



UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO
CENTRO DE ACADÊMICO DO AGRESTE
NÚCLE DE GESTÃO
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

EVANESSA DANIELA DE OLIVEIRA

**TERCEIRIZAÇÃO NA UNIVERSIDADE PÚBLICA E A PRECARIZAÇÃO DO
TRABALHO NO CENTRO ACADÊMICO DO AGRESTE**
TÍTULO DO TRABALHO

Caruaru

2019

EVANESSA DANIELA DE OLIVEIRA

**TERCEIRIZAÇÃO NA UNIVERSIDADE PÚBLICA E A PRECARIZAÇÃO DO
TRABALHO NO CENTRO ACADÊMICO DO AGRESTE**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Administração da Universidade Federal de Pernambuco, como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Administração.

Área de concentração: Relações de Trabalho.

Orientador: Prof^ª Dr^ª Ana Márcia Almeida Pereira

.

Caruaru

2019

Catálogo na fonte:
Bibliotecária – Simone Xavier - CRB/4 - 1242

O48t Oliveira, Evanessa Daniela de.
Terceirização na universidade pública do trabalho e a precarização do
trabalho no Centro Acadêmico do Agreste. / Evanessa Daniela de Oliveira. – 2019.
60 f. ; il. : 30 cm.

Orientadora: Ana Márcia Batista Almeida Pereira.
Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso) – Universidade Federal de
Pernambuco, CAA, Administração, 2019.
Inclui Referências.

1. Terceirização. 2. Setor público. 3. Trabalhadores. 4. Condições de trabalho. I.
Pereira, Ana Márcia Batista Almeida (Orientadora). II. Título.

CDD 658 (23. ed.)

UFPE (CAA 2019-

EVANESSA DANIELA DE OLIVEIRA

**TERCEIRIZAÇÃO NA UNIVERSIDADE PÚBLICA E A PRECARIZAÇÃO DO
TRABALHO NO CENTRO ACADÊMICO DO AGRESTE**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
ao Curso de Graduação em Administração da
Universidade Federal de Pernambuco, como
requisito parcial para a obtenção do título de
bacharel em administração.

Aprovada em: 16 / 07 / 2019.

BANCA EXAMINADORA

Profª Drª Ana Márcia Almeida Pereira (Orientador)
Universidade Federal de Pernambuco

Profª. Drª. Elisabeth Cavalcante dos Santos (Examinador Interno)
Universidade Federal de Pernambuco

Profª. Drª. Silvana Medeiros Maia (Examinadora Interna)
Universidade Federal de Pernambuco

AGRADECIMENTOS

Agradeço à Deus, em primeiro lugar, que abençoa a todos com o dom da vida.

À toda minha família, especialmente, aos meus pais, avós, irmãos, cunhada Larissa e Irenice (muito paciente e disponível comigo), a tia Maria de Fátima, aos tios Genival e Osvaldo e a prima Lilian Gabriela que sempre torceram e me ajudaram em tudo que puderam para tornar possível a realização dos meus sonhos.

À Prof^a. Dr^a. Ana Márcia, minha querida orientadora, sempre disponível, paciente e disposta a ajudar. Sem o seu apoio, eu não teria chegado até aqui.

À Wagner Gomes, amigo e supervisor de estágio que me animou e aconselhou positivamente.

As minhas amigas Laura Karoline e Aline Barbosa que sempre me apoiaram e com suas personalidades tão maravilhosas me influenciaram e animaram na vida acadêmica.

Às minhas amigas, Áurea Nunes e Andressa Farias, ambas cativaram minha amizade de forma muito sólida e especial.

Aos colegas de trabalho do Grupo Provider (monitoria, instrutória e outros), que de forma indireta sempre me animaram com sua energia positiva. Tenho me divertido e aprendido muito com eles.

A todos os trabalhadores da empresa Sempre Alerta da UFPE/CAA que se dispuseram a participar da pesquisa, pois foram fundamentais para elaboração deste trabalho.

A todos os professores que contribuíram para minha formação. Considero um privilégio ter aprendido com cada um deles. Todo o meu respeito, admiração e agradecimento aos mestres que me ensinaram do ensino básico ao superior.

A todos que de alguma forma fazem parte destas linhas, o meu mais humilde e sincero agradecimento.

RESUMO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso tem por objetivo identificar a percepção que os trabalhadores terceirizados da atividade de limpeza do Grupo Sempre Alerta têm sobre as suas condições de trabalho e relacionar esta percepção. Também é do interesse desta pesquisa, destacar sob uma perspectiva mais crítica, a terceirização do trabalho, evidenciando como este processo têm devastado os direitos sociais dos trabalhadores em favor de maiores lucros e diminuição de custos empresariais. Buscamos, ainda, através de um levantamento da literatura sobre o assunto e tomando o caso brasileiro como exemplo, possibilitar ao leitor, um panorama, um entendimento do contexto passado e atual, contribuindo para um real entendimento do nosso tema. A pesquisa teve natureza qualitativa e foi feito uso de fontes documentais, além de realizadas entrevistas semiestruturadas junto aos trabalhadores e o servidor da área de contratos e pela análise das entrevistas efetuadas foi possível identificar o receio que os trabalhadores tem do mercado de trabalho, de se verem desempregados e o quanto eles se permitem submeter a um trabalho mais árduo para garantir o seu sustento básico.

Palavras chave: Terceirização. Setor Público. Trabalhadores. Condições de Trabalho

ABSTRACT

The aim of this Course Conclusion Paper is to identify the perception that outsourced workers of the Semper Alert Group cleaning activity have about their working conditions and to relate this perception. It is also in the interest of this research to highlight, from a more critical perspective, the outsourcing of work, showing how this process has devastated the social rights of workers in favor of higher profits and lower business costs. We also seek through a literature review on the subject and taking the Brazilian case as an example, providing the reader, a panorama, an understanding of the past and current context, contributing to a real understanding of our theme. The research was qualitative and made use of documentary sources, in addition to semi-structured interviews with the workers and the contract area server, and by analyzing the interviews conducted, it was possible to identify the workers' fear of the labor market. see the unemployed and how much they allow themselves to work harder to secure their basic livelihoods.

Keyword: Outsourcing: Public Sector. Workers. Working Conditions

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CAA – Centro Acadêmico do Agreste

UFPE – Universidade Federal de Pernambuco

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Total de entrevistas.....	20
Quadro 2– Cláusulas do contrato 59/2016.....	21
Quadro 3– Dados dos Entrevistados.....	21

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
1.1	OBJETIVOS	12
1.1.1	Objetivo geral	12
1.1.2	Objetivos específicos	12
1.2	JUSTIFICATIVA	13
2	REFERENCIAL TEÓRICO	14
2.1	AS TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO E O PROCESSO DE ACUMULAÇÃO EM CURSO.....	14
2.2	TERCEIRIZAÇÃO: UMA DAS LINGUAGENS DA ACUMULAÇÃO FLEXÍVEL.....	17
2.2.1	A terceirização do trabalho no setor público.....	19
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	22
3.1	DELINEAMENTO DA PESQUISA.....	22
3.2	TRABALHO DE CAMPO.....	23
3.3	PLANO DE ANÁLISE DO MATERIAL EMPÍRICO	25
3.4	LIMITAÇÕES DA PESQUISA.....	26
4	DISCUSSÃO DE RESULTADOS.....	28
4.1	TERCEIRIZAÇÃO NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO: A EXPERIÊNCIA DO CENTRO ACADÊMICO DO AGRESTE.....	28
4.2	AUXILIAR DE LIMPEZA E SERVIÇOS GERAIS DA EMPRESA ALERTA.....	30
4.2.1	O contrato.....	31
4.2.2	Condições de trabalho.....	33
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	41
	REFERÊNCIAS	43
	APÊNDICE A - Roteiro de entrevista semiestruturada - Auxiliar de Limpeza.....	47
	APÊNDICE B – Entrevistas auxiliares de limpeza transcrição das entrevistas.....	48
	APÊNDICE C – Entrevista com o servidor da UFPE coordenação de contratos.....	55
	ANEXO A - Cláusulas 10 e 11 do contrato UFPE.....	58

1 INTRODUÇÃO

No atual sistema capitalista, vem se difundindo amplamente, em todo o mundo, a chamada “Terceirização de Serviços”, um fenômeno que permite uma empresa privada ou governamental contratar outra empresa para realizar uma tarefa, ao invés de ter trabalhadores próprios para isso. As chamadas atividades meias ou fim podem ser transferidas para uma terceirizada, criando, assim, um formato de organização cada vez mais comum no mercado, cujo objetivo maior é o de proporcionar máxima disponibilidade de recursos e redução na estrutura operacional (FILGUEIRAS; CAVALCANTE, 2015).

No Brasil, este processo se reforça com a aprovação do PL 4.302/98 e com a Lei 13.429/17, publicada pelo Plenário da Câmara (CÂMARA DOS DEPUTADOS, 2017) e vem sendo a realidade de muitas organizações, sejam elas públicas ou privadas. De acordo com Chang e Corteletti (2018), no ano de 2016, após o afastamento da então presidenta Dilma Rousseff, o Senado Federal aprovou, no dia 31 de março de 2017, o projeto de lei da terceirização 4302/1998 o qual havia sido criado há 20 anos e engavetado pelo ex-presidente Lula. Este projeto de lei foi transformado na lei de nº 13.429/2017 e sancionado pelo ex-presidente Michel Temer que mediante esta legislação regulamentou a terceirização para atividades meio e fins, expandindo as atividades que poderiam ser terceirizadas.

Segundo Delgado e Amorim (2018) após o Supremo Tribunal Federal aprovar a terceirização irrestrita, em 21 de setembro, o Governo Federal editou o Decreto 9.507/2018 que regulamenta o § 7º do art. 10 do Decreto-Lei 200/1967 e a Lei 8.666/1993, determinando a contratação de serviços terceirizados na administração pública direta, autárquica, fundacional, federal e das empresas estatais sob controle da União, em substituição ao Decreto 2.271/1997, que determinava a matéria nos vinte anos anteriores.

Dessa forma eliminou-se parte dos limites que a regulamentação anterior condicionava à terceirização de atividades na administração pública federal, possibilitando a terceirização de atividades de todas as naturezas, acessórias ou principais, no âmbito das organizações estatais da União (DELGADO; AMORIM, 2018).

Dentro da dinâmica capitalista, a terceirização diz respeito a um fenômeno mundial irrefreável, que tem sido utilizado por vários segmentos empresariais como uma poderosa ferramenta da estratégia de acumulação. Trata-se também de um processo que se identifica e harmoniza muito bem com o neoliberalismo presente nos mercados e que concede às empresas benefícios, tais como “a flexibilidade de manejar a mão de obra”, sendo esta uma das razões

que torna possível afirmar que a aprovação das leis que liberam a terceirização irrestrita contou com a adesão massiva do empresariado (FILGUEIRAS; CAVALCANTE, 2015).

Outra questão que também influenciou e potencializou o cenário da terceirização (e precarização) do trabalho foi a flexibilização do trabalho. Mas, ao realizar tal afirmação, é necessário explicar, inicialmente, cada um desses conceitos que possuem substancial valor na discussão aqui apresentada. Precarização e precariedade tratam basicamente, da perda de direitos e inserção ocupacional (LEITE, 2011, p. 31), ou seja, o trabalho pode ser precário e, apesar disso, apresentar satisfatórios níveis nos indicadores sociais (LEITE, 2011). Já a flexibilização do trabalho é, na concepção de Druck et al. (2011) um sistema que apresenta fatores macroeconômicos e sociais que se conectam muito intimamente aos interesses do mercado financeiro. Esses interesses em um mundo globalizado, vê na flexibilização do trabalho, nas leis trabalhistas e sindicatos a possibilidade de articulação e flexibilização dos processos de trabalho como meios de fomentar as estratégias empresariais.

A terceirização do trabalho permeia muitos espaços da sociedade e desta forma o setor público também faz parte da atmosfera de terceirização. Segundo Silva e Soares (2016), a sua implantação buscou modernizar e conter o crescimento de seu déficit, bem como reduzir o tamanho da máquina estatal.

