários com adesão de baixos salários e ausência de determinados direitos trabalhistas.

### **3. OS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS NA PANDEMIA POR COVID-19**

Em 2020 o mundo enfrenta uma grave crise econômica e sanitária devido o surgimento de um novo vírus (COVID-19), saturando o sistema de saúde de muitos países. No Brasil, o contágio acontece de forma muito intensa afetando diretamente a economia, levando o governo a adotar políticas e recomendações que amenizassem o impacto da pandemia no país. Uma das recomendações implantadas foi o isolamento da maioria da população.

Segundo a pesquisa nacional por amostra de domicílios (IBGE, 2020), a pandemia deslocou 19 milhões de trabalhadores para suas casas de um total de 84,4 milhões. E de acordo com IBGE (2018) os trabalhadores terceirizados representavam 22% dos trabalhadores com carteira assinada com perspectiva de crescimento para os próximos anos. Mostrando que milhões de terceirizados enfrentaram a crise gerada pela pandemia em 2020.

Antes da pandemia por Covid-19 os trabalhadores terceirizados se encontravam em situação de precarização de suas atividades, pelo fato de possuírem menores rendimentos, maiores jornadas de trabalho e permanecerem menos tempo empregado em relação as mesmas vagas de contratos bilaterais. Situação que foi ampliada pela reforma trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/17) e pela Lei da terceirização (Lei nº 13.429/17).

#### **3.1 AS POLÍTICAS ADOTADAS NO BRASIL NO PERÍODO DA PANDEMIA QUE IMPACTARAM OS TRABALHADORES TERCEIRIZADOS.**

Na busca de conter a propagação da Covid-19 no território brasileiro, o governo federal cria políticas de combate ao vírus por meio de decretos, Leis e recomendações para todos os cidadãos. Porém, as medidas restritivas adotadas acabam limitando a economia, e mesmo criadas com intuito de proteger a saúde da população, afetam a sociedade como um todo, mas principalmente os trabalhadores com menores rendas. Conseqüentemente os trabalhadores com menores rendas, onde se encontram os trabalhadores terceirizados dependentes dos contratos públicos, contratos esses que vinculam menores salários na busca de reduzir os custos dos órgãos públicos.

Um das principais políticas implementadas foi a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020 (BRASIL, 2020), que dispôs sobre as medidas para enfrentamento

da emergência de saúde pública de importância internacional, motivada pela Covid-19. Dentre as principais partes criadas pela Lei direcionadas aos terceirizados, temos:

Os órgãos e entidades da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional, considerando a classificação da situação mundial do novo coronavírus (COVID-19) como pandemia, deverão seguir as seguintes recomendações:

Art. 2

§1º - A atuação presencial de serviços terceirizados deve ficar limitada a atender atividades consideradas essenciais pelo órgão ou entidade, em patamar mínimo para a manutenção das atividades, a exemplo de segurança patrimonial e sanitária, dentre outros;

§2º - notificar as empresas contratadas quanto à necessidade de adoção de meios necessários para intensificar a higienização das áreas com maior fluxo de pessoas e superfícies mais tocadas, com o uso de álcool gel (maçanetas, corrimões, elevadores, torneiras, válvulas de descarga etc.);

§3º - solicitar que as empresas contratadas procedam a campanhas internas de conscientização dos riscos e das medidas de prevenção para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (COVID-19), observadas as informações e diretrizes estabelecidas pelo Ministério da Saúde;

§4º - proceder a levantamento de quais são os prestadores de serviços que se encontram no grupo risco<sup>8</sup> (portadores de doenças crônicas, histórico de contato com suspeito ou confirmado para COVID-19 nos últimos 14 dias, idade acima de 60 anos etc.), para que sejam colocados em quarentena com suspensão da prestação dos serviços ou, em casos excepcionalíssimos, a substituição temporária na prestação dos serviços desses terceirizados;

§5º - Caso haja diminuição do fluxo de servidores dos órgãos ou entidades (estejam executando as suas atribuições remotamente) ou expediente parcial (rodízio), poderão - após avaliação de pertinência, e com base na singularidade de cada atividade prestada - suspender os serviços prestados pelas empresas terceirizadas ou reduzir o quantitativo até que a situação se regularize;

§6º - Caso a ausência do prestador de serviço ("falta da mão de obra alocada"), decorrente da situação de calamidade atual, esteja enquadrada no art. 3º da Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, o órgão ou entidade deverá observar o § 3º da referida Lei, hipótese em que será "considerado falta justificada".

Art. 3º Para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, poderão ser adotadas, entre outras, as seguintes medidas: [...] § 3º Será considerado falta justificada ao serviço público ou à atividade laboral privada o período de ausência decorrente das medidas previstas neste artigo [...].

Art. 3 [...] §7º É facultada a negociação com a empresa prestadora de serviços, visando às seguintes medidas: (i) antecipação de férias, concessão de férias individuais ou decretação de férias coletivas; (ii) fixação de regime de jornada de trabalho em turnos alternados de revezamento; (iii) execução de trabalho remoto ou de teletrabalho para as atividades compatíveis com

---

8 - Grupo de risco para agravamento da COVID-19 são os portadores de doenças crônicas, como diabetes e hipertensão, asma, doença pulmonar obstrutiva crônica, e indivíduos fumantes, acima de 60 anos, gestantes, puérperas e crianças menores de 5 anos. Grupos com enfermidades hematológicas, incluindo anemia falciforme e talassemia, doença renal crônica em estágio avançado (graus 3,4 e 5), imunodepressão provocada pelo tratamento de condições autoimunes, como o lúpus ou câncer, exceto câncer não melanótico de pele, obesidade ou doenças cromossômicas com estado de fragilidade imunológica.

este instituto e desde que justificado, sem concessão do vale transporte, observadas as disposições da CLT; (iv) redução da jornada de trabalho com a criação de banco de horas para posterior compensação das horas não trabalhadas.

Art. 3, §8º Não havendo tempo hábil para formalização de termo aditivo ao contrato, considerando o risco iminente à saúde pública proveniente da pandemia, o órgão ou entidade deverá proceder os ajustes necessários e anexar posteriormente a devida justificativa ao processo que embasa a formalização do termo aditivo. Suspensão ou redução - Nota Técnica nº 66/2018 - Delog/Seges/MP.

Alerta-se que o vale alimentação e o vale transporte têm natureza indenizatória. Portanto, os órgãos e entidades devem observar nos casos de suspensão da prestação dos serviços, o paradigma a seguir: a) Os dispositivos da Convenção Coletiva de Trabalho (CCT), geralmente, dispõem que a empresa conceda auxílio-alimentação aos seus empregados apenas nos dias efetivamente trabalhados. Dito de outro modo, se o empregado não labora em dias considerados de "ponto facultativo" ou de "recesso" de servidores públicos, não há, a priori, que se falar no pagamento dessas rubricas, mas sim o seu desconto nas faturas a serem pagas pela administração. a.1) Deve-se ressaltar que os prestadores de serviços terceirizados colocados em trabalho remoto ou que estejam em escalas de revezamento deverão ter a manutenção do auxílio-alimentação assegurada, já que o serviço não sofrerá solução de continuidade. a.2) Já no caso de suspensão do contrato de trabalho, o recomenda-se, assim, que o órgão ou a entidade tome ciência da CCT aplicável ao caso concreto, procedendo a eventuais negociações com a categoria, se julgar pertinente.

b) Em relação ao vale-transporte, cabe destacar que este benefício cobre despesas de deslocamento efetivo do empregado. Por conseguinte, não havendo esse deslocamento - trajeto da sua residência para o trabalho e vice-versa - não há que se falar em pagamento desta rubrica, o que por via reflexa enseja o desconto desse pagamento das faturas a serem liquidadas pela Administração. Observação: Dada a situação atual de calamidade, recomenda-se que, sempre que possível, e sem ferir o disposto na legislação e na CCT vigentes, seja mantido o auxílio-alimentação durante o período de suspensão. Quarentena - "restrição de atividades ou separação de pessoas suspeitas de contaminação das pessoas que não estejam doentes, ou de bagagens, contêineres, animais, meios de transporte ou mercadorias suspeitos de contaminação, de maneira a evitar a possível contaminação ou a propagação do coronavírus."

As políticas recomendadas pelo Conselho Nacional de Saúde para a contenção da pandemia por Covid-19 no Brasil a partir de março de 2020 foram inúmeras. Políticas com objetivo de minimizar o impacto da disseminação do vírus, mas que refletiram de maneira negativa indireta no setor produtivo, e ainda mais na base dos trabalhadores com vínculos mais frágeis, como por exemplo a classe dos trabalhadores terceirizados.

Esses trabalhadores que executam em sua maioria serviços dentro dos setores públicos, muitos atuando de forma essencial durante a pandemia, se depararam com desligamentos de seus postos por conta de suas idades e contratos, de perda de gratificações como assiduidade, dias trabalhados, férias forçadas em prol do distanciamento e a exposição ao vírus pelos serviços realizados pelos terceirizados

sendo essenciais. Problemas que se atenuaram devido o não cumprimento das recomendações como as descritas no quadro abaixo:

Quadro 3: Recomendações do Conselho Nacional de Saúde

Recomendação	Publicação	Assunto
Nº 022	09 de abril de 2020	<p>1) Recomenda medidas para garantir as condições sanitárias e de proteção social para fazer frente às necessidades emergenciais da população diante da pandemia da COVID-19;</p> <p>2) Aos Governadores, secretários estaduais de saúde, prefeitos e secretários municipais de saúde: Com urgência, seja ampliado o número de testes diagnósticos por meio da implementação e reconhecimento de potenciais laboratórios; que a Vigilância Epidemiológica seja convocada a manter atualizados os dados da COVID-19;</p> <p>3) Que ampliem os esforços para o fornecimento e utilização de EPIs, de qualidade e em quantidade suficiente, para os trabalhadores e as trabalhadoras de saúde e dos serviços essenciais, nos diversos níveis de atenção com adequação técnica ao risco de exposição e de acordo com as atividades, intensidade e tempo de uso;</p> <p>4) Que reforcem, ou implementem, as medidas que possibilitem o afastamento social, e que não permitam aglomerações de pessoas, como forma de diminuir a disseminação do coronavírus e evitar o colapso do Sistema de Saúde.</p>
Nº 027	22 de abril de 2020	<p>1) Recomenda aos Poder Executivo, federal e estadual, ao Poder Legislativo e ao Poder Judiciário, ações de enfrentamento ao Coronavírus:</p> <p>2) Ao Estado brasileiro: Que, nos níveis federal e estadual, estimule uma política de reconversão industrial, para que o parque fabril brasileiro possa adequar-se, em parceria com as instituições de ciência e tecnologia, com vistas à produção em larga escala de equipamentos de saúde destinados à proteção coletiva e individual dos profissionais de saúde, com a devida dotação dos recursos financeiros e materiais necessários;</p> <p>3) Que sustente, nos níveis federal e estadual, a recomendação de manter o isolamento social, num esforço de achatamento da curva de propagação do coronavírus, até que evidências epidemiológicas robustas recomendem a sua alteração;</p> <p>4) Que os poderes executivos federal e estaduais, aprovelem linhas de crédito para a ampliação da capacidade tecnológica e produtiva dos laboratórios nacionais de medicamentos e insumos para o enfrentamento da pandemia</p>
Nº 032	05 de maio de 2020	<p>1) Recomenda medidas prioritárias para trabalhadoras e trabalhadores dos serviços públicos e atividades essenciais, nas ações estratégicas do Ministério da Saúde;</p>