Como já dito anteriormente, as empresas terceirizadas geralmente realizam a prestação de serviços específicos, como por exemplo, de limpeza e segurança. Neste conjunto de organizações que transferem suas atividades periféricas a outras, terceirizando a mão de obra, estão as Universidades Públicas. O Centro Acadêmico do Agreste, campus da Universidade Federal de Pernambuco (CAA/UFPE) é uma das Instituições de ensino público que possui contratos com empresas terceirizadas que lhe prestam vários serviços voltados para as atividades-meio: conservação, limpeza, segurança, vigilância, transportes e informática. Sabendo que a terceirização se constitui como essa forma de contratação que acarreta a precarização da mão de obra e que as suas consequências não são “prioritariamente” calculadas pelas empresas é importante verificar como o setor público faz uso desta mesma forma de contratação e como se coloca diante das tendências precarizadoras (FILGUEIRAS; CAVALCANTE, 2015).

A atividade dos trabalhadores terceirizados denota a precariedade de várias maneiras: remuneração baixa, intensas jornadas de trabalho em ambientes repletos de riscos e incertezas, elevados índices de rotatividade, preconceito no trabalho e a dificuldade em obter uma qualificação adequada. Toda essa precariedade presente no mercado de trabalho se torna ainda

mais notável com a incorporação da ideologia dominante “que os coloca contra os interesses da própria classe trabalhadora” (CHANG; CORTELLETI 2018, p. 21)

Fala-se tanto e de maneira tão diversa sobre terceirização do trabalho e da relevância que este assunto tem, que importa buscar captar como ocorre a reprodução de tendências precarizadoras dentro do serviço público, mais precisamente no CAA/UFPE, tendo em vista a seguinte questão: qual a percepção dos trabalhadores terceirizados da atividade de limpeza sobre as suas condições de trabalho?

1.1 OBJETIVOS

1.1.1 Objetivo Geral

O presente trabalho tem como objetivo geral identificar a percepção que os trabalhadores terceirizados da atividade de limpeza do Grupo Sempre Alerta têm sobre as suas condições de trabalho.

1.1.2 Objetivos específicos

- Recuperar historicamente a implantação da terceirização na universidade federal de Pernambuco, especificamente na atividade de limpeza do Centro Acadêmico do Agreste
- Descrever o contrato de terceirização entre o CAA/UFPE e o Grupo Sempre Alerta, no que tange à proteção social dos trabalhadores;
- Caracterizar as relações e condições de trabalho dos auxiliares de limpeza

1.2 JUSTIFICATIVA

Esta pesquisa tem como tema central o trabalho terceirizado em uma organização pública (UFPE/CAA) apresentando a percepção que os trabalhadores terceirizados da atividade de limpeza (Grupo Sempre Alerta) têm sobre as condições de trabalho que exercem e ainda descortinar a questão da precariedade do trabalho destes terceirizados na universidade pública.

A reflexão acerca do tema terceirização/aprovação do PL 4.302 é importante, pois nos faz indagar como a sociedade irá responder a essa mudança e às novas formas de organização do trabalho, já que a história demonstrou em outros momentos que mudanças não aconteceram sem deixar suas marcas.

A contribuição desta pesquisa para o trabalho dos terceirizados é evidenciar a relevância de pensar sobre o tema e observar que este processo tem alto potencial precarizador, oportunizando assim, uma visão mais diligente e crítica sobre o assunto.

Para a Administração a pesquisa contribuiu no sentido de permitir ao administrador enxergar a terceirização por outra vertente de pensamento, sem considerar apenas a busca pelo lucro e resultados financeiros positivos, mas analisar de maneira mais ampla e perceber toda a repercussão que este processo significa na vida dos trabalhadores.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

O arcabouço teórico teve como propósito descrever algumas transformações políticas, sociais e econômicas que contribuíram para que a terceirização se estabelecesse na atual conjuntura. Para isso, remontamos fatos que datam décadas anteriores e apresentamos discussões mais atualizadas sobre o assunto.

2.1 AS TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO E O PROCESSO DE ACUMULAÇÃO EM CURSO

É propício regredir algumas décadas da história para situar de que forma o capitalismo em seus mais variados desdobramentos criou o conceito de terceirização e quais razões se somaram para que isso acontecesse, sobretudo no Brasil.

As mudanças que paulatinamente foram modificando a estrutura industrial através de suas novas formas de vender e produzir e que foram alterando aos poucos a superprodução fordista (em massa) e o pensamento de organização interno de fábrica (taylorista) tiveram de dar espaço a novas formas de produção: era a vez do *toyotismo* substituir os grandes estoques pela produção puxada pela demanda (modelo *just in time*), dominando de maneira mais fácil a circulação dos produtos, descentralizando a produção industrial e elevando os lucros (HARVEY, 2008).

A superprodução entrou em crise e o *taylorismo* e fordismo que Charles Chaplin criticou no século passado sofreram diversas alterações. O *toyotismo* entrou em cena e por meio de adaptações oriundas desse sistema, os trabalhadores estão à mercê da terceirização que desregulamenta seus direitos e enfraquece suas conquistas (HARVEY, 2008).

Para Leite (2011), a falência do pacto fordista repercutiu na perda/redução de muitos direitos trabalhistas, pois com o fim do acordo entre Estado, capital e trabalho, que marcou o fim do período pós-guerra, deixou de ser possível o repasse automático dos ganhos da produtividade aos salários dos trabalhadores. A autora deixa claro a importância que os direitos trabalhistas têm para a classe trabalhadora e como as transformações sociais e políticas influenciaram e influenciam na manutenção e perda desses direitos até hoje.

Em meio às diversas transformações políticas e sociais que se seguiram, mudanças de hábitos, de consumo, configurações geográficas e geopolíticas, o implemento da re-estruturação produtiva e o neoliberalismo pregando a diminuição da intervenção estatal, os trabalhadores se

depararam com um cenário extremamente delicado, onde o desemprego e a perda do valor real dos salários se estabelecia, gerando inclusive, “o aumento das formas consideradas ‘atípicas’ de trabalho (por tempo determinado, por tempo parcial ou terceirizado)” (LEITE, 2011 p. 29).

As transformações dessa época impactaram sobremaneira nas relações de trabalho e neste aspecto, um outro ponto importante para citar aqui é a chamada “acumulação flexível”, pois se caracterizou como contraponto à rigidez do fordismo, atendendo às necessidades imperativas de aumento dos lucros e acarretando em mudanças intensas nas formas de produção, bem como na vida social e no trabalho (HARVEY, 2008).

Assim, também Antunes (2003) afirma que o capital implementou um vasto processo de reestruturação, dando início à acumulação flexível e dominação social, o qual por meio de ideologias que promoviam o individualismo e o advento de um trabalhador “mais participativo, multifuncional e polivalente” defendia-se uma reconfiguração que privilegiava os empregadores.

Mais um elemento significativo para explicar o processo de reestruturação, seria o desemprego, pois assume um aspecto estrutural e crônico e junto com ele a flexibilização do trabalho, pois têm dado largos passos em termos das relações e contratos trabalhistas, fomentando a precarização, de maneira tal, que o formal vai se transformando em informal e permitindo que os diferenciados tipos de trabalhos e contratos encontrem aceitação e perspectivas de implementação pelas elites empresariais e pelos governantes (SANTANA, 2000).

Segundo Pochmann (2012, p. 9), vivenciamos uma nova versão do mercado que submete os trabalhadores “a graus de exploração mais sofisticados” do que aqueles que vigoravam quando a indústria era o centro da geração dos postos de trabalho. No caso do Brasil, essa trajetória iniciou ainda nos anos 1930 e após ter ultrapassado a antiga sociedade agrária, deixou de ser sociedade urbana industrial para se tornar uma sociedade de trabalhadores assalariados com uma estrutura de mercado nunca vista antes. No entanto, a realidade trazida pela terceirização, não é a da “modernidade”, como se fez acreditar, mas sim a de um país com arcaicas relações de trabalho.

Quando se fala do Brasil, é relevante lembrar também todo o contexto dos anos 1990 e sua profunda recessão econômica. Nesse período a taxa de desemprego se mostrava elevadíssima e entre as medidas para “solucionar” o problema, estava a desregulamentação do mercado de trabalho e flexibilização das relações trabalhistas. A ideia de redução dos custos de produção e aumento da lucratividade foi fortemente sugerida pelo governo, e, a partir de então,

estabeleceu-se e vêm se mantendo pelas políticas neoliberais de mercado, pela globalização econômica, reestruturação produtiva e também pelas privatizações de órgãos públicos, sendo utilizada como estratégia de redução de custos por ambos setores: o público e o privado (CHANG; CORTELETTI, 2018). O debate referente a maior competitividade e estratégias de expansão dos ganhos de produtividade cercam a economia brasileira desde essa época também, porém utilizando-se de argumentos questionáveis, “como a redução dos custos do trabalho e sob o eufemismo da desverticalização, as empresas promoveram já nessa década um intenso processo de precarização por meio da terceirização” (KREIN, et.al., 2017, p.18).

Para melhor explicar a posição de cada um dos conceitos que envolvem a terceirização e suas implicações é necessário definir e distinguir antes de mais nada, precarização e precariedade. Assim como explicou Leite (2011), estes conceitos dimensionam os problemas enfrentados pelos trabalhadores, desde os anos 1970, sendo a precarização um processo que leva em conta o período histórico e que se refere precisamente à perda dos direitos adquiridos/conquistados pelos trabalhadores no decorrer dos anos. A precariedade se refere mais à falta de proteção, à sensação de instabilidade econômica/social e é vital para o modelo de acumulação flexível (LEITE, 2011).

De acordo com Krein et.al., (2017), a flexibilização consiste em um neologismo que manipula ideologicamente os trabalhadores induzindo-os a aceitar a redução de seus próprios direitos e manobrando muito bem as brechas na legislação para que isso ocorra, tornando possível a execução de contratos precários e opressores aos direitos trabalhistas, expondo os trabalhadores à precarização, vulnerabilidade, insegurança e desproteção econômica.

As formas flexíveis de trabalho (subcontratação, terceirização, trabalho em equipe, entre outros) estão sendo tomadas como modelo ideal das relações trabalhistas e estão se espalhando sustentando-se apenas na visão lucrativa das empresas (CHANG; CORTELETTI, 2018).

Todos estes fatos que se somaram ao longo dos anos demonstraram a repercussão do processo de acumulação flexível dentro do país e possibilitam enxergar a amplitude do processo.

2.2 TERCEIRIZAÇÃO: UMA DAS LINGUAGENS DA ACUMULAÇÃO FLEXÍVEL

Com um olhar menos voltado para os problemas que inquietam o mundo do trabalho, Rezende (1997, p. 11) defende que: “a lógica da terceirização, em termos amplos, apresenta-se hoje como uma possibilidade de decisão muito mais adequada para uma série de situações enfrentadas pelas empresas”. No entanto, este argumento é rebatido pela análise de Druck (2011), que verifica os impactos sofridos pelos trabalhadores diante das condições de trabalho que lhe são impostas e as várias expressões da flexibilização do trabalho (automação/informatização; círculos de controle de qualidade; gestão participativa; *just-in-time*; modelo japonês e *toyotismo*; neofordismo; pós-fordismo; qualidade total; terceirização/subcontratação, dentre outros), revelando que a flexibilização possui diferentes expressões e que

procura substituir e superar a crise do ‘paradigma’ fordista, no âmbito da organização dos processos de trabalho (através da adoção do toyotismo/modelo japonês), no campo da desregulamentação do mercado de trabalho, da nova forma de intervenção e regulação do Estado (legislação do trabalho), na “crise” dos sindicatos e nas formas de atuação das direções sindicais. (...) Assim, a transição e a nova configuração estão associadas ao capitalismo, às novas bases de competitividade e produção, aos novos modelos produtivos e de organização do trabalho, à globalização, às novas políticas nacionais/neoliberais, às novas formas de regulação do Estado às relações políticas entre capital e trabalho e, principalmente, à crise do fordismo e às tentativas de superá-lo (DRUCK, 2011, p. 68).

De acordo com Marcelino e Cavalcante (2012), a gama do que pode ser chamado de terceirização é ampla e diversificada. Atualmente, no Brasil é possível apontar algumas formas que se caracterizam como terceirização:

Cooperativas de trabalhadores que prestam serviço para uma empresa contratante; Empresas externas, que pertencem a uma rede de fornecedores para uma empresa principal como, por exemplo, os fornecedores de autopeças para as montadoras; Empresas externas à(s) contratante(s), subcontratadas para tarefas específicas, tais como as centrais de tele atendimento e construtoras; Empresas de prestação de serviços internos à contratante: limpeza, manutenção, montagem, jardinagem, segurança, logística, recursos humanos etc. Essa é a forma clássica de terceirização, sobre a qual não pairam dúvidas da natureza das relações estabelecidas. São empresas contratadas, de maneira exclusiva ou não, de modo permanente ou não, para o desenvolvimento de atividades dentro da contratante. Esse tipo de terceirização

acontece no setor produtivo e no de serviços, na iniciativa privada e nos serviços públicos, e pode estar presente tanto nas atividades consideradas secundárias quanto nas principais; As chamadas Personalidades Jurídicas (PJs); Quarteirização ou terceirização delegada, ou ainda terceirização em cascata (MARCELINO; CAVALCANTE, 2012, p. 340)

Ainda de acordo com Marcelino e Cavalcante (2012), principalmente nos anos 1990 foram lançados vários manuais sobre a terceirização sendo considerada como uma ‘técnica moderna de administração’ e, em suma, desde então, dissemina-se que as empresas devem focar na atividade fim e permitir que outras realizem suas atividades meio, delegando aquilo que não faz parte da atividade principal a outras empresas.

Em um contexto de globalização, as organizações dão preferência a serviços cada vez mais especializados para aumento da sua produtividade e por consequência de seus lucros. Passam a subcontratar a força de trabalho e mantêm relações baseadas na cooperação entre empresas de maneira simétrica, sem a premissa da subordinação de uma em relação à outra. Porém, como toda empresa capitalista precisa sobreviver no mercado, algumas acabam se valendo do artifício das subcontratações para simplesmente reduzir seus custos, com pouca ou nenhuma preocupação sobre como e em que condições esse trabalho subcontratado será desempenhado. Assim, ao invés de o resultado ser a proliferação de empresas “modernas” e pautadas pela qualidade do processo produtivo, criam-se formas de burla à legislação trabalhista, o que faz aumentar a precarização do trabalho (MARCELINO; CAVALCANTE, 2012)

Por meio da terceirização, atualmente as organizações transferem para outras empresas suas atividades meio/fim, no interesse de reduzir sua estrutura operacional e diminuir custos, trazendo impactos de toda ordem para a vida dos trabalhadores submetidos a este processo. No entanto, segundo Fernandes (2004), os limites legais dessa ferramenta, enquanto estratégia de gestão/contratação não são claros, pois dependendo do olhar apenas o aumento dos lucros é considerado, sem avaliar a repercussão disso na vida do trabalhador. O estudo sobre terceirização também evidencia o dissenso a respeito deste tema, pois, para Giosa (2007), essa prática é sinônimo de inovação, modernidade e vantagens econômicas, mas para Antunes (2003) e Santana (2005) representa desvantagens, precarização, riscos e desafios.

De acordo com Delgado e Amorim (2018), após o Supremo Tribunal Federal aprovar a terceirização irrestrita, em 21 de setembro, o Governo Federal editou o Decreto 9.507/2018 que regulamenta o § 7º do art. 10 do Decreto-Lei 200/1967 e a Lei 8.666/1993, determinando a

contratação de serviços terceirizados na administração pública direta, autárquica, fundacional, federal e das empresas estatais sob controle da União, em substituição ao Decreto 2.271/1997, que determinava a matéria nos vinte anos anteriores. A reforma gera a desconstrução de direitos, submetendo os trabalhadores a negociação individual e coletiva, aumentando o poder das empresas e reduzindo a remuneração (GALVÃO et al., 2017). Esta medida se alinha à aprovação da Reforma Trabalhista, que promove mudanças vantajosas para os empregadores e deixa os trabalhadores em situação de maior vulnerabilidade e dependência nos seus postos de trabalho.

Assim, eliminou-se praticamente todos os limites que a regulamentação anterior condicionava à terceirização de atividades na administração pública federal, possibilitando a terceirização de atividades de todas as naturezas, acessórias ou principais, no âmbito das empresas estatais da União (DELGADO; AMORIM, 2018).

As brechas deixadas pelo Decreto 9.507/2018 à terceirização permitem concluir que, por meio deste, o Poder Executivo tem a intenção de promover a expansão da terceirização no âmbito da administração pública e das empresas estatais, alinhado com as Leis 13.429/2017 e 13.467/2017 que, ao promoverem a reforma trabalhista de máxima flexibilidade, autorizaram a terceirização de todas as atividades das empresas privadas (DELGADO; AMORIM, 2018).

Partindo desta problemática, o presente trabalho tece explicações e apresenta teorias que auxiliam no entendimento das formas flexíveis de trabalho, entre elas, a terceirização e que assim, permitem compreender um pouco como este processo chegou no setor público, bem como a dinâmica que determina ao se instaurar nele.

2.2.1 A terceirização do trabalho no setor público

Faz-se necessário explicar, agora, como a terceirização tem ocorrido no setor público e como a legislação brasileira trata do assunto. Essa forma de contratação foi implantada, inicialmente apenas pela iniciativa privada, mas, com o tempo, tornou-se prática comum na administração pública.

Na visão de Souto Maior (2005), a administração pública é o setor que almeja não o lucro, mas a eficiência e que têm como interesse maior atender às necessidades coletivas da população e sendo assim, os ganhos da terceirização perdem a relevância quando se trata do setor público. Por outro lado, Antunes (2003) critica a postura dos órgãos públicos que aderem

à terceirização como “praxe” para obter uma suposta agilidade dos serviços e redução dos gastos orçamentários. A maximização deste tipo de contratação traz como consequência a precarização do trabalho (ANTUNES, 2003).

De acordo com Castro (2016), no Brasil, umas das primeiras edições de lei a respeito de contratação terceirizada ocorreu na lei nº 6.019 de 1974 que regulamentava a prática de trabalho temporário. Quase uma década após criou-se a Lei nº 7.102 de 1983 já permitindo a terceirização, em caráter permanente, diferentemente do que previa a lei de 1974.

Nas empresas públicas, a terceirização aconteceu a partir da publicação do Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, transferindo somente as atividades-meio. O Estado diminuiu, assim, as atividades ditas “atividades-meio”, passando a realizar contratos com terceiros e visando à redução de gastos (CASTRO, 2016).

Um fator que muito contribuiu para a implementação da terceirização no setor público foi à extinção de cargos públicos, prevista na Lei nº 9.632/1998. Esta lei dispõe sobre a extinção de cargos no âmbito da Administração Federal direta, autárquica e fundacional, e no Decreto nº 4.547/2002, que trata da extinção de cargos efetivos no âmbito da Administração Federal (CASTRO, 2016).

Para Silva e Soares (2016), o tema terceirização têm gerado discussões entusiasmadas desde a aprovação do PL 4330 que permite terceirizar qualquer atividade das empresas (meio ou fim). A terceirização na administração pública brasileira foi legitimada no intuito de tornar este setor mais atual, mais moderno, bem como reprimir o crescimento de seu *déficit* e reduzir o tamanho da máquina estatal. Para tornar isto possível, em 1995 o governo estabeleceu o MARE- Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado, no intuito de reorganizar e reestruturar o setor público nacional. Desta forma, através de licitações, alguns serviços seriam delegados a terceiros e o Estado poderia executar diretamente as tarefas que lhe fossem exclusivas (DIEESE, 2007).

Em 1997, ocorreu a edição do decreto 2271, no qual se estabeleciam as atividades que deveriam ser executadas de forma indireta (terceirizada) ao mesmo tempo em que se buscava cumprir em todas as esferas do governo (municipal, estadual e federal) com a Lei da Responsabilidade Fiscal. Apesar do Estado ter interesse em conservar e até avultar sua área social, em paralelo a isso, tinha também o propósito de focar em atividades que lhe fossem ímpares, ou seja, que envolvessem o emprego do seu poder, sendo impossível de serem transferidas ao setor privado/terceirizado. As atividades que pudessem ser transferidas, por não corresponder essencialmente a funções ligadas ao seu poder de Estado, seriam realizadas por

terceiros sob a justificativa de cumprir com a Lei da Responsabilidade Fiscal e proporcionar maior eficiência à gestão pública (DIEESE, 2007).

Todo este contexto gerou substancial mudança nas relações de trabalho, pois a ideia de reduzir investimentos nas atividades meio e economizar esforços para as atividades fim, mantendo o foco nas estratégias de crescimento e/ou de redução de custos, dificulta a observância de outros aspectos, igualmente importantes a serem considerados na hora de contratar uma terceirizada (DIEESE, 2007).

De acordo com Silva e Soares (2016), a prática expansiva da terceirização chegou ao serviço público e é comum em todas as suas esferas da administração (municipal, estadual e federal). Os fatores precursores da terceirização no setor público consistiram primeiramente em absorver a ideia do setor privado dando foco às atividades principais, direcionando seus servidores às atividades essenciais e passando aos terceiros as atividades acessórias. Essa prática ficou sendo vista não só como uma forma de reduzir custo e melhorar os serviços, mas também uma estratégia de gestão moderna. É considerada uma alternativa confiável ao emprego do capital público, através do bom custo-benefício e desde que observadas as cláusulas contratuais.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Este capítulo objetiva apresentar o método utilizado para o desenvolvimento deste trabalho, assim como todos os procedimentos metodológicos necessários para posterior análise e conclusão deste estudo.

3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

Segundo Minayo (2016 p. 16), pesquisa “é a atividade básica da ciência na sua indagação e construção da realidade”, ou seja, apesar de ser uma prática teórica, vincula pensamento e ação, de tal forma, que não é possível se ter intelectualmente um problema, sem antes, ter um problema na prática do cotidiano.

O objetivo do presente trabalho é identificar a percepção dos trabalhadores terceirizados sobre suas condições de trabalho apropriando-nos dos conceitos que cercam as transformações recentes no mundo do trabalho. Para atingir tal objetivo, a natureza da pesquisa é qualitativa, a qual “responde a questões muito importantes, trabalhando com o universo dos significados, dos motivos, das aspirações, crenças, valores e atitudes” (MINAYO, 2016, p. 21). Também se trata de pesquisa exploratória que, de acordo com Vergara (1997), refere-se à investigação que se realiza em área em que há pouco conhecimento acumulado, o tema é pouco explorado e não se admitem hipóteses durante ou ao final da pesquisa. O tema terceirização é sem dúvida vastamente pesquisado por diversas áreas de estudo (*eg.* Sociologia do trabalho, economia do trabalho etc.), mas o desenvolvimento desse tema na área de Administração se conecta necessariamente à experiência dos trabalhadores terceirizados auxiliares de limpeza da Empresa Sempre Alerta e é nisto que se traduz a característica exploratória da pesquisa, já que não havia sido estudada antes.

Pesquisa também se classifica como documental e sobre esse tipo de pesquisa, Gil (2008) pondera que: “vale-se de materiais que não receberam ainda um tratamento analítico, ou que podem ser reelaborados de acordo com os objetivos da pesquisa” (GIL, 2008 p. 51). Estes documentos podem já ter recebido algum tipo de tratamento analítico ou não, sendo classificados pelo autor como de primeira ou segunda mão, respectivamente: documentos oficiais, reportagens de jornal, cartas, contratos, diários, filmes, fotografias, gravações etc e

relatórios de pesquisa, relatórios de empresas, tabelas estatísticas etc.