		<p>2) Ao Ministério da Saúde, que priorize todas as trabalhadoras e todos os trabalhadores essenciais, conforme prevê o Decreto Presidencial nº 10.282/2020, em função da natureza das atividades que desempenham em seu trabalho, nas ações estratégicas deste Ministério, quais sejam: (a) campanha nacional de imunização/vacinação contra gripe; (b) disponibilização obrigatória dos equipamentos de proteção individual para execução do labor; e</p> <p>(c) testagem ampla desse segmento da população em relação a infecção do COVID-19 a fim de reduzir riscos e trazer o mínimo de proteção social e sanitária, com vistas a melhorar as condições de trabalho no âmbito das atividades consideradas essenciais durante a pandemia</p>
Nº 036	11 de maio de 2020	<p>1) Recomenda-se a implementação de medidas de distanciamento social mais restritivo (lockdown), nos municípios com ocorrência acelerada de novos casos de COVID-19 e com taxa de ocupação dos serviços atingindo níveis críticos.</p> <p>2) Para o Ministério da Saúde, Governadores dos Estados e do Distrito Federal, Secretários Estaduais de Saúde, Prefeitos Municipais e Secretários Municipais de Saúde:</p> <p>a) Que sejam implementadas medidas que garantam pelo menos 60% da população em distanciamento social, ou superiores a este, em se agravando a ocupação de leitos, de maneira progressiva e efetiva, como medida sanitária excepcional necessária;</p> <p>b) Que sejam adotadas medidas de distanciamento social mais rigoroso, ou seja, a contenção comunitária ou bloqueio nos municípios com ocorrência acelerada de novos casos de COVID-19 e com taxa de ocupação dos serviços atingido níveis críticos, agregando as seguintes providências:</p> <p>b_1) Suspensão de todas as atividades não essenciais à manutenção da vida e da saúde, apenas autorizando o funcionamento dos serviços considerados essenciais, por sua natureza;</p> <p>b_2) Adoção de medidas de orientação e de sanção administrativa quando houver infração às medidas de restrição social, podendo serem aplicadas em áreas específicas de uma cidade (bairros, distritos, setores);</p> <p>b_3) Restrição da circulação de pessoas e de veículos particulares (somente com uso de máscaras), salvo transporte de pessoas no itinerário e no exercício de serviços considerados como essenciais, com ampliação de medidas informativas e educativas em veículos de transporte coletivo.</p>

Fonte: <http://conselho.saude.gov.br/recomendacoes-cns/recomendacoes-2020>.

### 3.2 O TRABALHO TERCEIRIZADO BRASILEIRO COM A PRESENÇA DA COVID-19

Em 2020 a chegada da pandemia por Sars-Cov-2, comumente conhecida por Covid-19, afetou profundamente a economia e a saúde em nível global. No Brasil, como em todo mundo, grandes impactos no mercado de trabalho tanto formal quanto informal puderam ser observados, pois a falta de vacina contra o vírus, fez os governos aplicarem políticas de isolamento da população em suas residências e o fechamento de comércios e empresas na contenção da Covid-19.

No mercado de trabalho formal ou assalariado caracterizado pelo empregador e empregado que se relacionam entre si através de um contrato que estabelece direitos e deveres de ambas as partes regido pela CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943), trabalhadores com vínculos empregatícios limitados passaram por grande incerteza de continuidade devido ao enfrentamento da Covid-19. Dentro do mercado formal a classe dos trabalhadores terceirizados que vivem na invisibilidade e precariedade do mercado de trabalho no Brasil foram ainda mais afetados.

Pesquisa realizada pela Psicodinâmica do Trabalho (PDT) e Análise Ergonômica do Trabalho (AET) na cidade de Limeira/SP durante a pandemia analisou terceirizados que continuaram seus trabalhos normalmente em atenção ao Decreto nº 10344/20 (BRASIL, 2020)<sup>9</sup> que considerava a construção civil como atividade essencial, desde que houvesse medidas de prevenção a Covid-19 dentro da organização. O estudo constatou que, nesse segmento específico e nessa localidade, não houve entrega de máscaras e álcool em gel, não houve distanciamento exigido nem escalas de serviços entre os trabalhadores. Para Druck (2022, p.1), isso não pode ser considerado um fato isolado:

A pandemia desnudou e aprofundou a precarização do trabalho já existente no Brasil em todas as suas dimensões: nos indicadores do mercado de trabalho, com as altas taxas de desemprego, o alto nível de informalidade, a crescente taxa de subutilização da força de trabalho e os baixos rendimentos;

---

9 - Altera o Decreto nº 10.282, de 20 de março de 2020, que regulamenta a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, para definir os serviços públicos e as atividades essenciais LIV - atividades de construção civil, obedecidas as determinações do Ministério da Saúde; LV - atividades industriais, obedecidas as determinações do Ministério da Saúde; LVI - salões de beleza e barbearias, obedecidas as determinações do Ministério da Saúde; LVII - academias de esporte de todas as modalidades, obedecidas as determinações do Ministério da Saúde.

no âmbito do processo de trabalho, as longas jornadas, a intensificação do trabalho, o desrespeito às normas de saúde e segurança do trabalhador, o assédio moral; no campo da saúde do trabalhador, os altos índices de acidentes e adoecimento; e no âmbito do direito do trabalho, uma nova legislação que desobriga as empresas e o Estado com a proteção do trabalhador, dificulta o acesso à Justiça do Trabalho e retira poder dos sindicatos.

Essa falta de cuidado com a proteção dos terceirizados, os baixos salários e os editais e contratos formulados pelo Estado com prazos de validades para seus postos que trazem incerteza da estabilidade dos empregos, causando desmotivação dos trabalhadores, pois, segundo Maslow (1954), “a motivação está associada à existência de um propósito, uma finalidade, um objetivo; e que esse propósito motiva a pessoa até que seja atingido de acordo com as suas necessidades”. A dificuldade dos trabalhadores terceirizados em alcançar suas necessidades devido às condições impostas pelo Estado desmotiva o trabalhador.

Segundo Pelatieri (2018, p. 16) os trabalhadores terceirizados ficam metade do tempo nos empregos em relação aos trabalhadores que são contratados diretamente, suas rendas são em média 23% a 27% menor e exercem uma jornada de trabalho maior do que a contratada. Essa situação colocada por Pelatieri se torna mais grave em 2020, com a presença da pandemia por Covid-19 no Brasil, devido a rápida mudança no mercado de trabalho de presencial para *home office*<sup>10</sup> e de muitos postos de trabalhos que provocaram alterações na rotina de seus trabalhadores, como cita BRAHM (2020).

Entre os trabalhadores que fazem *home office*, há aqueles cujas casas não comportam as demandas oriundas das organizações e cujas famílias têm exigido mais do seu tempo, principalmente no caso das mulheres e mães. Essa mudança exigiu a conformação do espaço doméstico como espaço de trabalho e tornou menos claros os limites entre o tempo de trabalho e de vida. (*apud* RODRIGUES; MOSCON; QUEIROZ; SILVA, 2020 p. 2).

Em especial, os trabalhadores terceirizados se constatou em determinados casos perdas nos seus rendimentos e em benefícios como vale-transporte, adicional de insalubridade e periculosidade, gratificações de atividades correlatas, horas extras e adicional noturno, de acordo com a Instrução Normativa nº 28/2020 (SGP-ME

---

10 - O conceito de Home Office é usado quando uma pessoa trabalha da sua própria casa ou em algum espaço alternativo fora da estrutura convencional de uma organização. No Brasil foi regulamentado em 2017 com a Lei 13.467 o Teletrabalho (como o Home Office é chamado na Lei) e está presente na Consolidação das Leis do Trabalho no Brasil.

BRASIL)<sup>11</sup>. As demissões de trabalhadores de grupos de risco e acima de 60 anos facilitada pelo Parecer nº 106/2020 (BRASIL, 2020) que permitia aos órgãos da administração pública solicitar substituição destes trabalhadores, desobrigando os órgãos públicos a não prezar pelos seus custos, com isso as empresas terceirizadas ao substituir esses trabalhadores por indivíduos fora dos grupos de riscos, na busca de evitar custos, recorriam às demissões destes.

A suspensão dos contratos de trabalho na pandemia descrito no Parecer nº 310/2020, dificultou a vida dos terceirizados com relação à instabilidade no serviço, pois possibilitou aos órgãos públicos e privados suspender contratos, reduzir carga horária e conseqüentemente a renda, além da incerteza de recontração em alguns casos.

O governo federal como recomendações contra a COVID-19 para os contratos de prestação de serviços terceirizados prevista na Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020 (BRASIL, 2020) estabeleceu:

“[...] a limitação de serviços terceirizados deve ficar limitada às atividades essenciais pelo órgão ou entidade em número mínimo; intensificação de higienização em áreas com maior fluxo de pessoas; substituição mesmo que temporária do trabalhador pertencente a grupos de risco e acima de 60 anos; auxílio alimentação para empregados efetivamente em modo presencial; entre outras medidas.”

Essas políticas recomendadas pelo governo brasileiro e as medidas adotadas pelo Ministério da Saúde (MS) na busca de conter a evolução do vírus da Covid-19, de forma indireta levam as classes mais frágeis como os trabalhadores terceirizados a precarização do serviço, e a desmotivação ao indivíduo. Com agravo da maioria destes trabalhadores estarem presente nas atividades-meio em órgãos públicos. Se evidencia a falta de compromisso por parte do Estado, devido as direções tomadas através de suas políticas em relação aos trabalhadores, haja vista, que o Estado tem papel fundamental e constitucional de promover o bem-estar para todos os cidadãos.

### 3.3 REGULAMENTAÇÃO SOBRE A CONTRATAÇÃO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS TERCEIRIZADOS NO SETOR PÚBLICO NO ESTADO DE SANTA CATARINA.

A terceirização para o serviço público no Estado de Santa Catarina é definida

---

11 - Instrução Normativa, n.º 28 da Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal do Ministério da Economia.

como a contratação de serviços por meio de uma empresa intermediária especializada, cujo contratante transfere a um terceiro a execução de serviços que podem ser realizados diretamente ou mediante um contrato administrativo de prestação de serviços entre as partes buscando sempre uma parceria entre a instituição privada e o setor público.

O serviço público ao terceirizar determinadas atividades, não estabelece uma transferência de gestão dos serviços para o setor privado, mas uma forma de execução indireta de atividades-meio regidas por contratos. Tendo o seu principal objetivo enxugar a máquina pública, diminuindo a estrutura do Estado e cortando gastos em serviços que não afetam suas atividades-fim.