Os documentos foram primordiais na condução deste trabalho, pois permitiram recolher informações que agregaram de maneira substancial a pesquisa. O entendimento do funcionamento do contrato (nº 59/16) ocorreu através da leitura dessa documentação que quando confrontada com as entrevistas cedidas permitiu compreender a dinâmica e funcionamento da rotina de trabalho dos terceirizados.

Para a elaboração do estudo também foi necessário realizar a pesquisa de campo, abordando os trabalhadores e indo em busca da visão deles e demais envolvidos que pudessem colaborar com a investigação a que nos propomos. Vergara (1998) descreve a pesquisa de campo como investigação que se realiza no local onde ocorreu um fenômeno ou dispõe de elementos para explicá-lo, podendo incluir entrevistas, questionários aplicáveis, testes e observação participante ou não (VERGARA, 1998).

3.2 TRABALHO DE CAMPO

A limpeza é uma atividade prestada pelos trabalhadores(as) terceirizado(a)s do Grupo Sempre Alerta à Universidade (UFPE/CAA). Os auxiliares de limpeza desta organização foram selecionados, visto que os seus relatos evidenciam as percepções sobre as suas condições de trabalho e as tendências precarizadoras reproduzidas em sua rotina laboral. Do total de 55 trabalhadores foram realizadas oito entrevistas, nas quais buscamos identificar as condições de trabalho que os próprios terceirizados relataram.

Tendo como critérios a conveniência e o acesso escolhemos realizar a pesquisa empírica com estes trabalhadores(as). Segundo Vergara (1998), os sujeitos da pesquisa são os indivíduos que fornecem os dados necessários para compor o trabalho, neste caso, os sujeitos da pesquisa são os trabalhadores terceirizados auxiliares de limpeza do Grupo Sempre Alerta. A técnica utilizada para promover a participação e tornar os trabalhadores (as) mais dispostos a serem entrevistados foi o *snowball*. Segundo Vergara (2009), para a obtenção da relação de pessoas capazes de serem individualmente entrevistadas, utiliza-se da estratégia acima mencionada por meio de indicação - um entrevistado indica o outro. Deve-se dar continuidade às entrevistas enquanto estiverem aparecendo informações novas ou que possam despertar novos olhares à pesquisa e deve encerrar quando as informações se tornam redundantes, conformando um ponto de saturação (VERGARA, 2009).

A pesquisa de campo foi composta por duas fases. Uma primeira (1ª fase de campo), denominada fase exploratória, teve o objetivo de situar a pesquisadora com o ambiente de estudo. Neste sentido, realizou-se entrevista não estruturada com servidor da Divisão de Contratos em 2018 que também respondeu a questões no sentido de explicar o funcionamento do contrato e as condições de trabalho dos terceirizados.

De acordo com Minayo (2016), a entrevista é uma técnica privilegiada de comunicação e estratégia mais usada no trabalho de campo, acontece na forma de uma conversa realizada entre dois ou mais interlocutores, por iniciativa do pesquisador. Um dos tipos de entrevista é a semiestruturada que combina perguntas fechadas e abertas, onde o entrevistado tem a possibilidade de discorrer sobre o tema em questão sem se prender à indagação formulada (MINAYO, 2016).

A pesquisa de campo foi realizada no decorrer de uma semana, oito entrevistas no total, sendo 7 trabalhadoras e 1 trabalhador, através de um roteiro semiestruturado composto por 10 (dez) perguntas, as respostas foram gravadas com consentimento dos entrevistados por meio de um aplicativo de gravação do celular e o tempo total de gravação foi 2 horas e 27 minutos. Também foi realizada entrevista com o servidor, do setor de contratos que respondeu a perguntas ligadas ao funcionamento do contrato na Universidade, A referida entrevista foi realizada em março/2018, com duração de aproximadamente 15 minutos.

Também foi realizada observação por parte da pesquisadora, pois algumas constatações como, por exemplo, o local em que eles descansam, no chão da quadra, sem muito conforto, não foi dito por nenhum dos trabalhadores, mas reparado por quem realizava a entrevista.

No quadro 1, abaixo, são apresentadas as principais informações sobre as entrevistas realizadas.

Quadro 1: Total de entrevistas

Sujeitos	Vínculo de trabalho	Data em foi realizada a entrevista	Duração da entrevista
Trabalhador A	Sempre Alerta	29/11/2018	20:40
Trabalhador B	Sempre Alerta	29/11/2018	20:37
Trabalhador C	Sempre Alerta	29/11/2018	20:36

Trabalhador D	Sempre Alerta	30/11/2018	10:28
Trabalhador E	Sempre Alerta	30/11/2018	10:29
Trabalhador F	Sempre Alerta	30/11/2018	17:27
Trabalhador G	Sempre Alerta	03/12/2018	15:48
Trabalhador H	Sempre Alerta	04/12/2018	20:26
Servidor	UFPE	06/06/2018	15:40

Fonte: Dados da pesquisa, 2018

3.3 PLANO DE ANÁLISE DO MATERIAL EMPÍRICO

Aqui buscamos apresentar uma síntese do material produzido nas entrevistas, com o interesse de identificar na fala dos trabalhadores auxiliares de limpeza as informações necessárias que pudessem responder à principal indagação desta pesquisa: a percepção dos trabalhadores terceirizados da atividade de limpeza sobre as suas condições de trabalho. Segundo Minayo (2009), “as informações devem possibilitar, dentre outros aspectos, uma discussão sólida e o estabelecimento de conclusão acerca do propósito da pesquisa”. O roteiro utilizado para análise de entrevistas levou em conta os seguintes aspectos:

- Aspectos relacionados às condições de trabalho;
- A rotina de trabalho propriamente dita e as determinações contratuais que implicam no estabelecimento dessa rotina;
- Impasses e dificuldades que eles enfrentam diariamente;
- A satisfação, as perspectivas de futuro e a experiência profissional

Ainda segundo Minayo (2009)

A análise e tratamento do material empírico e documental, diz respeito ao conjunto de procedimentos para valorizar, compreender, interpretar os dados

empíricos, articulá-los com a teoria que fundamentou o projeto ou com outras leituras teóricas e interpretativas cuja necessidade foi dada pelo trabalho de campo (MINAYO, 2009 p. 27).

Além da realização das entrevistas e pesquisas que pudessem corroborar com nosso trabalho de campo, obtivemos também documentos que auxiliaram na produção e embasamento desta pesquisa.

Todos esses dados depois de coletados foram utilizados de modo que buscamos interpretar na fala dos entrevistados e nos documentos citados, os elementos necessários para captar a percepção dos trabalhadores a respeito de suas condições de trabalho.

3.4 LIMITAÇÕES DA PESQUISA

Ao iniciar as entrevistas, a pesquisadora encontrou restrições ligadas à disponibilidade de participação de outros terceirizados, pois, diante das tarefas a serem executadas por eles, só foi possível abordá-los em horário de almoço (12:00 às 13:00 h) na quadra da Universidade onde a maioria se encontrava durante este tipo de intervalo. “Entrevistas requerem tempo das partes envolvidas” (VERGARA, 2009 p. 21) e os trabalhadores apenas puderam conversar durante seus respectivos horários de almoço (12:00-13:00/turno da manhã ou de 13:00-14:00 turno da tarde), isso reduziu as chances de realizar mais entrevistas no mesmo dia, pois nem sempre estariam livres para disponibilizarem seu tempo. Na verdade, os trabalhadores estavam fechados para os agendamentos, não se mostraram disponíveis pra outros horários porque pareciam inseguros e desconfiados.

A abordagem convidando os trabalhadores a participarem das entrevistas acontecia na quadra da UFPE/CAA, onde normalmente os trabalhadores e trabalhadoras se encontravam descansando e por ser o lugar onde se sentiam aparentemente mais à vontade para a realização de uma conversa, por outro lado, a escolha deste local, também pode ser apontado como limitação, visto que algumas entrevistas foram realizadas sem muito conforto, inclusive em uma delas, o trabalhador e a pesquisadora conversavam em pé, o que pode ter contribuído para uma entrevista durante menor tempo.

Também era notável uma certa reserva de alguns trabalhadores entrevistados, de modo que, ao fornecer algumas respostas, eles pareciam se “policiar” a respeito do que seria

“apropriado” dizer. Ressaltando muitas vezes questões de menor interesse para esta pesquisa, como por exemplo: a pergunta que questionava se eles consideravam, “puxado” ou cansativo o trabalho que realizavam, era geralmente respondida com bastante lisura:

De jeito nenhum, eu dou de conta do que eu faço graças à Deus. Aqui têm muito serviço, então só serve pra pessoa que é disposta mesmo, mas eu faço muito bem, tem gente, né... que não, mas eu sim (Trabalhador E, entrevista em 30.11.18)

Apesar da tentativa de se conduzir a conversa com o máximo de empatia e afinidade possível, uma das trabalhadoras chegou a perguntar se “não daria problema responder às perguntas”. De acordo com Vergara (2009 p. 21), “o entrevistado pode se deixar influenciar pelo aspecto físico e comunicacional do entrevistador e dessa forma inibir-se ou escamotear respostas”. Mas podemos, indagarmos ainda, se os entrevistados não estariam com algum receio de participar da pesquisa.

Após o término das primeiras entrevistas era solicitado que fosse indicado outros colegas que pudessem se habilitar a participarem também, o que facilitou e tornou a recepção um pouco melhor, usando a estratégia *snow boll*, conforme dito anteriormente, porém, neste caso é importante destacar que a técnica *snowball* não é garantia da indicação subsequente e participação de todos os trabalhadores, isso foi percebido na prática, pois nem todos quiseram aderir à entrevista, sendo está uma das limitações que a pesquisadora enfrentou.

Como forma de “recompensar” ou “incentivar” a participação de mais trabalhadores, no final das entrevistas eram oferecidas bisnagas de 50g com creme de mãos e lixinha de unha ou bombom, sendo dada ao participante a oportunidade de escolher seu próprio “brinde” de acordo com sua preferência. Quando essa forma de agradecimento foi notada por outras(os) trabalhadoras(es), algumas aceitaram e até pediram para participar demonstrando entusiasmo e maior adesão. Entre as entrevistas realizadas não foi possível obter o relato dos trabalhadores, ditos “encarregados” dos auxiliares da limpeza, pois na ocasião em que foi agendado uma data para realização da entrevista, os mesmos não puderam dispor de seu tempo e em outras tentativas não foram localizados.

4 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Este capítulo é referente à discussão dos resultados obtidos nesta pesquisa e está subdividido em duas seções: Terceirização na Universidade Federal de Pernambuco: a experiência do Centro Acadêmico do Agreste e Auxiliar de limpeza e serviços gerais na empresa Alerta, que buscarão responder aos objetivos específicos da pesquisa, quais sejam: recuperar historicamente a implantação da terceirização na universidade federal de Pernambuco, especificamente na atividade de limpeza do Centro Acadêmico do Agreste; descrever o contrato de terceirização entre o CAA/UFPE e o Grupo Sempre Alerta, no que tange à proteção social dos trabalhadores e caracterizar as relações e condições de trabalho dos auxiliares de limpeza e o contrato.

4.1 TERCEIRIZAÇÃO NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO: A EXPERIÊNCIA DO CENTRO ACADÊMICO DO AGRESTE

O CAA (Centro Acadêmico do Agreste) foi inaugurado em março de 2006 e inicialmente mantinha suas instalações no Polo Comercial de Caruaru, onde deu início a suas atividades com cinco graduações: Administração, Design, Economia, Engenharia Civil e Pedagogia. Posteriormente vieram as licenciaturas em Física, Matemática, Química, Licenciatura Intercultural e os cursos de Engenharia de Produção, Medicina e Comunicação Social, integrando assim, os cinco núcleos de ensino (Gestão, *Design*, Formação Docente, Tecnologia, Ciências Exatas e da Natureza). O CAA foi o primeiro campus da UFPE no interior pernambucano e para a escolha do município de sua inauguração, levou-se em conta a importância que Caruaru representava na região do Agreste. Uma região de cadeias e arranjos produtivos quase hegemônicos nas áreas da confecção e da agroindústria (CENTRO ACADÊMICO DO AGRESTE, 2017).