Mesmo a terceirização sendo uma ferramenta útil para políticas restritivas, o Estado entende que esse tipo de serviço pode trazer riscos como:

“serviços mal realizados ou com baixa qualidade, decorrentes da falta de fiscalização dos contratos; contratação de empresas mal qualificadas; autuações do Ministério Público do Trabalho e ações trabalhistas decorrentes da responsabilidade subsidiária do ente público (contratante) nos encargos trabalhistas e previdenciários”. (ZANATA; REBELO, 2009, p.07)

No Estado de Santa Catarina os serviços contínuos<sup>12</sup> que podem ser terceirizados na administração pública direta e indireta está regulamentado pela Lei Complementar nº 381/07, e descrito no artigo 173 sendo:

Art. 173. A partir da vigência desta Lei Complementar à Administração Pública Estadual somente será permitida a contratação de prestação de serviços de conservação, limpeza, segurança, vigilância, transportes, informática, copeiragem, recepção, mensagens, reprografia, telecomunicações, manutenção de veículos, máquinas, operação de telemarketing e máquinas pesadas, pintura, prédios, equipamentos e instalações, operação de equipamentos rodoviários e agrícolas, auxílio de campo no setor agropecuário, operação de tráfego e de sistemas de manutenção rodoviária, leitura e conferência de consumo e/ou utilização de bens e serviços, assessoria, gerenciamento, coordenação, supervisão e subsídios à fiscalização, controle de qualidade e quantidade, serviços especializados de infraestrutura, projetos em geral, projetos especiais, projetos de sinalização, vistoria, diagnóstico e gerenciamento de estrutura em obras de engenharia e controle de peso do transporte de carga, quando estes se caracterizam como atividades materiais acessórias, instrumentais ou complementares aos assuntos que constituem área de competência legal do órgão ou entidade. (Lei Complementar nº 381/07)

---

12 - Serviços contínuos são serviços auxiliares e necessários à administração pública, que quando interrompidos podem comprometer a continuidade de suas atividades-fim. Exemplos: vigilância, limpeza e conservação.

A possibilidade de promover a terceirização destes serviços está aprovado no Decreto nº 2.617/09, que dispõe a “contratação de materiais, serviços, obras e serviços de engenharia no âmbito de Santa Catarina, somente será realizada pelo Sistema Administrativo de Gestão de Materiais e Serviços (SAGMS) da Secretaria de Estado da Administração (SEA)”.

O Estado ao adquirir a terceirização de determinadas atividades deve definir as atividades-meio que não interfiram nas atividades-fim dos órgãos públicos, realizar estudo de quantificação referente ao número de funcionários suficientes para realização do trabalho, especificar os cargos, levantar planilhas com todos os custos e analisar as propostas e valores dentro do orçamento, especificar as atribuições do trabalhador que venha ser contratado, definir a qualidade do serviço a ser contratado, definir o gestor público responsável pela contratação da empresa privada, realizar orçamento de no mínimo três empresas no ramo para estipular valor médio no edital de licitação.

A contratação da empresa terceirizada se dá por licitação na modalidade Tomada de Preços ou Concorrência disposta na Lei nº 8.666/93. Com o vínculo empregatício dos trabalhadores junto à empresa contratada, cabendo a inclusão de um responsável da empresa (preposto) no local onde os serviços serão realizados, para organizar as atividades e formalizar a fiscalização junto ao gestor público responsável.

O prazo de duração dos contratos dos serviços terceirizados pode ser prorrogado até o mesmo período de contratação, ficando limitado no máximo a 60 meses entre a contratação e a prorrogação. E somente de forma excepcional desde que devidamente justificado por mais 12 meses, finalizando o prazo máximo para uma empresa privada promover serviços em setores públicos de 72 meses.

As empresas prestadoras de serviços serão fiscalizadas pelo preposto da empresa e pelo servidor responsável do contrato que tem o dever de qualquer ilegalidade comunicar o Ministério do Trabalho (MT), no que tange o registro do funcionário, a jornada de trabalho, as atividades executadas e as suas obrigações trabalhistas e previdenciárias. E o gestor público responsável cabe notificar a empresa contratada no setor onde é prestado os serviços ao responsável da empresa, qualquer irregularidade trabalhista presente que vai contra as normativas da CLT e do bem-estar dos trabalhadores terceirizados, evitando qualquer responsabilidade por parte

da administração pública que é passível de ser punida segundo a Súmula nº331:

[...] IV – O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que haja participado da relação processual e constem também do título executivo judicial. (Súmula n 331/93, TST).

Os contratos de serviços terceirizados que não cumprirem a licitação poderão receber as seguintes sanções descritas no artigo 108 do Decreto nº 2.617/09:

“a) advertência; b) multa; c) suspensão temporária, não superior a 5 (cinco) anos, na modalidade pregão, e não superior a 2 (dois) anos para as demais modalidades, aplicada segundo a natureza e a gravidade da falta cometida; d) declaração de inidoneidade para licitar com a Administração Pública”. (Decreto nº 2.617/09)

O Estado como ente federativo autônomo pode criar suas próprias Leis e Decretos desde que esteja alinhado à Constituição Nacional. E dentro dos limites jurídicos, o Estado de Santa Catarina alinha suas diretrizes para contratar os serviços terceirizados na administração pública dentro dos princípios constitucionais aferidos na Constituição de 1988, com relação a forma de contrato e a preocupação no que tange as políticas de bem-estar para todos os cidadãos.

#### 4. RESULTADOS DA PESQUISA

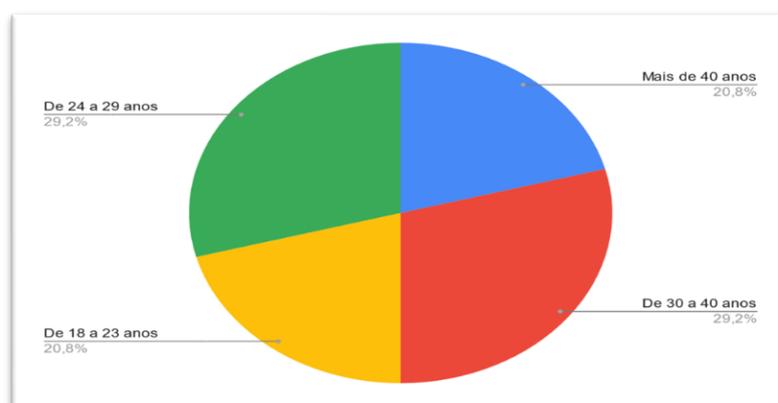
Conforme especificado na metodologia do trabalho e buscando dados para analisar de forma qualitativa as condições de trabalho dos terceirizados em órgãos públicos no Estado de Santa Catarina, foi elaborado um questionário com 32 questões no Google Forms que consta no apêndice A, aplicado no período de outubro a novembro de 2022 no intuito de levantar informações acerca dos trabalhadores terceirizados durante o período da pandemia de Covid-19.

A amostra de entrevistados ocorreu de forma aleatória e em diversos órgãos públicos e em diferentes setores como conservação, segurança e administrativo com a participação de 31 trabalhadores, com objetivo de nortear as condições dos trabalhadores terceirizados e definir os resultados acerca da problemática.

Para a coleta de dados foi utilizada a amostragem em bola de neve, que de acordo com VINUTO (2014) permite selecionar pessoas com perfil necessário para pesquisa. Na sequência solicita-se que as pessoas identifiquem novos contatos com os perfis desejados e assim sucessivamente.

O questionário mostrou a presença de trabalhadores com diversificação em relação as suas idades, não existindo uma tendência de contratação entre trabalhadores terceirizados. Com isso o serviço terceirizado está presente em todas as faixas etárias analisadas, existindo a presença de trabalhadores com mais 18 anos até maiores de 40 anos como representado pelo gráfico 01. Praticamente metade dos trabalhadores tem até 29 anos e outra metade tem acima de 30 anos.

**Gráfico 01:** Idade.

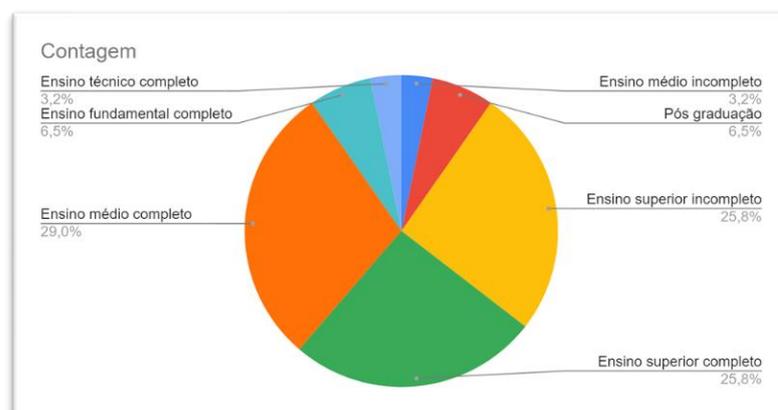


Fonte: Dados da pesquisa elaborado pelo autor (2022).

Quanto ao gênero 51,6% dos entrevistados correspondem ao gênero feminino, e os outros 48,4% representam o gênero masculino, não existindo uma tendência de contratação em relação ao gênero feminino ou masculino.

Referente à escolaridade dos entrevistados constatou-se que de trabalhadores com pós-graduação, superior incompleto e superior completo somam 58,1% da amostra, seguido de trabalhadores com o ensino médio completo com 29%, e trabalhadores com ensino médio incompleto e fundamental representando quase 10% dos entrevistados observado no gráfico 02. A maior porcentagem com relação aos trabalhadores com escolaridade a partir do nível superior, aponta uma exigência mínima para as atividades desempenhadas pelos trabalhadores terceirizados nos órgãos públicos de Santa Catarina na busca por qualidade.

**Gráfico 02:** Escolaridade.



Fonte: Dados da pesquisa elaborado pelo autor (2022)

A terceirização das atividades-meio em Santa Catarina, verificado nas respostas dos terceirizados e representado no gráfico 03. Mostra que cerca de 71% dos trabalhadores desempenham atividades administrativas, 22,6% trabalham no setor de conservação e 6,5% atuam em serviços de segurança. Dentro da proporção das atividades desempenhadas pelos órgãos públicos, se percebe que as atividades administrativas executadas por servidores públicos são amplamente transferidas para responsabilidade dos trabalhadores terceirizados.

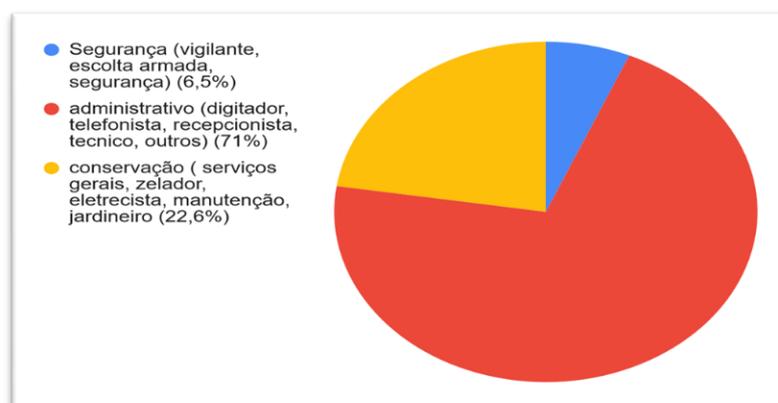
A amostragem de 71% executando atividades administrativas junto a servidores não coincide com as atividades-meio definida pela Súmula 331/11:

Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio

do tomador, desde que inexistente a personalidade e a subordinação direta.

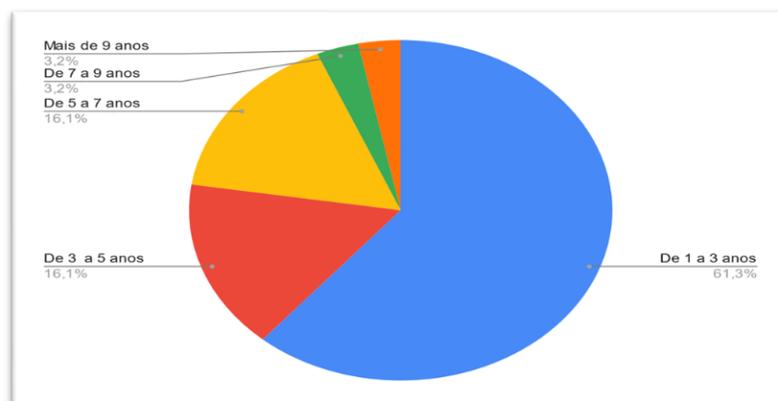
Apesar de ainda ser grande o debate a respeito até onde se estende as atividades-meio e as atividades-fim, constitucionalmente a terceirização não substitui os servidores de regimes estatutário e celetista que prestam atividades públicas contratados as regras de concurso público. Diferente da maior amplitude da terceirização no setor privado, que devido a lei da terceirização não distingue a diferença entre atividade-meio e atividade-fim, dando autonomia para as empresas privadas decidirem que serviços querem terceirizar.

**Gráfico 03:** Função dos entrevistados.



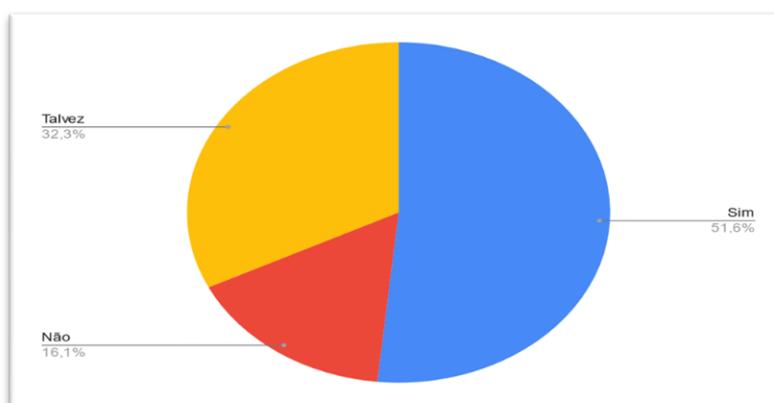
Fonte: Dados da pesquisa elaborado pelo autor (2022).

Quando questionados pelo tempo de serviço, constatou-se a elevada taxa de rotatividade (gráfico 04): 61,3% dos entrevistados estão trabalhando de 1 a 3 anos em seus postos de serviço. Como a maioria dos contratos para terceirização de serviços no Estado analisado, se fixam em 2 anos e se estendem por mais dois anos, a presença de trabalhadores com pouco tempo de trabalho evidencia uma frequente reposição entre os terceirizados dentro de um curto prazo. Mesmo assim quase um terço dos trabalhadores (32%) permanecem entre 3 e 9 anos em seus postos de serviços e há um contingente de 3,2% que se encontram a mais de uma década executando serviços nos órgãos públicos.

**Gráfico 04:** Tempo de empresa dos entrevistados.

Fonte: Dados da pesquisa elaborado pelo autor (2022).

A respeito do crescimento considerável da terceirização no mercado de trabalho brasileiro, e o aumento da presença dos terceirizados no setor público com o passar do tempo. Segundo os entrevistados apontado no gráfico abaixo 51,6% sabem dos seus direitos como trabalhadores terceirizados ao prestar as atividades-meio ao Estado. Enquanto 16,1% desconhecem seus direitos e 32,3% acham que conhecem seus direitos enquanto prestadores de serviços terceirizados. Praticamente metade dos entrevistados desconhecem seus direitos atuando como trabalhador terceirizado, representando um número alto e preocupante visto o crescimento da categoria.

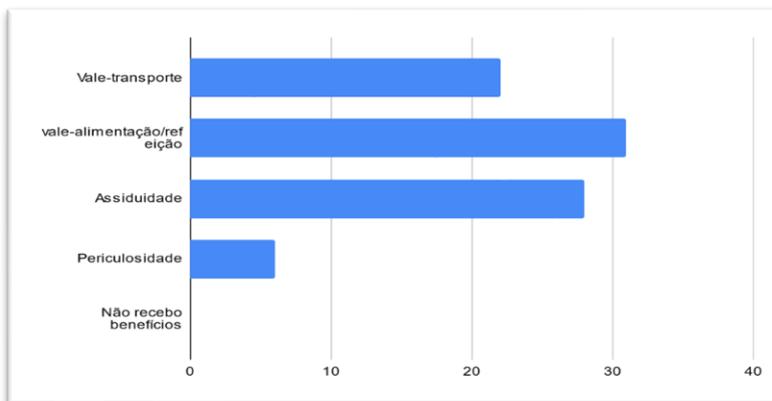
**Gráfico 05:** Conhecimento sobre os direitos dos trabalhadores terceirizados.

Fonte: Dados da pesquisa elaborado pelo autor (2022).

Os trabalhadores terceirizados percebem que suas rendas são inferiores em relação aos contratos no regime CLT ou concursados, e as empresas terceirizadas incorporam benefícios no intuito de melhorar os níveis de bem-estar social de seus trabalhadores. E ao ser questionado sobre a oferta destes benefícios, os entrevistados

declararam receber vale-alimentação seguido de assiduidade, vale-transporte e periculosidade respectivamente (gráfico 06). Não foi constatado que os terceirizados fiquem sem esses benefícios básicos oferecidos pelas empresas terceirizadas.

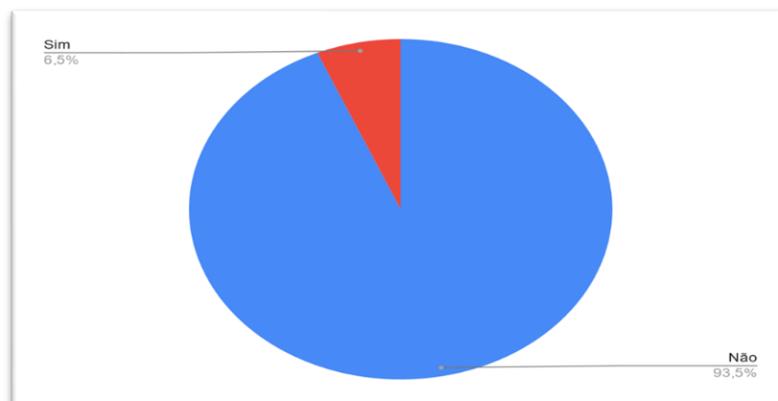
**Gráfico 06:** Benefícios adquiridos pelos trabalhadores terceirizados entrevistados



Fonte: Dados da pesquisa elaborado pelo autor (2022).

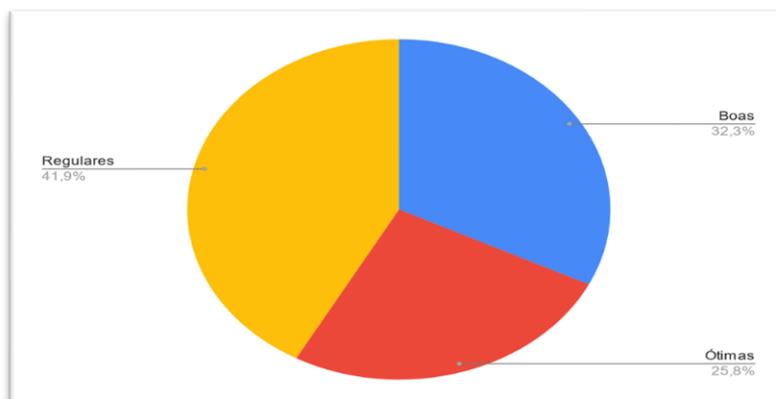
Entretanto, e apesar de ter se observado que a maioria dos trabalhadores terceirizados têm direito a receber benefícios oferecidos pelas empresas terceirizadas no estado de Santa Catarina, cerca de 45,2% desses trabalhadores julgam que esses benefícios não são suficientes para manter um padrão mínimo de renda.

E mesmo os trabalhadores terceirizados que executam atividades nos órgãos públicos no Estado de Santa Catarina possuem alguns benefícios na prestação de seus serviços, ficam longe de uma segurança sindical, por falta da presença de sindicatos na busca de melhores salários e condições de trabalho: 93,5% dos entrevistados não estão vinculados a sindicatos, como mostra o gráfico 07. Isso pode ter relação aos baixos salários que fazem os trabalhadores se desvincular dos sindicatos, a fim de não comprometer ainda mais uma parte de suas rendas. Somado a Reforma Trabalhista de 2017 que alterou dispositivos como: faculdade de firmar termo de quitação perante o sindicato da categoria (art. 507-B da CLT), que desobrigou a representação dos empregados na empresa, fez a contribuição sindical passar ser facultativa, criou a flexibilização e negociação coletiva, a possibilidade de anulação de convenção e acordo coletivo de trabalho e o objeto lícito de convenção e acordo coletivo de trabalho. Fazendo com que políticas de restrição de gastos e trabalhistas enfraquecessem a classe de trabalhadores na busca de seus direitos.

**Gráfico 07:** Entrevistados vinculados a sindicatos.

Fonte: Dados da pesquisa elaborado pelo autor (2022).

A presença da terceirização no setor público e sua ampliação ao longo do tempo, faz com que as condições criadas pelo Estado quando busca implantar essa forma de trabalho sejam as melhores possíveis. Segundo ilustrado no gráfico 08, nota-se uma avaliação positiva das condições de trabalho em termos de oferta de postos de serviços segundo os entrevistados, pois mesmo que 41,9% julguem regulares suas condições de trabalho, 58,19% acharam boas ou ótimas as condições oferecidas no setor público, que reflete uma média positiva de satisfação entre os trabalhadores terceirizados.

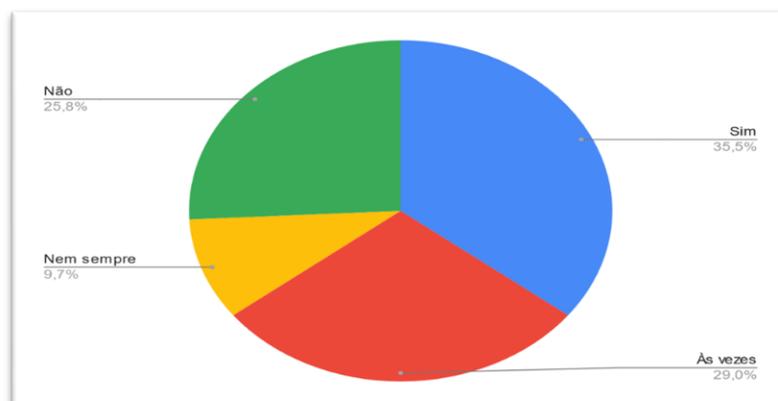
**Gráfico 08:** Avaliação das condições de trabalho no setor público dos entrevistados.