O campus UFPE/CAA detém grande importância na vida de vários estudantes do agreste pernambucano e regiões circunvizinhas, pois possibilitou a intervenção concreta no rumo da vida acadêmica de seus discentes. Devido à importância que a cidade de Caruaru representou para a escolha da localização, o município foi considerado preferencial para situar

a UFPE/CAA (CENTRO ACADÊMICO DO AGRESTE, 2017).

Em relação à terceirização, nota-se que se faz presente em todos os contextos da contemporaneidade e o seu aparecimento ocorre em vários setores da sociedade. Entre as organizações em que a terceirização não deixa de estar presente, estão as Universidades públicas. Na UFPE/CAA conforme relatado por servidor da Divisão de Contratos a terceirização esteve presente desde a instalação da universidade no município de Caruaru, inicialmente com um número menor de trabalhadores e que à medida que foi se expandindo demandou mais contratações.

No campus da UFPE/CAA, por exemplo, a terceirização acontece em vários segmentos: no setor de suporte técnico (T.I), no setor de segurança e de serviços gerais, sendo este último, objeto de estudo da nossa pesquisa (informação verbal).¹

Quanto ao contrato de prestação de serviços de limpeza e conservação, em que os serventes de limpeza são alvo da presente pesquisa, encontram-se designados pelo contrato N.º 59/2016 com base no decreto 227/1997, na Instrução Normativa SLTI/MP nº 2008 e alterações, no disposto na lei nº 8666/93, de 21/06/1993.

Segundo Castro (2016), a contratação da terceirizada de serviços gerais para UFPE/CAA ocorreu a partir de um processo licitatório, onde o CAA, compôs um dos lotes dessa contratação: lotes, Lote 1 - Campus Recife, Lote 2 - Campus Vitória de Santo Antão e Lote 3 - – Centro Acadêmico do Agreste, cujo objeto foi a contratação de empresa prestadora de serviços de limpeza e conservação predial para atender os três Campi da Universidade Federal de Pernambuco.

Os relatos de campo evidenciam que o processo de terceirização no CAA teve início há muitos anos:

Desde sempre, na verdade, quando o campus do agreste foi criado... né!?
 Uma das primeiras coisas que foi feita, foi a abertura de um processo de licitação para contratação de uma equipe de limpeza. Então, desde de que o Campus foi criado em 2006, já iniciou com uma equipe terceirizada trabalhando (...) É....Começou em 2006 começaram com 3 pessoas. Hoje a gente tem 55 (Servidor, entrevista em 06.06.18)

O servidor da Divisão de Contratos esclareceu também que nem sempre foi a Alerta a empresa prestadora de serviços ligados ao setor de limpeza. As empresas foram mudando de

¹ Fala do servidor da Divisão de Contratos da UFPE/CAA, em 26 mar. 2018

acordo com as alterações contratuais. O contrato para cada licitação é de 60 meses, não podendo durar mais do que isto. Ao se encerrar sua vigência, uma nova licitação é realizada e assim a empresa contratada pode permanecer ou ser substituída por outra. As renovações ocorrem a cada 20 meses:

São renovados anualmente, então no caso da limpeza esse contrato atual, a renovação é feita de 20 em 20 meses. Mas no padrão todos os outros contratos, são feitos anualmente, de 12 em 12 meses. Abre-se um processo, avalia-se se a empresa tem condições de continuar e renova. Aí você pode ficar renovando até atingir 60 meses e aí o contrato encerra (Servidor).

4.2 AUXILIAR DE LIMPEZA E SERVIÇOS GERAIS DA EMPRESA ALERTA

O auxiliar de limpeza é o profissional encarregado de auxiliar na limpeza, conservação, organização e na manutenção dos locais, tomando o cuidado de mantê-los sempre limpos e tornando-se responsável por limpar e arrumar em seus mínimos detalhes todos os espaços que lhe sejam determinados. Deve demonstrar algumas competências, quais sejam: a de ter agilidade, gostar de servir e ajudar, tratar a todos com respeito e urbanidade, ser proativo, organizado, ter boa capacidade física e disposição. (CARREIRAS, 2015)

Os auxiliares de limpeza do CAA são trabalhadores terceirizados do Grupo Sempre Alerta, uma organização que atua há mais de vinte anos e é formada por empresas especializadas no segmento de mão de obra terceirizada (GRUPO SEMPRE ALERTA, 2017). O Grupo Sempre Alerta, terceiriza diversos tipos de serviços, quais sejam²:

- Serviços de Manutenção
- Serviços de Limpeza e Conservação
- Jardinagem
- Segurança
- Cozinha
- Serviços Administrativos Serviços de Produção

2 C.f informações disponíveis em: <www.alertabd.com.br/site/limpeza> Acesso: 14 dez. 2017

- Serviços de Monitoramento
- Motorista e Manobrista
- Bombeiro

Entre um dos compromissos que a empresa alega ter, está o de se responsabilizar e considerar os seus trabalhadores de maneira individual, tratando-os com dignidade e reconhecimento. A empresa que atua há bastante tempo no setor de limpeza e conservação acredita que deve fazer seu colaborador se sentir seguro, oferecendo a eles remuneração justa e adequada. (GRUPO SEMPRE ALERTA, 2017). Os trabalhadores também possuem a liberdade para fazer sugestões e realizar reclamações.

4.2.1 O contrato

Foi possível verificar através dos documentos fornecidos pela Divisão de Contratos da Universidade que o contrato é composto de 55 trabalhadores, sendo 2 encarregados e os demais trabalhadores auxiliares de limpeza que lidam diretamente com atividade de serviços gerais. O contrato da Alerta com a UFPE/CAA conta com 32 serventes de limpeza sem insalubridade (área interna); 5 serventes de limpeza com insalubridade 2 serventes de limpeza sem insalubridade (área interna-Polo), 14 funcionários área externa campus agreste e 2 encarregados.

Quadro 2: Cláusulas do contrato 59/2016

Cláusulas do contrato 59/2016 referente a proteção dos trabalhadores	Descrição
Jornada de Trabalho	Os trabalhadores cumprem com uma jornada de 44 horas semanais e turnos diurnos de 8 horas, distribuídos de 07 às 22 horas de segunda a sexta-feira e de 4 horas aos sábados. Podendo excepcionalmente serem concedidas folgas aos sábados em caso de horas adicionais às 8 horas estabelecidas de segunda a sexta-feira, limitada à escala de 07 às 22 horas, sem exceder a carga horária

	semanal de 44 horas. A equipe é composta de 55 funcionários de limpeza, em sua maioria homens e atende a um total de 162.755,21 m². O serviços são realizados nas áreas internas e externas do Campus.
Insalubridade	O índice de produtividade adotado para a prestação de serviços de limpeza e conservação para as áreas internas sem insalubridade é de 1000 m² por profissional, para as áreas internas com insalubridade é de 250m² e para as áreas externas é de 900m² por profissional. Adota-se a relação de 1 empregado para cada 30 funcionários de limpeza, não incidindo para os adicionais de insalubridade, ainda que supervisione serventes de limpeza com o referido adicional. Assim obedecendo ao cálculo nos critérios estabelecidos, teremos 2 encarregados de limpeza.
Vigência do contrato	O presente contrato terá a vigência de 20 meses, a partir da data de sua assinatura, com possibilidade de prorrogação, a critério da UFPE, limitado ao prazo de 60 meses em sua totalidade, mediante termo aditivo, essa informação consta na cláusula 4ª do contrato (Vigência).
Responsabilidades da Contratada	Além do fornecimento de mão de obra a contratada deverá se responsabilizar pelo transporte e deslocamento dos profissionais em serviço, pelos insumos necessários, tais como equipamentos e materiais de consumo- EPI's e fardamento, bem como arcará com as responsabilidades sociais e trabalhistas.
Preço e condições de pagamento:	Preço e condições de pagamento: § o descumprimento das obrigações trabalhistas, previdenciárias e as relativas ao FGTS ensejará o pagamento em juízo dos valores em débito, sem prejuízo das sanções penais cabíveis.
Obrigações Sociais	cc) responder por todas as despesas decorrentes de tributos de qualquer natureza e todas as obrigações sociais e trabalhistas que incidam ou venham a incidir sobre este contrato, bem como as

	despesas necessárias para completa execução dos mesmos, exceto a publicação do seu extrato que será providenciada pela UFPE.
--	--

Fonte: Dados da pesquisa, 2018

De acordo com Silva e Soares (2016 p. 7) existem vários tipos de debates a respeito da terceirização e entre eles há os que fazem “apologia ao discurso empresarial buscando ressaltar as vantagens de utilização deste tipo de contratação ressaltando, principalmente, a capacidade de produção de novos empregos e a redução dos custos trabalhistas para o empregador”.

O mesmo autor cita também que a terceirização se mostra como uma das dimensões do fenômeno da precarização das condições de trabalho (SILVA; SOARES, 2016).

Referente ao cumprimento das cláusulas do contrato, a universidade toma algumas medidas para garantir o acordo, conforme relato de campo:

(Em caso de não cumprimento) Aplicar as punições previstas na lei 8666³. Então se a empresa descumprir alguma cláusula contratual, ela é notificada. Se houver uma reincidência ela é notificada de novo e se houver uma coleção de notificações, a gente abre um processo administrativo para averiguar o que está acontecendo e se a cláusula violada for alguma coisa mais grave a gente nem notifica, já abre o processo imediatamente. E o objetivo do processo é aplicar as penalidades que o contrato manda. E principalmente glosa da nota fiscal. Fazer um desconto da nota fiscal referente ao tamanho do prejuízo causado pela empresa. Então, anh... em 2015, se não me engano... ou 2016...? Foi em 2016, a gente conseguiu aplicar uma multa de 120 mil reais. Deixou de pagar 120 mil reais a empresa por descumprir cláusulas do contrato (Servidor).

Algumas cláusulas não cumpridas se referiram à quantidade de trabalhadores inferior ao determinado: “Quantitativo de funcionários menor do que o que estava estabelecido. Não foi na Alerta não... Foi na empresa... “y”, se não me engano...Foi. A gente aplicou uma glosa, um desconto de 120 mil reais (Servidor)

4.2.2 Condições de trabalho

³ Lei 8666: Art. 1º Esta Lei estabelece normas gerais sobre licitações e contratos administrativos pertinentes a obras, serviços, inclusive de publicidade, compras, alienações e locações no âmbito dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios (Presidência da República Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>

Para melhor visualização de algumas informações obtidas durante as entrevistas elaboramos o quadro 3, abaixo, onde ao analisar o perfil dos trabalhadores auxiliares de limpeza notamos que, a maioria, é do gênero masculino e, apesar disso, nesta pesquisa foram entrevistadas mais mulheres do que homens, porque se mostraram mais disponíveis à participação. Os trabalhadores estão na faixa etária de 40-51 anos, com a escolaridade incompleta, onde quase todos alcançaram apenas o ensino fundamental e a maioria é residente do município de Caruaru-PE ou cidades circunvizinhas. Quanto ao estado civil são casados(as) e o seu cônjuge, geralmente também trabalha, porém os trabalhadores não obtêm por conta própria outra fonte de renda a não ser a do exercício de seu trabalho na atividade de limpeza.

Quadro 3: Dados dos entrevistados

Nome	Faixa etária	Escolaridade	Turno de Trabalho	Residência em:
Trabalhador A	47 anos	Ensino médio completo	Manhã	Caruaru
Trabalhador B	44 anos	Ensino médio completo	Manhã	Caruaru/zona rural
Trabalhador C	46 anos	Fundamental incompleto	Manhã	Caruaru
Trabalhador D	47 anos	Fundamental incompleto	Tarde	Caruaru
Trabalhador E	47 anos	Fundamental incompleto	Tarde	São Caetano
Trabalhador F	51 anos	Fundamental incompleto	Tarde	Caruaru
Trabalhador G	42 anos	Fundamental incompleto	Tarde	Caruaru
Trabalhador H	40 anos	Fundamental incompleto	Tarde	Caruaru

Fonte: Dados da pesquisa, 2018

As entrevistas realizadas (Vide Apêndice B) se compõem de doze questões abertas e com diálogo que permitia ao trabalhador expressar além do que foi questionado, onde eles puderam relatar questões interessantes sobre sua vida familiar e social, suas trajetórias escolares e profissionais e suas perspectivas de futuro.