Fonte: Dados da pesquisa elaborado pelo autor (2022).

Entretanto, enquanto a maioria dos trabalhadores terceirizados julgam estão trabalhando em boas condições nos órgãos públicos de Santa Catarina, (conforme gráfico 08), a percepção de valorização na sua função (gráfico 09) não segue o mesmo caminho: apenas 35,5% se sentem valorizados, 29% não tem certeza quanto à sua

valorização ao desempenhar funções nos setores públicos, seguido de 25% dos trabalhadores que se sentem desvalorizados e quase 10% julgando que nem sempre se sentem valorizados ao executar seus serviços. Destacando mais da metade dos trabalhadores longe da motivação descrita por Maslow, enquanto propósito, finalidade e objetivo de suas necessidades.

**Gráfico 09:** Percepção de valorização da sua função pelos trabalhadores Terceirizados da administração pública em SC



Fonte: Dados da pesquisa elaborado pelo autor (2022).

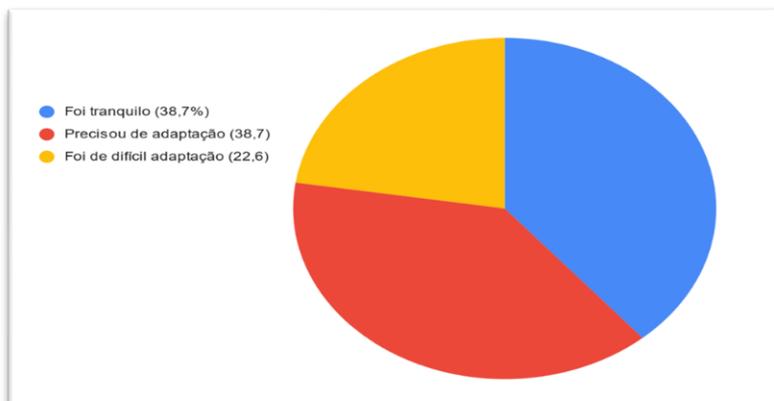
Os trabalhadores terceirizados que desempenham atividades nos setores públicos, ao se depararem com o novo cenário pandêmico derivado do vírus da Covid-19 em 2020, onde se adotou o *lockdown* como medida protetiva na busca de conter a propagação do vírus, tiveram que se adaptar de forma rápida a todas as políticas adotadas. De acordo com os entrevistados 38,7% disseram ter sido tranquilo se adaptar às suas rotinas no período de *lockdown*, porém outros 38,7% julgaram ter que se adaptar à nova realidade e cerca de 22,6% tiveram dificuldade em se adaptar ao novo cenário (gráfico 10).

Praticamente mais de 60% dos terceirizados tiveram dificuldades em se adaptar à nova realidade com suas famílias e em seus trabalhos, devido a política de isolamento criada pelo governo brasileiro baseada na Lei 19.979/20220, artigo 3º: “Para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus, poderão ser adotadas, entre outras, as seguintes medidas: isolamento, quarentena.”

Entrevistados expuseram de forma informal que o isolamento levou a menor produtividade por haver mais distrações, menos concentração e pela ausência de seus gestores enquanto trabalhavam em casa, além das dificuldades de controle

emocional como tristeza, impaciência e maior agressividade.

**Gráfico 10:** Adaptação da rotina no período de lockdown na pandemia.



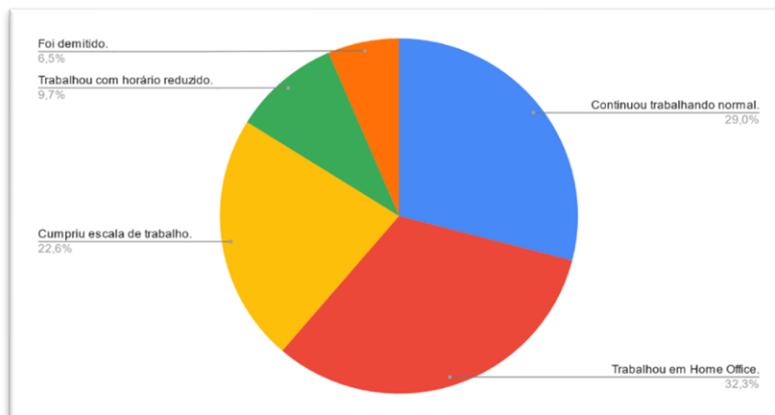
Fonte: Dados da pesquisa elaborado pelo autor (2022).

A nova forma de mover a economia com determinações vindas do governo no intuito de superar a crise instaurada pela pandemia por Covid-19, afetou de forma direta os trabalhadores no mundo inteiro e principalmente no Brasil por ser um país em desenvolvimento. Com isso, os trabalhadores sofreram em maior grau com toda política de restrição adotada pelo governo nacional. Para os trabalhadores terceirizados também implicou alterações nos seus regimes de trabalho: cerca de 32,3% dos trabalhadores terceirizados em órgãos públicos foram direcionados a continuar trabalhando em home office, 29% continuaram trabalhando normalmente, 22,6% cumpriram um sistema de escala na sua maioria cumprindo a presença de no mínimo metade dos funcionários de cada setor estarem atuando diariamente, 9,7% sofreram redução na sua jornada de trabalho, sendo na sua maioria diminuindo duas horas de trabalho diário e 6,5% dos entrevistados foram demitidos (gráfico 11). Mostrando que a pandemia por Covid-19 impactou de forma significativa a rotina dos trabalhadores terceirizados em Santa Catarina, pelo fato de coexistir inúmeras alterações na rotina de cada trabalhador entrevistado. Enquanto todos os servidores públicos do estado de Santa Catarina que atuaram em serviços não essenciais foram deslocados a trabalhar em regime remoto pelo decreto nº 547/2020 onde:

Altera o Decreto nº 525, de 2020, a fim de dispor sobre o regime de trabalho remoto para 100% dos agentes públicos que atuam nos serviços considerados não essenciais, no âmbito da Administração Pública Estadual Direta, Autárquica e Fundacional do Poder Executivo, durante a emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus.

Ficando evidente a diferença no tratamento do Estado entre os trabalhadores terceirizados que atuam nos serviços públicos com seus colegas concursados.

**Gráfico 11:** Regime de trabalho em que os entrevistados atuaram na pandemia.

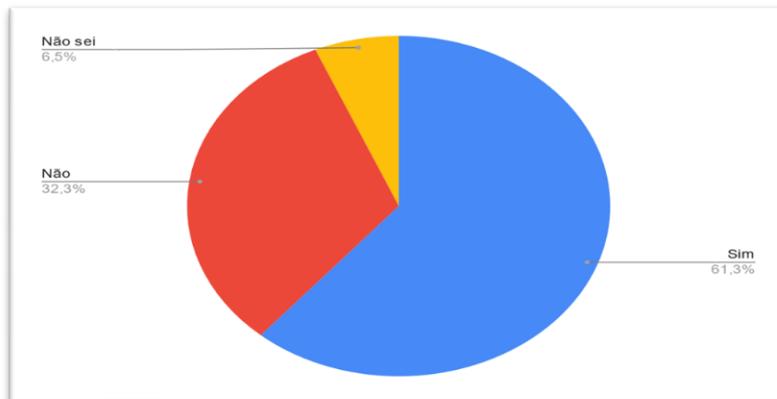


Fonte: Dados da pesquisa elaborado pelo autor (2022).

No estado de Santa Catarina, cerca de 61,3% dos trabalhadores terceirizados entrevistados (desconsiderando aqueles que atuaram na saúde durante a pandemia por Covid-19), consideraram estar prestando serviços essenciais ao estado (gráfico 12). O argumento é que mesmo na administração pública há necessidade de continuar com licitações de contratos voltadas a saúde, segurança e educação, de manter as atividades-meio de conservação buscando deixar os estabelecimentos públicos higienizados contra o vírus da Covid-19, executar a logística e distribuição dos insumos destinados ao combate a pandemia, entre outras atividades essenciais. Onde em todos esses casos, os trabalhadores terceirizados já se fazem presentes quanto a execução desses serviços.

Por outro lado, quase um terço dos trabalhadores terceirizados que não faziam parte de atividades essenciais continuaram trabalhando no setor público, mostrando mais uma parcela de terceirizados sendo prejudicada, haja vista, que a Lei nº 13.979/20 limitava os serviços terceirizados somente as atividades essenciais ou em número mínimo.

**Gráfico 12:** Percepção dos entrevistados quanto à sua função ser considerada essencial durante a pandemia.

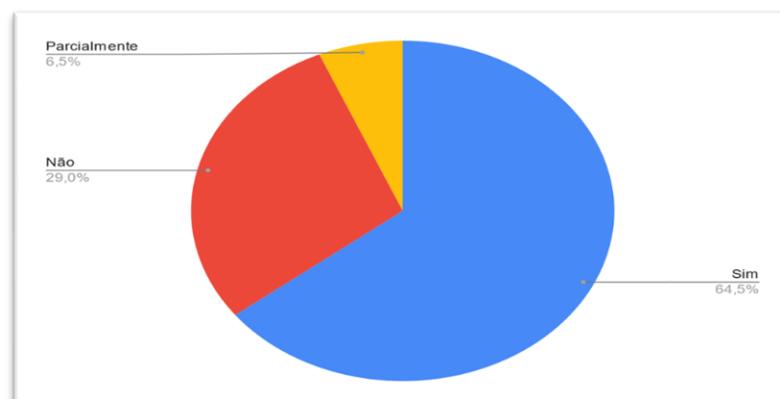


Fonte: Dados da pesquisa elaborado pelo autor (2022).

Referente aos cuidados durante a pandemia, 64,5% declararam intensificar as medidas da prevenção ao vírus da Covid-19 por recomendação da empresa em que atuam. Dentre os entrevistados 29% dos não receberam recomendação de ampliar os cuidados contra a prevenção da Covid-19, e 6,5% parcialmente receberam recomendação por parte de suas empresas para aumentar seus cuidados contra o vírus da Covid-19 (gráfico13).

A maioria das empresas terceirizadas segundo os entrevistados fizeram seu papel de recomendar a seus trabalhadores, intensificar as medidas de combate a prevenção a Covid-19, promovidas pelo governo no intuito de diminuir a disseminação do vírus.

**Gráfico 13:** Recomendação por parte da empresa em intensificar as medidas de combate a prevenção a Covid-19.



Fonte: Dados da pesquisa elaborado pelo autor (2022).