A conquista do emprego na Alerta ocorreu em sua maioria através de indicação, eles

entregaram os próprios currículos para uma pessoa conhecida e foram chamados, outros foram re-contrados, ou seja, já trabalhavam na UFPE, na mesma função, porém com outro CNPJ, outra licitação. Verificamos que os(as) terceirizados(as) possuem certa diversidade no que se refere ao tempo de trabalho, alguns estão prestando serviço ao Campus na mesma função desde a chegada do campus em Caruaru e outros trabalham apenas a partir do contrato com a Alerta (cerca de 2 anos). Uma das trabalhadoras informou que trabalha há 7 anos na UFPE/CAA, onde foi possível também identificarmos que existem relatos em que os(as) trabalhadores são absorvidos de uma empresa terceirizada para outra, sem mudar a instituição:

Eu já trabalho há 7 anos aqui, só que não é a mesma firma, porque eles troca (Trabalhadora E, Entrevista em 29/11/2018).

Diante do panorama de dificuldades que já vivenciaram, a ocupação atual torna-se uma conquista e assim, mesmo trabalhando como terceirizados(as) e ganhando o salário mínimo, o fato de serem assalariados, os inclina a uma avaliação positiva da atividade profissional:

Eu gosto... Gosto sim. A gente dá valor ao que têm...Eu, só digo isso: já trabalhei muito na minha vida, desde criança nunca tive moleza com nada...Sempre fui uma pessoa de trabalho e sei o valor que cada coisa têm. Meus pais me deram o que puderam, mas nada era fácil, então estudar eu não dei pra isso, mas trabalhar foi o que eu aprendi e acho digno. Feio é viver sem fazer nada da vida, esperando por um ou por outro, eu que não queria, por isso ganho o meu (Trabalhador G, entrevista em 30/11/2018).

Apesar das insatisfações quanto ao salário e confessarem que a rotina é cansativa, alguns trabalhadores expressaram que possuem autoestima com relação ao trabalho exercido:

Eu gosto do que eu faço... A pessoa vim trabalhar e não gostar do que está fazendo...? Ah não... Eu gosto do que eu faço, se a pessoa não gosta não rende. Tem gente que já me perguntou assim: ‘Poxa você tem ensino médio porque não procura outro emprego?’ E aí eu respondo:

- Mas cara eu gosto de trabalhar aqui. Isso é gratificante pra mim porque eu faço bem feito. Já trabalho com serviços gerais há 7 anos e 2 anos aqui na UFPE. Estou com 47 anos e eu não quero é estar desempregada.

Na visão de Silva e Soares (2016) por mais que os trabalhadores terceirizados acreditem que trabalhar em uma universidade seja melhor do que trabalhar em instituições privadas, isso não os excluem de serem precarizados pela terceirização, como veremos mais adiante.

A rotina de trabalho relatada pelos terceirizados consiste em primeiramente vestir o uniforme de trabalho, caso não cheguem já uniformizados, colocar o crachá e se dirigir ao seu

setor de trabalho com o respectivo carro de limpeza e kit de limpeza correspondente ao setor pelo qual o trabalhador é responsável. Os setores a que cada um pertence é definido pelos “blocos da universidade” (bloco A, bloco B, bloco C, etc.) e ocorre rodízio desses blocos/setores com os trabalhadores a cada 6 meses. O tempo para pausa ou descanso no trabalho é de uma hora para o almoço, isso foi relatado dos próprios trabalhadores.

De acordo com Chang e Cortelleti (2018) é de preferência do(as) trabalhadores(as) estarem empregados mesmo como terceirizados(as), se submetendo a um salário menor que o trabalho regular e à exploração, do que ficarem à mercê da informalidade ou desemprego, pois o trabalho é um elemento fundamental em suas vidas, que lhes garante o próprio sustento e o de suas famílias.

Sobre a cobrança relativa à atividade exercida alguns trabalhadores emitiram suas opiniões comparando o trabalho na UFPE/CAA com outras oportunidades profissionais:

Já trabalhei em outras empresas e no ano de 2006 não tinha esse negócio de insalubridade, eu limpava banheiro e não recebia. Aqui eu ganho. Em todo canto é a mesma cobrança e sou acostumada com a área da limpeza. Na verdade, aqui é melhor que outros lugares aí fora, sabia!? Porque aqui é certo, você recebe certinho. Eu gosto do meu trabalho e dou conta do jeito que é (Trabalhador D, entrevista em 04/12/2018)

Mas eu me vejo mais aqui, porque se vai trabalhar com caixa ou qualquer outra coisa do comércio também não para, e as vezes é mais dor de cabeça do que aqui... acho melhor aqui mesmo, tá bom... (Trabalhador F, entrevista em 29/11/2018)

A maioria dos entrevistados já passaram por experiências anteriores na função de serviços gerais e pelo que eles próprios concluíram isso facilitou a conquista do atual emprego. Esta foi a resposta de uma das trabalhadoras ao responder a pergunta sobre vínculos anteriores: *“A encarregada disse que gostou muito do meu currículo porque eu já tinha experiência com serviços gerais, aí pronto, consegui ficar aqui”* (Trabalhadora D, Entrevista em 04/12/2018).

Como já dito anteriormente, a faixa etária dos trabalhadores é de 40-51 anos e quanto a escolaridade duas entrevistadas concluíram o ensino médio, uma tem o fundamental completo e os demais o fundamental incompleto. Há uma trabalhadora que disse estar interessada em fazer o EJA (especificar a sigla) para concluir seus estudos, esta mesma, afirmou sentir preocupação em relação ao futuro: *“Tem dia que eu nem durmo, não vou mentir... Não sei como será o amanhã... Eu penso nisso”* (Trabalhador G, entrevista em 29/11/2018).

Nas entrevistas obtivemos também os relatos de trabalhadores desestimulados a retomar os estudos: *Fiz até o segundo grau completo porque pediam antes da gente entrar aqui. Eu fiz estudos gerais e magistério, mas hoje eu não tenho mais cabeça não... Estou velha...*

(risadas...) (Trabalhador A, Entrevista em 29/11/2018).

Sobre a jornada de trabalho, tanto o servidor quanto os terceirizados da limpeza relataram que a jornada de trabalho é de 44 horas e que eles fazem uma espécie de compensação na carga horária semanal, trabalhando uma hora a mais durante a semana (dias úteis) para não trabalharem no sábado. O domingo é dia de folga e eles não precisam compensar.

Duas das trabalhadoras entrevistadas recebem insalubridade pois realizam limpeza nos banheiros da Universidade e para o desempenho desta função a remuneração é um pouco maior, os demais funcionários são assalariados, remunerados pelo mínimo nacional.

É notório que a remuneração deixa a desejar, pois a empresa contratante recebe uma verba em valor representativo e mesmo assim só repassa o equivalente a um salário. Em todos os relatos, eles expressaram que o valor não é suficiente: *“Ah... eu queria ganhar pelo menos R\$ 1000,00 porque só de desconto são 200 conto, entendeu!? É pouco”* (Trabalhador A, Entrevista, em 29/11/2018).

De acordo com o Dieese (2007), diversas empresas e instituições públicas vêm na terceirização do trabalho uma estratégia que tem possibilitado menor desperdício de recursos, otimizando os serviços e reduzindo custos, entram nessa redução de custos os menores salários repassados aos trabalhadores, pois a intenção é desonerar a folha de pagamento. Uma outra trabalhadora fez a seguinte declaração: *“Não terminei porque ou eu trabalhava ou estudava, quando eu chegava na sala de aula era morrendo de sono e cansada. Vejo muita gente que não aproveita tem pais que dão força e a pessoa não aproveita”* (Trabalhador D, entrevista em 04/12/2018)

Pelas respostas apresentadas fica claro que este é um ponto que os trabalhadores lamentam: a falta de oportunidade de estudar e mesmo sentindo afinidade pelo trabalho exercido não é oculto o desejo que a maioria tem de uma atividade com remuneração melhor e de menor esforço físico.

Na entrevista realizada com o servidor do setor de contratos também foi questionado referente a escolaridade dos trabalhadores e as implicações disso para a contratação: *Sim. Somos obrigados por lei a seguir a determinação legal para cada função, para cada cargo. No caso da empresa de limpeza os cargos existentes, eles não exigem escolaridade mínima. Então é.... Do fundamental incompleto em diante, está sendo aceito.*

O entrevistado expressou seu ponto de vista a respeito da baixa escolaridade dos auxiliares: *No trabalho deles não (não exige formação), mas interfere na vida de cada um.*

Os trabalhadores almoçam no próprio campus, na copa que fica na casa do estudante,

um espaço que não comporta todos eles, outros realizam suas refeições na cantina e há também os que improvisam e realizam esta refeição no seu próprio setor. Eles geralmente descansam nas imediações da casa do estudante, usando parte do seu intervalo de almoço na quadra do campus. Ali foi possível presenciar que alguns deles, aparentemente esgotados pelo cansaço se deitam no chão, sem colchonete ou qualquer conforto. Quanto às trabalhadoras elas também foram encontradas neste mesmo espaço sentadas em carteiras escolares que ficam na própria quadra aparentemente sem serventia para as salas de aulas.

Durante a conversa com os trabalhadores identificamos em seus relatos o quanto o trabalho os sobrecarrega e demanda energia dos auxiliares, que apesar de se mostrarem disponíveis e zelosos em sua conduta profissional, não ocultam o esforço que lhes custa o trabalhar como auxiliares de limpeza:

Chegando já vai trocando a roupa aqui no vestiário pra poder andar com a farda e aí pega o carrinho e os materiais que vê que vai usar e a gente sempre já sabe o setor nosso qual é, daí é só chegar lá e tudo que tiver de ser pra limpar a gente vai limpar... Não tem muito o que dizer pra você sobre isso... Porque é um serviço que querendo ou não cansa, mas é simples: varrer, passar o pano, usa o mope e tal, limpa, né!? Troca lixo, deixa tudo no lugar. (Trabalhador H, Entrevista em: 30/11/2018)

Segundo o DIEESE (2007), o resultado negativo que a precarização traz sobre as condições de trabalho, incorporaram-se ao cotidiano das empresas públicas e privadas de forma muito natural em vez de provocarem reflexão e discussão, vão se disseminando progressivamente.

Em um dos relatos das entrevista, uma trabalhadora revelou de forma muito sincera sua opinião a respeito das restritas possibilidades de trabalho que possui e como gostaria de que isso fosse diferente:

Ninguém trabalha porque quer.... Quer dizer, se eu pudesse trabalhar assim que nem vocês, no maneiro, em lugar que eu não preciso tá varrendo e isso e aquilo, eu achava melhor porque a gente já se abusa de fazer em casa, entendeu!?... Aí fica aquela rotina puxada, é aqui, é em casa, né fácil não... Mas também num tenho preguiça. Sendo pra fazer eu gosto de fazer e deixar bem feito, pra quem passar ver que foi bem feito (Trabalhador H, Entrevista em: 30/11/2018)

Para os trabalhadores que possuem meios de transportes próprios, como motocicletas, é possível sair de casa mais tarde, enquanto que os trabalhadores que dependem de transporte público precisam se organizar mais cedo para chegar a tempo sem comprometer a pontualidade do expediente de trabalho:

Eu saio de casa muito cedo faltando dez para seis, agora: os meninos vem de moto. No caso, eles podem chegar mais tarde porque eles tem a moto, entendeu!?