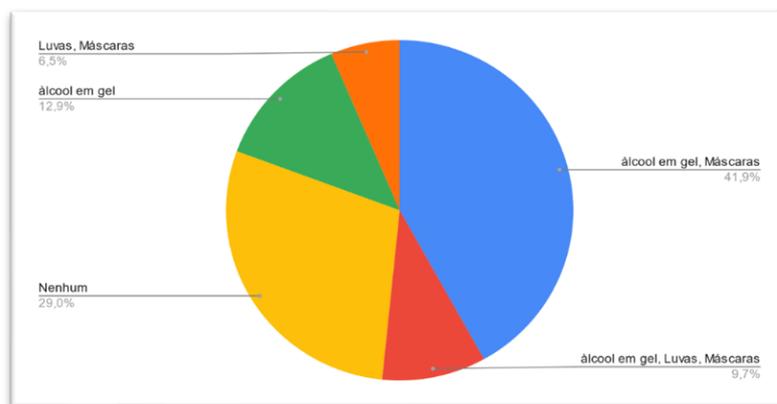
Outra política criada pelo governo para conter a pandemia por Covid-19 no país foi a recomendação do Conselho Nacional de Saúde nº 22 de 2020 que diz:

Ampliar os esforços para o fornecimento e utilização de EPIs, de qualidade e em quantidade suficiente, para os trabalhadores e as trabalhadoras de saúde e dos serviços essenciais, nos diversos níveis de atenção com adequação técnica ao risco de exposição e de acordo com as atividades, intensidade e tempo de uso (CNS, 2020)

Para isso, as empresas tiveram que destinar a seus prestadores de serviços, equipamentos de proteção individual (EPI) (gráfico 14). Os entrevistados declararam ter recebido álcool em gel e máscaras (41,9%), álcool em gel máscaras e luvas (quase 10%), 12,9% somente receberam álcool em gel e 6,5% dos trabalhadores receberam luvas e máscaras. O dado mais expressivo é que 29% não receberam nenhum tipo de EPIs para proteção individual. Isto é, quase um terço dos trabalhadores não foram contemplados com alguma proteção por parte das empresas terceirizadas, evidenciando descaso a uma porcentagem considerável de trabalhadores terceirizados presentes nos órgãos públicos.

Partindo de que toda empresa, inclusive as terceirizadas para se manter funcionando deve de acordo com o artigo 166 do Decreto Lei nº 5.452/43 (CLT): ser obrigada a fornecer aos empregados, gratuitamente, equipamento de proteção individual adequado ao risco e em perfeito estado de conservação e funcionamento, sempre que as medidas de ordem geral não ofereçam completa proteção contra os riscos de acidentes e danos à saúde dos empregados. Segundo os entrevistados, a terça parte das empresas que atuaram na pandemia não cumpriram com a legislação vigente.

Reforçando a pesquisa realizada pela Psicodinâmica do Trabalho (PDT) e Análise Ergonômica do Trabalho (AET) na cidade de Limeira/SP durante a pandemia, onde se observou naturalmente o trabalho continuado, sem medidas de prevenção à Covid-19, não havendo entrega de EPIs e nem flexibilização de jornada.

**Gráfico 14:** EPIs oferecidos pelas empresas terceirizadas aos entrevistados.

Fonte: Dados da pesquisa elaborado pelo autor (2022).

Dentre os benefícios recebidos pelos trabalhadores terceirizados presentes nos serviços públicos, com relação ao vale-alimentação, a maioria dos entrevistados (87,1%) não tiveram prejuízos sobre o benefício. Porém, percebe-se que quase 13% tiveram redução do seu vale-alimentação, constatando que houve perdas e inferiorização de determinados trabalhadores para um benefício que segundo as políticas adotadas na pandemia não deveriam ser descontados. Pois mesmo sendo um número baixo de trabalhadores prejudicados, é um benefício que não poderia ser reduzido visto o agravante da pandemia.

Outro benefício recebido pelos trabalhadores terceirizados e que foi alterado durante a pandemia foi o vale-transporte. Constatou-se a manutenção do benefício durante a pandemia para 74,2% dos trabalhadores e a redução do benefício para 25,8% dos terceirizados. Porém o deslocamento de uma parte dos trabalhadores para trabalhar em home office pode explicar essa porcentagem alta de redução deste benefício.

Os trabalhadores terceirizados nos setores públicos em Santa Catarina durante o período da pandemia por Covid-19, foram questionados se tiveram perdas em seus rendimentos por faltar em seus trabalhos mesmo com justificativas. Constatou-se que 71% dos trabalhadores entrevistados não sofreram redução nos seus salários pelas faltas justificadas, porém 29% dos terceirizados entrevistados sofreram perdas em suas rendas por faltas justificadas. O percentual de trabalhadores que tiveram suas rendas afetadas é considerado alto, em vista que o artigo 473 da CLT estabelece que: “o colaborador poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário desde que feita justificativa em até 48 horas.” Se constata nesse caso uma violação trabalhista por parte da empresa terceirizada, e passível de processo judicial por

desconto irregular em relação a faltas justificadas.

O governo além de implantar o *lockdown* como medida de prevenção e controle à propagação do vírus, buscou outras políticas para conter à pandemia, como afastar trabalhadores que pertenciam a grupos de riscos, a exemplo de portadores de doenças crônicas, com histórico de contato suspeito ou confirmado para Covid-19, trabalhadores acima de 60 anos, entre outros casos. Segundo os entrevistados observado no gráfico abaixo, 35,5% não conheceram trabalhadores terceirizados pertencentes aos grupos de riscos que foram afastados, enquanto 64,5% conheceram trabalhadores de grupos de riscos que foram afastados e substituídos dos seus postos de trabalho.

O grande número de entrevistados que conheceram trabalhadores afastados de seus postos por pertencer a grupos de riscos, mostra grande proporção de terceirizados afastados no setor público em Santa Catarina. Afastamento decorrente da nota técnica nº 03/2020 que define o afastamento laboral de trabalhadores de grupo de risco que fazem parte de profissões de serviços essenciais e pela Lei nº 13.979/2020 que afastam os prestadores de serviços que se encontram no grupo risco, para que sejam colocados em quarentena com suspensão da prestação dos serviços ou, a substituição temporária na prestação dos serviços desses terceirizados.

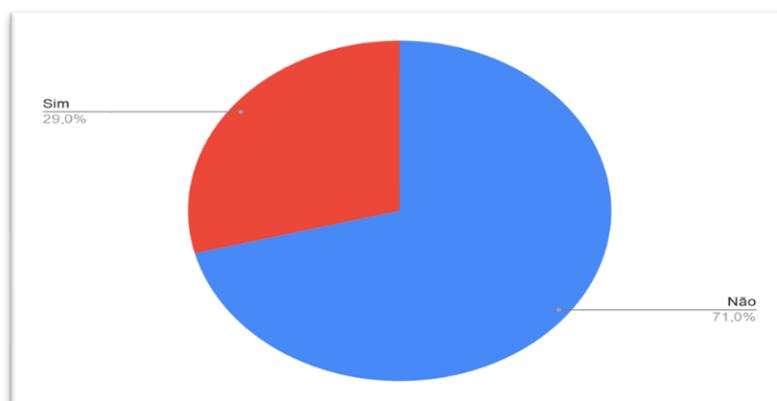
Além do alto número de trabalhadores afastados pertencentes a grupos de riscos, 38,7% dos entrevistados relataram ter ciência de demissões de trabalhadores terceirizados na pandemia. Demonstrando que a Covid-19 impactou de forma considerável à classe de trabalhadores terceirizados.

A crise econômica instaurada pela pandemia por Covid-19, trouxe à tona o problema da escassez de alimentos e com isso políticas e medidas foram implantadas no Brasil tanto por parte das instituições públicas como privadas. E de acordo com os entrevistados, 90,3% não receberam cestas básicas como auxílio para os trabalhadores, enquanto somente 9,7% tiveram auxílio de cesta básica dentre os terceirizados presentes no setor público.

Por parte dos órgãos públicos em relação a auxiliar os trabalhadores terceirizados contratados para desempenhar suas atividades-meio, com benefícios e gratificações como suporte a crise gerada pela pandemia. De acordo com o gráfico 15, cerca de 71,0% dos entrevistados não receberam algum tipo de auxílio do setor público durante a pandemia, enquanto 29% dos terceirizados tiveram ajuda por parte dos órgãos públicos, demonstrando maior preocupação dos órgãos públicos aos

trabalhadores terceirizados comparado com as empresas privadas terceirizadas observado pelos entrevistados.

**Gráfico 15:** Auxílio por parte do órgão público aos trabalhadores durante a pandemia.



Fonte: Dados da pesquisa elaborado pelo autor (2022).

Quando questionados, os trabalhadores terceirizados a respeito da relação com os outros servidores públicos, observou-se que uma pequena parte dos entrevistados não sente diferença no tratamento por parte dos servidores em relação aos trabalhadores terceirizados. Mas a maioria daqueles que expuseram diferenças, questionaram: “falta de empatia, discriminação, hierarquia superior dos servidores nos setores públicos, omissão de ideias dos terceirizados na busca de resoluções, preconceito com terceirizados pelo uso de uniformes, horário menos flexível, e falta de respeito com os terceirizados.” Nesse sentido, os trabalhadores terceirizados entrevistados arguiram: “que poderia melhorar a relação pessoal por parte dos servidores existindo mais empatia, cooperação, respeito e menos preconceito; e algumas melhores condições na estrutura do ambiente de trabalho”.

A modo de síntese, através de todos os dados coletados dos trabalhadores terceirizados entrevistados que atuam no setor público em Santa Catarina, percebe-se que a terceirização no setor público está diversificada abarca todas as idades, gêneros e grau de escolaridade. Amplamente implantada nos setores administrativos que oferecem na sua maioria condições regulares de trabalho.

A pesquisa possibilitou identificar dois tipos de percepções sobre os impactos da pandemia. Uma parcela de trabalhadores executando atividades essenciais normalmente ou de forma remota, continuaram recebendo seus benefícios e julgando que tinham condições mínimas de renda, além de mais da metade dos trabalhadores

terem condições boas ou ótimas de trabalho e mantendo uma boa relação com os servidores concursados, e uma parcela menor destes trabalhadores sentindo-se valorizado como terceirizado.

Estes enfrentaram sem dificuldades o período da pandemia, sendo orientados a manter medidas de segurança contra o vírus da Covid-19, fazendo isolamento em suas casas, usando máscaras, álcool em gel, luvas para se protegerem da contaminação do vírus, muitos destes EPIs sendo oferecidos pela sua própria empresa, assim como recebendo auxílio do órgão público em que atuam.

Foi identificada outra parcela que mesmo não prestando serviços essenciais continuou trabalhando, sem alteração na sua jornada de trabalho e recebendo benefícios que não complementaram sua renda. Que não foram comunicados a intensificar as medidas de prevenção contra a Covid-19, muito menos receberam equipamentos para proteção individual para sua segurança. Além de terem prejuízos nas suas rendas, com desconto em seus benefícios como vale-alimentação e vale-transporte, como descontos ilegais em seus salários.

Muito destes trabalhadores, além de ter dificuldades em se adaptar ao cenário da pandemia, sofreram e sofrem discriminação por serem terceirizados por parte de servidores públicos em seus postos de trabalho. Trabalharam em condições não favoráveis a ponto de não se sentir valorizados, inclusive na forma de tratamento vindas por parte dos servidores públicos.

Mesmo Santa Catarina sendo um dos estados mais ricos do país, o segundo em desenvolvimento humano, com a quinta melhor renda per capita do Brasil, e sido um estado referência no combate ao Covid-19. Há trabalhadores presentes na máquina pública ocultos nos dados macro que são divulgados. Constatando que a pandemia por Covid-19 e as políticas impostas na prevenção do vírus, afetaram em maior ou menor grau, trabalhadores terceirizados presentes em setores públicos no estado de Santa Catarina.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho procurou analisar os trabalhadores terceirizados presentes no mercado de trabalho brasileiro que executam serviços no setor público durante a pandemia por Covid-19. Observando suas condições de trabalho em órgãos públicos no Estado de Santa Catarina após as políticas adotadas no Brasil com intuito de conter a evolução da Covid-19.

Resgata-se uma breve discussão sobre a terceirização no Brasil e as políticas adotadas no país que afetaram o emprego dos terceirizados no setor público por meio de Recomendações do Ministério da Saúde, Decretos, Leis criadas pelo governo federal e estadual. E como a falta de cumprimento destas normativas e leis por parte das empresas influenciaram no trabalhador terceirizado.

Para alcançar o objetivo do trabalho foi elaborado um questionário para obter respostas de trabalhadores terceirizados que executam trabalhos em órgãos públicos no Estado de Santa Catarina, norteando suas condições de trabalho durante a pandemia por Covid-19.

Através do estudo praticado, percebe-se que o intuito do Estado em criar e expandir os serviços terceirizados dentro da máquina pública tem por objetivo enxugar os custos e diminuir os números de servidores referentes a serviços não essenciais. Criando uma classe de trabalhadores que ficam reféns do setor público na busca de melhores condições de trabalho, possibilidades de crescimento e busca por motivação para as suas próprias necessidades e bem-estar, pois quando os órgãos públicos criam as suas condições formalizadas em contratos para adquirir o menor preço entre as empresas concorrentes, não se tem certeza se a empresa vencedora irá trazer as melhores condições aos trabalhadores contratados.

Os trabalhadores terceirizados ficam desmotivados por viver num regime onde a possibilidade por melhores condições dos profissionais fica mascarado em meio aos setores públicos que catalogam os serviços terceirizados como um meio de economia e não uma questão a ser explicitada e discutida amplamente nos espaços legislativos.

Considerando a evolução da pandemia por Covid-19 dentro do mercado de trabalho brasileiro e o serviço terceirizado presente nos setores públicos, percebe-se o descaso com o trabalhador terceirizado, condições que foram agravadas pelas medidas do governo implementadas no combate à pandemia dentro do país, somadas as já existentes. Isso teve por consequência mais desemprego, insatisfação e

desmotivação do trabalhador terceirizado que passa ter um nível de bem-estar abaixo dos considerados ideais.

Mesmo assim, percebe-se que na terceirização nos setores públicos em Santa Catarina existe uma boa porcentagem que prestam as atividades-meio para o estado e consideram um ótimo ambiente de trabalho, não questionando suas rendas e nem seus benefícios pelo fato de estar prestando trabalhos ao governo como uma forma de status para desempenhar atividades em repartições públicas, ou estar atuando como terceirizado no estado por indicação política em cargos terceirizados com maior remuneração, como observado informalmente pelos entrevistados.

Contudo a forma de praticar a terceirização no setor público fica longe de resolver as considerações de bem-estar dos trabalhadores, mesmo com todas leis e jurisprudências já criadas. Apenas com os 31 trabalhadores terceirizados que expuseram suas jornadas de serviços no questionário, observa-se muitos prejudicados de forma significativa nas suas rendas, em seus direitos trabalhistas e no regime de trabalho e que foi agravado durante o período da pandemia por Covid-19.

Ao estender essa realidade a todo estado de Santa Catarina, ou a todo país, os inúmeros trabalhadores reféns dos contratos firmados entre órgãos públicos e empresas terceirizadas, dificilmente serão beneficiados quando o setor público procurar reduzir custos ou quando as empresas terceirizadas buscarem aumentar seus lucros, principalmente em períodos de crise econômica ou sanitária.

Com isso, enquanto não se construir uma equação onde a variável bem-estar do trabalhador seja equiparada aos custos que devem ser diminuídos dentro da máquina pública, e incorporada na elaboração dos contratos com as empresas privadas. E não existir uma maior fiscalização desses contratos, os serviços terceirizados continuarão ocultos a sociedade, mas presente aos olhos dos setores públicos que se aproveitam dessa classe de trabalhadores para controlar seus gastos, sem considerar as outras políticas existentes neste tipo de contratação, colocando o indivíduo produtor dessas atividades a margem da negociação, desconsiderando a relação trilateral dessa forma de contratação.

Ao traçar o caminho da terceirização no setor público após pandemia, a administração pública continuará explorando vantagens dessa forma de contratação na busca de seus objetivos como criação de novas empresas, a geração de mais empregos, obtenção de mais impostos, desburocratização de determinadas

atividades, simplificação da administração pública, especialização na prestação de atividades e maior agilidade em decisões administrativas. Em contrapartida a terceirização gera desvantagens a exemplo de vulnerabilidade aos trabalhadores terceirizados, falta de controle da administração pública, diminuição da qualidade na prestação das atividades, aumento da rotatividade dos trabalhadores em seus postos, trazendo desemprego, insegurança trabalhista, serviços contratados com menores preços, falta de treinamentos e qualificação, entre outras consequências.

A reforma trabalhista (Lei nº 13.467/17) ampliou a precarização dos trabalhadores terceirizados, afetando negativamente os trabalhadores por ficarem desprotegidos sindicalmente, além de aceitar as condições de trabalho oferecidas em contratos. A Reforma trabalhista trouxe modalidades de trabalho com prazos indeterminados, redução de salários, ampliação das horas trabalhadas, aumento da informalidade e maiores riscos à saúde do trabalhador. E a Lei da terceirização (Lei nº 13 429/17), ampliou a contratação de mão de obra terceirizada, deslocando a terceirização além das atividades-meios para as atividades-fim principalmente nas empresas privadas.

Contudo, a terceirização se torne cada vez mais presente no setor público devido a especialização com que as empresas terceirizadas adquirem ao longo do tempo. Futuramente existindo cadeias de empresas privadas presente no setor público como uma forma de horizontalizar as demandas vidas do Estado sempre no intuito de minimizar custos.

## REFERÊNCIAS

- ABONIZIO, Gustavo. Precarização do trabalho docente: apontamentos a partir de uma análise bibliográfica. Revista Eletrônica: LENPES-PINID de ciências sociais – UEL. São Paulo. ed. 1, Vol. 1, jan-jun 2012.  
<http://www.uel.br/revistas/lenpespibid/pages/arquivos/1%20Edicao/1ordf.%20Edicao.%20Artigo%20ABONIZIO%20G.pdf>
- ALVES, Osvaldo Nunes. Terceirização de serviços na administração pública. In: SOUSA JUNIOR, José Geraldo (org.). **Sociedade democrática, direito público e controle externo**. Brasília: Tribunal de Contas da União, 2006.
- BRAHM, MAITÊ DE SIQUEIRA. A terceirização e a pandemia: um estudo sobre a terceirização na administração pública. **Anais do SENPINF**. 5, 2020, Plataforma Zoom Webinar. <https://editora.pucrs.br/edipucrs/acessolivre/anais/serpinf-senpinf/assets/edicoes/2020/arquivos/94.pdf>
- BRASIL, Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Diário Oficial da União** de 09/08/1943. Rio de Janeiro, 1943.
- BRASIL. 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 União**: Suplemento de 27/02/1967. Brasília, p. 4, col. 2, 1967.
- BRASIL, 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 União**: Seção 1. 11/12/1970. Brasília, p. 10537, 1970.
- BRASIL, 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** de 08/07/1997. Brasília, col. 2, p. 14293, 1997.
- BRASIL, Lei nº 9.632 de 07 de maio de 1998. Dispõe sobre a extinção de cargos no âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, e dá outras providências. **Diário Oficial da União** de 08/05/1998. Brasília, col. 1, p. 1, 1998.
- BRASIL, Lei nº 13.429 de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. **Diário Oficial da União**: Seção 1. Edição Extra: 31/03/2017. Brasília, p. 1, 2017. (a)
- BRASIL, Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de

24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. **Diário Oficial da União**: Seção 1. de 14/07/2017. Brasília, p. 1, 2017. (f) BRASIL. Parecer nº 106 de 18 de março de 2020. **ADVOCACIA GERAL DA UNÃO**. Consulta jurídica de gestão de contratos sobre a terceirização no âmbito da pandemia por Coronavírus. Brasília - DF, 2020. (b)

BRASIL, Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. **Diário Oficial da União**: Seção 1 - 07/02/2020. Brasília. p. 1, 2020. (a)

BRASIL, Ministério da Economia. Instrução Normativa: nº 28 de 25 de março de 2020. **Diário Oficial da União**: Publicado em: 26/03/2020. ed. 59, seção: 1. Brasília, p. 43, 2020. (b)

BRASIL, RECOMENDAÇÃO Nº 022, de 09 de abril de 2020. **Atos Normativos** Conselho Nacional de Saúde. Brasília -DF, 2020 (c)

BRASIL, RECOMENDAÇÃO Nº 027, de 09 de abril de 2020. **Atos Normativos** Conselho Nacional de Saúde. Brasília -DF, 2020 (d)

BRASIL, RECOMENDAÇÃO Nº 032, de 09 de abril de 2020. **Atos Normativos** Conselho Nacional de Saúde. Brasília -DF, 2020 (e)

BRASIL, RECOMENDAÇÃO Nº 036, de 09 de abril de 2020. **Atos Normativos** Conselho Nacional de Saúde. Brasília -DF, 2020 (f)

BRIDI, Maria Aparecida. A pandemia Covid-19: crise e deterioração do mercado de trabalho no Brasil. **Estudos Avançados**, 2020-11-01, Vol.34 (100), p.141-165 <https://doi.org/10.1590/s0103-4014.2020.34100.010>

CAMPOS, ANDRÉ GAMBIER. A terceirização no Brasil e as distintas propostas de regulação. **Repositório IPEA**, 2018. Brasília. Cap. 7. <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/8710>

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 14ª edição. São Paulo: LTr, 2015. Cap. XII, pag. 473. <https://repositorio.ufpe.br>

DIEESE, **Relatório técnico**: O processo de terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores no Brasil; Dezembro, 2007. São Paulo. Convenio SE/TEM Nº. 04/2003. <https://www.dieese.org.br/relatoriotecnico/2007/terceirizacao.pdf>

DRUCK, GRAÇA. A terceirização no serviço público brasileiro: instrumento de privatização de Estado. **Cadernos das Reforma Administrativa**: caderno 17. Forum Nacional Permanente de Carreiras Típicas de Estado, 2021. [https://www.sinait.org.br/doc\\_reforma/caderno17.pdf](https://www.sinait.org.br/doc_reforma/caderno17.pdf)

FELIX, EDUARDO FERNANDES. **O impacto da pandemia COVID-19 para os trabalhadores terceirizados do Instituto Federal da Paraíba - Campus João Pessoa**. 2021, João Pessoa-PB. Repositório digital IFPB.