A gente depende de ônibus da UFPE... Passa o cartão, né...aí, pronto! Eles pagam o vale transporte pra nós... A gente recebe o vale, menos mal! (Trabalhador A, Entrevista em: 29/11/2018)

Houve relatos ainda mais interessantes em que os trabalhadores revelaram o nível de insatisfação deles com alguns estudantes e desabafaram sobre a falta de valorização que eles mesmos notam sobre o trabalho do auxiliar de limpeza:

Agora, tem uma coisa que é chata, né!? A gente passa e o pessoal não valoriza, tem deles que você dá bom dia e nem responde, aluno, professor. Tem uns que é bonzinho e trata você bem, mas tem outros que são mais... Pois é... Mas a gente sente que as pessoas não dão valor, passa, mal fala, os estudantes... Olham pra mim parece que tenho uma lepra, a gente dá bom dia e eles nem respondem, eu queria que você dissesse aí, vamos respeitar mais o trabalhador de limpeza, vocês não querem sala suja, então pronto. Não gosta de chegar e ver tudo limpinho? Então... É a gente que faz isso por vocês (Trabalhador F, Entrevista em: 30/11/2018)

Em outro relato percebe-se a baixa autoestima do trabalhador quanto ao exercício da sua atividade, pois ao realizar o convite para participação da entrevista, a pesquisadora começou justificando seu interesse em estudar a atividade dos auxiliares, defendendo a importância que o trabalho deles têm. Também explicou que o tema estava sendo explorado, pois não havia ainda estudos sobre ele no campus, e nesse momento, foi interrompida com o seguinte comentário:

Trabalhador E: “Ninguém quer...” (Risadas...)

Referente à rotina dos trabalhadores, foi possível captar algumas falas em que eles confessam a sobrecarga e o quanto é cansativa a atividade exercida:

O ruim só é carregar água dos banheiros pra salas, eu encho o balde e vou levando e isso aí é o que acho mais ruim, pra lavar e tudo sou eu sozinha não tem colega ajudando (Trabalhador F, entrevista em: 30/11/2018)

Eu não limpo mais nada, só banheiro mesmo, da sala ao teto, é só os banheiros. Só que eu comecei aqui nos blocos, limpando salas de aula... e sala de aula ainda dá uma paradinha, agora banheiro...? Eu não paro não... Não é ruim, agora, também eu não paro (Trabalhador D, Entrevista em: 04/12/2018)

Na minha opinião, o pessoal nas salas consegue dar mais uma “descansadinha”, aqui nos banheiros não dá. Mas eu ganho um pouco mais e de seis em seis meses eles trocam a gente de setor, aí não fico num lugar só também, tá sempre mudando, às vezes é um canto melhor de limpar, às vezes não, mas eu sempre dou conta (Trabalhador E, Entrevista em: 30/11/2018)

Os setores são blocos, cada setor eu sou responsável por seis salas. Do chão

ao teto eu limpo tudo. Eu não posso entrar quando tem um estudante lá... Eu preciso esperar sair, porque é ordem, é regra, a gente não pode entrar com aluno ou professor na sala de aula, é porque as vezes desaparece alguma coisa né... aí... a classe mais fraca, as vezes nem é, mas a gente tem essa regra. Se tiver uma bolsa eu já não entro. Quando eu entro no meu setor é só eu, tenho que dar conta das 6 salas, as vezes aluno suja muito ne, depende da sala, é uma meia hora, mas se for pra lavar ai é uma hora, porque a gente tira tudo cadeira tudo, é obrigação da gente lavar, duas vezes por semana a gente tem que lavar. O ruim é carregar agua, porque as vezes é distante né, não tem mangueira ai isso que a mais ruim (Trabalhador F, Entrevista em: 30/11/2018)

Segundo Santana (2005 p. 16) “em um contexto que conjuga informalidade e desemprego, ou, para sermos mais diretos, precarização e aumento da exclusão, em uma lógica que visa a destituir os trabalhadores até mesmo de seus mais elementares direitos”.

Podemos concluir que do ponto de vista dos entrevistados, as condições e o ambiente de trabalho são bons mas, ao mesmo tempo, é latente em seus relatos situações que indicam a presença da precarização nas condições de trabalho, sentida sobretudo pela baixa remuneração a que eles têm direito, trabalhando mais e ganhando menos. Como um dos trabalhadores disse, eles passam mais tempo na Universidade do que em suas casas e a maioria não consegue obter outra fonte de renda porque se sentem esgotados com o trabalho já exercido no Campus aliado ao trabalho doméstico:

Eu vou de meio dia até dez da noite. Venho de ônibus pra cá...é uma demora esse ônibus, tem vez que atrasa que só, mas só tem ele fazer o que? De manhã eu faço minhas coisas na minha casa, lavo prato, varro casa, tenho marido e filhos, dou aquela ajeitadinha na casa de manhã, aí não dá pra eu fazer mais nada, só isso aqui mesmo. Eu passo mais tempo aqui do que em casa (Trabalhador D, Entrevista: 04/12/2018).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O assunto Terceirização tanto interessa à Administração como perpassa, inevitavelmente as áreas do Direito e as ciências sociais e humanas (História, Sociologia, etc).

Com base na literatura, observamos que o aumento da lucratividade e da competitividade são fatores alegados para a adoção da terceirização, pois para as empresas privadas a expansão dos lucros por si só facilmente justifica a adoção dessa prática que transfere suas atividades meio ou fim a outras empresas.

Também a precarização das relações de trabalho é um assunto amplamente discutido por diversas áreas, onde se evidencia que a ausência da vinculação direta junto a empresa que utiliza a mão de obra, repercute em menores salários, benefícios e outras perdas clássicas para os trabalhadores.

Apresentamos como objetivo geral identificar a percepção que os trabalhadores terceirizados da atividade de limpeza do Grupo Sempre Alerta têm sobre as suas condições de trabalho e de que maneira a precarização do trabalho pode se associar a isto.

Realizamos entrevistas com os terceirizados da referida empresa e com o servidor da UFPE/CAA pertencente ao setor Divisão de Contratos, onde buscamos captar as condições de trabalho focando em questões como vínculo empregatício, jornada, remuneração, o controle do trabalho e outras, que pudessem elucidar e responder ao terceiro objetivo da pesquisa.

Foi possível também conhecer o perfil dos trabalhadores que possuem baixa escolaridade e que confessaram ter uma perspectiva receosa do futuro, já que mesmo com alguns currículos de experiência na área, as chances vão diminuindo diante de um mercado altamente competitivo.

Quanto aos objetivos específicos, foi citado o contexto histórico da implantação da terceirização na Universidade Federal de Pernambuco, especificamente na atividade de limpeza do Centro Acadêmico do Agreste onde percebemos quão presente se faz a terceirização do trabalho nos diversos setores da sociedade entre eles, as universidades públicas. Tão logo a UFPE/CAA deu início a suas atividades acadêmicas como primeiro campus do interior pernambucano e logo demandou mão de obra terceirizada para cumprir suas atividades acessórias.

Também descrevemos o contrato de terceirização entre o CAA/UFPE (instituição pública) e o Grupo Sempre Alerta (empresa privada), onde foi possível verificar através de

documentos fornecidos (pesquisa de campo), que atualmente o contrato é composto por 55 trabalhadores terceirizados cumprindo uma jornada de trabalho de 44 horas semanais. A validade do referido contrato é de 60 meses.

Referente as condições de trabalho e a percepção os trabalhadores possuem da atividade exercida os resultados dessa pesquisa apontaram que diante de todo panorama de dificuldades que já vivenciaram, suas expectativas, rotina de trabalho, experiências profissionais e demais elementos, permitiram concluir que do ponto de vista dos entrevistados as condições e o ambiente de trabalho são boas, mas ao mesmo tempo é latente em seus relatos situações que indicam a presença da precarização nas condições de trabalho, sentida sobretudo pela baixa remuneração a que eles têm direito.

A contribuição do nosso estudo para o trabalho dos terceirizados é demonstrar a relevância desse tema de um modo geral, mas principalmente trazendo a visão deles. Também é relevante para área de Administração pois confronta a lógica da lucratividade e competitividade mostrando os problemas sociais que esta prática traz, oportunizando uma visão mais diligente sobre este assunto.

Dada a importância do debate a respeito da terceirização e pela minha própria experiência, na condição de pesquisadora e trabalhadora terceirizada, posso dizer que me identifiquei com os relatos de alguns trabalhadores ao citarem a sensação de insegurança/instabilidade provocada pela terceirização e o receio que possuem a respeito do futuro. Sei descrever a sensação de não poder planejar a longo prazo por insegurança ou instabilidade no trabalho.

Como principal limitação da pesquisa observou-se a pouca aderência dos terceirizados auxiliares de limpeza, justificando indisponibilidade de tempo para participarem da pesquisa.

Finalmente, sugerimos para os estudos futuros um maior aprofundamento conceitual e maior número de entrevistas que possibilite sugestões consistentes e aplicáveis que possam amenizar os problemas enfrentados pelos trabalhadores e que possibilite explorar as diferenciações de gênero entre os trabalhadores. Sugerimos também a utilização de métodos mais condizentes, como etnografia, entrevista com sócia e shadowing.

REFERÊNCIAS

CÂMARA DOS DEPUTADOS. Senado aprova Terceirização para atividade-fim e reforma trabalhista, 2017. **Câmara Notícias**. 55ª Legislatura- 3ª- Sessão Legislativa Ordinária. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/POLITICA/538197-PLENARIO-APROVA-TERCEIRIZACAO-PARA-ATIVIDADE-FIM-E-REFORMA-TRABALHISTA.html>>. Acesso: 14 nov. 2017

CARREIRAS. AUXILIAR DE LIMPEZA, 2015. Disponível em: <<https://carreiras.empregos.com.br/profissao/auxiliar-de-limpeza>>. Acesso em: 14 nov. 2017

CASTRO, Manoel Heleno de. **Discussão sobre o absenteísmo laboral dos profissionais de limpeza que prestam serviço no campus Recife da Universidade Federal de Pernambuco**. Disponível em: < <https://repositorio.ufpe.br>>. Acesso em: 10 jul. 2018

CENTRO ACADÊMICO DO AGRESTE. **O CAA**, 2017. Disponível em: <www.ufpe.br/caa/sobre-o-caa>. Acesso: 14 nov. 2017

CHANG, Kerilin Laiane Andrade; CORTELETTI, Roseli de Fátima. **A terceirização no serviço Público: Um estudo na Universidade Federal de Campina Grande**. V Congresso Brasileiro de Estudos Organizacionais Curitiba-PR – Brasil. Disponível em: <http://www.sisgeenco.com.br/sistema/cbeo/anais2018/MATRIZ/st10.html>. Acesso em: 24 nov. 2018.

CÔRTEZ, L. L; SILVA, J. R. G. da. **Construção do Contrato Psicológico de Indivíduos que Ingressam em Organizações do Setor Público no Atual Contexto Brasileiro: Estudo de Caso em uma Empresa Estatal**. In: Encontro anual Anpad, 30, 2006, Salvador. Anais: Salvador, ANPAD, 2006, p. 1-20. Disponível em: <http://www.anpad.org.br/enanpad/2006/dwn/enanpad2006gprb-0775.pdf> Acesso em 09 de dezembro de 2017

DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. **A ameaça da terceirização sem limites na Administração Pública e nas Estatais**. JOTA OPINIÃO E ANÁLISE. TRABALHO, CONTITUIÇÃO E CIDADANIA. Disponível em:

<https://www.jota.info/opiniao-e-analise/artigos/a-ameaca-da-terceirizacao-sem-limites-na-administracao-publica-e-nas-estatais-05102018>. Acesso em: 24 nov de 2018.

DIEESE. **Processo de terceirização e seus efeitos sobre os trabalhadores no Brasil**. Disponível em: < <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf> > Acesso em dez. 2014.

DIEESE. Relatório Técnico - **O Processo de Terceirização e seus Efeitos sobre os Trabalhadores no Brasil**. 2003.

DIEESE. **Relações e condições de trabalho no Brasil**. São Paulo: DIEESE, 2007.

FERNANDES, Maria Elizabeth Rezende. **Gestão de múltiplos vínculos de trabalho: um estudo sobre a visão dos dirigentes das maiores empresas que operam no Brasil**. E & G Economia e Gestão, Belo Horizonte, v. 4, n. 7, p. 131-139, jun. 2004.