<https://repositorio.ifpb.edu.br/handle/177683/1832> GIOSA, Lívio A. **Terceirização: uma abordagem estratégica**. 5. ed. São Paulo: Pioneira, 1997

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE), **PNAD 2020: estatísticas sociais**. Rio de Janeiro, 2020.

INSTITUTO DE PESQUISAS ECONÔMICA APLICADA (IPEA), **Carta Conjuntura: análise das transições no mercado de trabalho brasileiro no período da Covid-19**. 2020, nº49, pag. 6

MACHADO, Fabiane S. K.; GIONGO, Carmem R.; MENDES, Jussara M. R. Terceirização e Precarização do Trabalho: uma questão de sofrimento social. **Revista Psicologia Política**. vol. 16, nº 36, p. 227.

<https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/7436959.pdf>

MARCELINO, Paula Regina Pereira. **Terceirização e ação sindical: A singularidade da reestruturação do capital no Brasil**. Campinas, 2008.  
[file:///C:/Users/Ricar/Downloads/Marcelino\\_PaulaReginaPereira\\_D.pdf](file:///C:/Users/Ricar/Downloads/Marcelino_PaulaReginaPereira_D.pdf)

MATTEI, Lauro; HEINEN, Vicente Loeblein. Impactos da crise da Covid-19 no mercado de trabalho brasileiro. **Brazilian Journal of Political Economy**, 2020-10-01, Vol.40 (4), p.647-668. <https://doi.org/10.1590/0101-31572020-3200>

MISAEEL, GLENER A.; MURAD, CRISTINA GRAZIELE C.; ANTONIALLI, LUIZ M. Perspectivas da terceirização na administração pública na nova abordagem de contratação. **Teoria e Prática em Administração**, jan. – jun. / 2020 v. 10, n. 1, p. 25-37. DOI: <http://dx.doi.org/10.21714/2238-104X2020v10i1-4935>

MORALLES, Fernanda Palombini; HORN, Carlos Henrique. **Terceirização, a livre iniciativa e a dignidade humana do trabalhador**. (2022)

OLIVEIRA, José C. **Curso de Aperfeiçoamento em Licitação e Contratação Pública: terceirização na administração pública**, São Paulo, UNESP, 2013.  
[https://acervodigital.unesp.br/bitstream/123456789/65958/1/a2\\_m04\\_s16\\_l19.pdf](https://acervodigital.unesp.br/bitstream/123456789/65958/1/a2_m04_s16_l19.pdf)

PELATIERI, Patrícia; CAMARGOS, Regina C.; IBARRA, Antônio; MARCOLINO, Adriana. TERCEIRIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO: condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes. *In*: CAMPOS, André (org.). **Terceirização do trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate**. Brasília, Ipea, 2018. P. 11-32. <http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8687/1/Terceiriza%C3%A7%C3%A3o%20e%20precariza%C3%A7%C3%A3o.pdf>

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas de pesquisa e do trabalho acadêmico**. 2. ed. Novo Hamburgo/RS: Feevale, 2013.

RAMOS, Dora Maria de Oliveira. **Terceirização na administração pública**. São Paulo: LTr, 2001.

RUSSO, JOÃO GUSTAVO JARA; SOUZA, VINICIUS FARIAS. A terceirização na UFGD em tempos de pandemia do SARS-COV-2. **Revista Movimentação**, V. 8 nº 14, p. 110-123, 2021. <https://doi.org/10.30612/mvt.v8i14.15020>.

SANTA CATARINA, Decreto nº 547 de 02 de abril de 2020. Dispões o regime de trabalho remoto para agentes públicos não essenciais da administração pública. **Diário Oficial do Estado de Santa Catarina**, 02/04/2020. Santa Catarina, 2020.

SILVA, MARCELO FIGUEIREDO; **Sociedade limitada: A política de terceirização no setor público brasileiro**; São Cristóvão – SE, 2021.  
[https://ri.ufs.br/bitstream/riufs/14498/2/MARCELO\\_FIGUEIREDO\\_SILVA.pdf](https://ri.ufs.br/bitstream/riufs/14498/2/MARCELO_FIGUEIREDO_SILVA.pdf)

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO, Súmula nº 331 de 31 de maio de 2011. Contrato de prestação de serviços. **Resolução 174/2011**, DEJT, Brasil, 2011.

THOLL, SUSAN; **Terceirização: Da origem e a aplicação no âmbito da administração pública**; Curitiba, PR, 2004.

VINUTO, J. A; Amostragem em bola de neve na pesquisa qualitativa: um debate em aberto. **Temáticas**, Campinas, SP, v. 22, n. 44, p. 203–220, 2014.

ZANATTA, Luciana; REBELO, Marina S. S. G.; **Manual de Contratos de Prestação de Serviços Terceirizados**. Florianópolis, ed. 2, 2009.

## APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO ENVIADO AOS ENTREVISTADOS



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA  
CENTRO SÓCIOECONÔMICO  
Curso de Graduação em Ciências Econômicas

### **Pesquisa sobre trabalhadores terceirizados em órgãos públicos em Santa Catarina**

Questionário elaborado com intuito de coletar dados para elaboração do trabalho de conclusão de curso de ciências econômicas da Universidade Federal de Santa Catarina. A pesquisa busca traçar a situação dos trabalhadores terceirizados no setor público no período da pandemia de Covid-19.

As respostas e resultados obtidos serão usados somente para fins acadêmicos. Sua participação é voluntária, sem identificação o que garante seu anonimato. O tempo de resposta do questionário é de aproximadamente 10 a 15 minutos. Caso não se sinta à vontade, pode interromper o preenchimento a qualquer momento.

Fico à disposição em caso de dúvidas ou para mais informações. Agradeço desde já sua participação, e solicito que encaminhe esse formulário a outros contatos com vínculo terceirizado para maior participação e precisão no estudo de caso.

Att. Ricardo V. da Costa

Orientadora: prof(a). Carmen Gelinski

## 1. Idade: \*

- Menos de 18
- De 18 a 23 anos
- De 24 a 29 anos
- De 30 a 40 anos
- Mais de 40 anos

## 2. Sexo: \*

- Masculino
- Feminino
- Outro: \_\_\_\_\_

## 3. Escolaridade \*

- Ensino fundamental incompleto
- Ensino fundamental completo
- Ensino médio incompleto
- Ensino médio completo
- Ensino superior incompleto
- Ensino superior completo
- Outro: \_\_\_\_\_

4. Indique a empresa terceirizada em que você trabalha? \*

- Orbenk
- Ondrepsb/Montesinos
- Canadense
- WG
- Orcali
- Liderança
- Plansul
- Seg Plus
- Outro: \_\_\_\_\_

5. Há quanto tempo você trabalha nesta empresa? \*

- Menos de 1 anos
- De 1 a 3 anos
- De 3 a 5 anos
- De 5 a 7 anos
- De 7 a 9 anos
- Mais de 9 anos

6. Qual função desempenha na empresa? \*

- administrativo (digitador, telefonista, recepcionista, tecnico, outros)
- conservação (serviços gerais, zelador, eletrecista, manutenção, outros)
- Segurança (vigilante, escolta armada, segurança)
- Transporte (motorista)
- Outro

7. Já trabalhou como terceirizado no setor privado? \*

- Sim
- Não

8. Você está vinculado a algum sindicato?

- Sim
- Não

9. Durante a pandemia sua atividade foi considerada essencial? \*

- Sim
- Não
- Não sei

10. Como avalia as condições de trabalho no setor público onde trabalha: \*

- Ótimas
- Boas
- Regulares
- Ruins
- Péssimas

11. Você se sente valorizado trabalhando em sua função para um órgão público?

- Sim
- Não
- Às vezes
- Nem sempre

12. Da lista abaixo, quais benefícios você recebe? \*

- Vale-transporte
- Vale-refeição
- Assiduidade
- Periculosidade
- Não recebo benefícios
- Outro: \_\_\_\_\_

13. Os benefícios oferecidos pela empresa terceirizada são suficientes para as suas necessidades?

Sim

Não

14. Seu ticket alimentação foi reduzido durante a pandemia? \*

Sim

Não

15. Seu vale transporte foi reduzido durante a pandemia? \*

Sim

Não

16. Chegou a perder rendimentos por faltas justificadas referentes as medidas adotadas durante o período da pandemia?

Sim

Não

17. Durante o período de pandemia por Covid-19, conheceu trabalhadores terceirizados que foram afastados em seu posto ou em outros postos de serviços por pertencer a grupos de risco? (portadores de doenças crônicas, histórico de contato com suspeito ou confirmado para COVID-19 nos últimos 14 dias, idade acima de 60 anos etc.)

Sim

Não

18. Com relação a pergunta anterior se a resposta for sim, quantos foram?

1 funcionário

2 a 4 funcionários

5 a 7 funcionários

mais que 7 funcionários

19. Houve recomendação a você por parte da empresa intensificar as medidas de combate a prevenção a Covid-19?

- Sim
- Não
- Parcialmente

20. Quais EPIs a sua empresa terceirizada ofereceu durante a pandemia? \*

- álcool em gel
- Luvas
- Máscaras
- Outro: \_\_\_\_\_

21. Houve ajuda por parte da empresa terceirizada como cesta básica durante a pandemia? \*

- Sim
- Não

22. Houve ajuda por parte do órgão público aos trabalhadores terceirizados onde você atua durante a pandemia?

- Sim
- Não

23. Você chegou a conhecer demissões de trabalhadores terceirizados durante a pandemia por Covid-19?

- Sim
- Não

24. Qual o regime de trabalho em que você atuou durante a pandemia? \*

- Aguardou todo período em casa e sendo remunerado.
- Trabalhou com horário reduzido.
- Cumpriu escala de trabalho.
- Trabalhou em Home Office.
- Voltou para sua empresa terceirizada.
- Foi demitido.
- Continuou trabalhando normal.

25. Se sua jornada foi reduzida. Quanto foi?

- Não foi reduzida
- 1 hora
- 2 horas
- 4 horas
- Mais de 4 horas

26. Se foi convocado a trabalhar em home office, que suporte(s) foram cedidos?

- Não trabalhei em home office
- Notebook/Desktop
- Smartphone
- Microfone/Headphone
- Custo com luz
- Custo com internet
- Outro: \_\_\_\_\_

27. Se você trabalhou em home office, encontrou dificuldades em conciliar as atividades pessoais com as atividades profissionais?

- Nenhuma dificuldade
- Um pouco de dificuldade
- Muita dificuldade
- Não trabalhei em home office

28. Conhece ou já ouviu falar sobre os direitos dos trabalhadores terceirizados?

- Sim
- Não
- Talvez

29. Como se adaptou no período de "Lockdown" na pandemia? \*

- Foi tranquilo
- Precisou de adaptação
- Foi de difícil adaptação

30. Existem conflitos em relação a você e ao seu local de trabalho que podem ser contornados?

- Sim
- Não
- Alguns
- Outro: \_\_\_\_\_

31. Existem diferenças de tratamento nas relações entre os terceirizados e os servidores no seu posto de trabalho? Se sim, cite situações.

32. Na sua opinião, o que pode ser melhorado no seu ambiente de trabalho?