FILGUEIRAS, V. ; CAVALCANTE, S. M. **Terceirização um problema conceitual e político**. Artigo: Golpes contra o Trabalho, 31 de outubro de 2015. Disponível em: <www.diplomatique.org.br/artigo.php?id>. Acesso em: 20 nov. de 2018.

GIOSA, Lívio Antonio. **Terceirização: uma abordagem estratégica**. 8. ed. São Paulo: Meca, 2007.

GRUPO SEMPRE ALERTA. Disponível em: <www.alertabd.com.br/site/limpeza> Acesso: 14 nov. 2017

LEI 13.429 PLANALTO. **Presidência da República Casa Civil Subchefia para Assuntos Jurídicos**, 2017. Disponível em: www.planalto.gov.br/ccivil_03_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm. Acesso: 15 dez 2017.

LEITE, Márcia de Paula. **O trabalho do Brasil nos anos 2000: duas faces de um mesmo processo**. In: OLIVEIRA, Verás Roberto de; GOMES, Darcilene; TARGINO, Ivan. Marchas e contramarchas da informalidade do trabalho: das origens às novas abordagens. João Pessoa-

PB: Editora Universitária da UFPB, 2011 p. 29-60.

MONTEIRO, Maria; CHILLIDA, Manuela; BARGAS, Eliete (2004). **EDUCAÇÃO CONTINUADA EM UM SERVIÇO TERCEIRIZADO DE LIMPEZA DE UM HOSPITAL UNIVERSITÁRIO**. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rlae/v12n3/v12n3a13>>. Acesso: 15 dez. 2017.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA CASA CIVIL. Subchefia para Assuntos Jurídicos. LEI Nº 13.429, DE 31 DE MARÇO DE 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm>. Acesso: 14 nov. 2017

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA CASA CIVIL. Subchefia para Assuntos Jurídicos. LEI Nº 8.666, DE 21 DE JUNHO DE 1993. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8666cons.htm. Acesso em: 13 jul. 2019

PETEROSI, H. G.; SIMÕES, E. A.; SANTOS, M. L. N. **Gestão de pessoas nos contratos de terceirização**. GEPROS. Gestão da Produção, Operações e Sistemas, Bauru, Ano 9, nº 3, jul-set/2014, p. 131-148.

REZENDE, Wilson. **TERCEIRIZAÇÃO: A INTEGRAÇÃO ACABOU?** RAE - Revista de Administração de Empresas. São Paulo, v. 37, n. 4, p. 6-15. Out/Dez 1997. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v37n4/a02v37n4.pdf>>. Acesso: 15 dez 2017

SANTANA, Marco Aurélio. **O MUNDO DO TRABALHO EM MUTAÇÃO**. IHU. Caderno IHU Idéias. Ano 3 - Nº 34 – 2005.

SCHERCH, Vinicius Alves. **A terceirização no serviço público: aspectos gerais, limites e vedações**. In: Âmbito Jurídico, Rio Grande, XIX, n. 146, mar 2016. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=16979&revista_caderno=4>. Acesso em 07 dez 2017.

SILVA, Tarcísio Augusto Alves da Silva e SOARES, Luiz Felipe. **Terceirizados e a cultura organizacional de uma universidade brasileira: a incorporação de um habitus**.

Asociación Latinoamericana de Estudios del Trabajo (ALAST). VIII Congreso Latinoamericano de Estudios del trabajo. 3 a 5 de agosto de 2016. Universidade Federal de Pernambuco.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Terceirização na administração pública: uma prática inconstitucional**. Boletim Científico. Brasília: ESMPU, 2005

APÊNDICE A - Roteiro de entrevista semiestruturada - Auxiliar de limpeza

- 1) Qual seu nome, qual sua idade?
- 2) Há quanto tempo você trabalha na Alerta/UFPE-CAA?
- 3) Como é sua rotina de trabalho, tempo limite para realização de alguma atividade, como é a dinâmica do seu trabalho?
- 4) Se sente seguro em relação a seu emprego?
- 5) Você se candidatou a esta vaga por indicação ou currículo?
- 6) Possui outra fonte de renda?
- 7) Sempre trabalhou com atividades de auxiliar de limpeza? Trabalhava com o que antes?
- 8) Se sente satisfeito/realizado no seu trabalho? Ele supre suas necessidades?
- 9) Qual a sua escolaridade? Faz algum curso? A empresa oferece?
- 10) Qual seu turno de trabalho? Você faz banco de horas?
- 11) Fale sobre sua relação com a chefia. Vocês possuem meta, são fiscalizados de alguma forma?
- 12) Há riscos no exercício do seu trabalho (insalubridade)?

APÊNDICE B – Entrevistas auxiliares de limpeza transcrição das entrevistas

Pesquisadora: *Vou dar início, certo!?*

Pesquisadora: *Qual seu nome, qual sua idade?*

Trabalhador A: *Minha idade é 47 anos.*

Trabalhador B: *Eu tenho 44.*

Trabalhador C: *Vou completar 46 anos.*

Trabalhador D: *Estou com 47 anos.*

Trabalhador E: *Eu fiz 47.*

Trabalhador F: *51 anos.*

Trabalhador G: *42*

Trabalhador H: *40 anos.*

Pesquisadora: *Gostaria de primeiramente entender a rotina de vocês. Por exemplo, vocês saem de casa de que horas e quanto tempo levam para chegar até aqui, como acontece as atividades do dia a dia de trabalho...por que pode parecer fácil observar que vocês realizam a limpeza do campus, mas eu gostaria de ouvir os detalhes e compreender melhor.*

Trabalhador A: *Eu saio de casa muito cedo faltando dez para seis, agora: os meninos vem de moto. No caso, eles podem chegar mais tarde porque eles tem a moto, entendeu!? A gente depende de ônibus da UFPE... Passa o cartão, né...aí, pronto! Eles pagam o vale transporte pra nós... A gente recebe o vale, menos mal! (Risadas)*

Trabalhador B: *Saio cedo, porque tem que chegar no horário e eu trabalho de manhã, então como venho de lotação pra cá... Que eu não sou daqui não, moro na zona rural, o ônibus daqui não serve pra mim. Então, eu acordo cedo pra dá tempo me arrumar e vir.*

Trabalhador C: *Eu tenho moto e venho pra cá de moto, trabalho de noite...Aí venho e volto de moto.*

Trabalhador D: *Eu vou de meio dia até dez da noite. Venho de ônibus pra cá...é uma demora esse ônibus, tem vez que atrasa que só, mas só tem ele fazer o que? De manhã eu faço minhas coisas na minha casa, lavo prato, varro casa, tenho marido e filhos, dou aquela ajeitadinha na casa de manhã, aí não dá pra eu fazer mais nada, só isso aqui mesmo. Eu passo mais tempo aqui do que em casa.*

Trabalhador E: *Eu chego aqui de ônibus. Trabalho a tarde. Como eu moto em São Caetano, aí tem vez que meu marido me traz e tem vez que eu pego o ônibus ou lotação mas sempre chego aqui.*

Trabalhador F: *Venho de ônibus, trabalho a tarde. Os meninos aqui vem de moto aí é bom porque eles podem vir mais tarde, mas a gente que pega o ônibus sai mais cedo.*

Trabalhador H: *Ônibus. Eu trabalho a tarde.*

Pesquisadora: *Há quanto tempo você trabalha na Alerta/UFPE-CAA?*

Trabalhador A: *A alerta está aqui a dois anos e três meses, mas eu já estou aqui há 5 anos. Eu estava em outra empresa e a Alerta ganhou o contrato, daí eu fiquei.*

Trabalhador B: *Eu estou aqui a 2 anos e 3 meses.*

Trabalhador C: *É.. Eu trabalho a 2 anos...Desde que a empresa chegou aqui na faculdade. Eu sou novato ainda. A antiga empresa tirou alguns funcionários e contratou*

novatos, feito eu.

Trabalhador D: Já tenho 2 anos aqui! Passa rápido...

Trabalhador E: Eu já trabalho há 7 anos aqui, só que não a mesma firma, porque eles troca.

Trabalhador F: Trabalho aqui...já tem uns 4 anos que entrei.

Trabalhador G: Trabalho há 7 anos com limpeza, 2 ano aqui.

Trabalhador H: Trabalho já faz 2 anos.

Pesquisadora: Como é a rotina de trabalho de vocês? Há tempo limite para realização de alguma atividade, como é a dinâmica do trabalho de vocês?

Trabalhador A: Eu faço a limpeza de corredores e de salas, mas primeiro de tudo, limpo a sala dos professores, agora, se tiver professor eu vou para corredores ou para outros lugares, de acordo com meu setor: Limpeza de salas, corredores e salinha, tenho lixo para tirar... Depende... Não! Tempo limite não tem, não.

Trabalhador B: O setor que eu limpo é administração. A gente pega o material de limpeza no depósito fica lá atrás... aí pega o material coloca no carrinho e vai para salas pra limpar, todo dia a mesma coisa.

Trabalhador C: O carrinho de limpeza fica aqui e quando a gente chega o encarregado entrega os produtos porque o material fica lá atrás no depósito aí quando chegam é que entregam. Eu trabalho a noite fazendo o abastecimento de água.

Trabalhador D: Primeira coisa que eu faço é usar farda, tenho que estar com crachá e usar. Eu gosto de usar os materiais direitinho e se não tiver luvas essas coisas, eu até cobro, porque não gosto de ficar sem, é pra minha segurança. Nas outras empresas que trabalhei eu lavava banheiro, aqui eu lavo, e nas outras não tinha esse negócio de insalubridade, aqui eu tenho, por isso, dou valor. Eu não limpo mais nada, só banheiro mesmo, da sala ao teto, é só os banheiros. Só que eu comecei aqui nos blocos, limpando salas de aula... e sala de aula ainda dá uma paradinha, agora banheiro...? Eu não paro não... Não é ruim, agora, também eu não paro.

Trabalhador E: Na minha opinião, o pessoal nas salas consegue dar mais uma “descansadinha”, aqui nos banheiros não dá. Mas eu ganho um pouco mais e de seis em seis meses eles trocam a gente de setor, aí não fico num lugar só também, tá sempre mudando, às vezes é um canto melhor de limpar, às vezes não, mas eu sempre dou conta. Às vezes eu tenho alergia a máscara, só que mesmo assim tem que usar..Olhe! eu não deixo faltar bolsa! Pode vê, viu!?, comigo nunca falta sabonete e bolsa nos banheiros, viu!? De manhã e de tarde eu passo de novo limpando direitinho e eu dou de conta do meu serviço. Eu tenho 4 setores né, cada setor tem mais de 4 banheiros, mas dou de conta entendeu, sou acostumada graças a Deus. Aqui eu quero ficar até quando Deus quiser porque eu sei o que é pra fazer e tem gente que não sabe né, assim, não tem capricho... Eu, não! Zelo pelo meu trabalho! Agora eu nunca gostei de estudar e eu não tenho problema com isso de carregar água e nem nada não, os encarregados não tem o que dizer de mim porque tudo eu faço graças à Deus.

Trabalhador F: De 6 em 6 meses eles trocam a gente de setor, agora eu não gosto... Eu acho que as mulheres fazem com mais capricho, aí por isso é ruim quando troca de setor. Não há controle dos materiais que eu uso, o tanto que eu precisar vai ser dado para mim, todos os dias a gente pega o material de limpeza, é assim (...) Eu chego vou pegar o material e cada um vai para um setor, pra os blocos e aí cada um fica responsável pelo seu setor, eu sou responsável por seis salas por dia, limpo tudo: quadros, janelas, mesas, chão, eu troco lixo.

Agora tudo isso eu vou sozinha não tem ninguém pra ajudar, o setor é meu e eu faço sozinha...quando vou lavar até demoro mais por isso. Aqui a gente lava duas vezes na semana, é obrigação da gente lavar. O ruim só é carregar água dos banheiros pra salas, eu encho o balde e vou levando e isso aí é o que acho mais ruim, pra lavar e tudo sou eu sozinha não tem colega ajudando.

Trabalhador G: Os setores são blocos, cada setor eu sou responsável por seis salas. Do chão ao teto eu limpo tudo. Eu não posso entrar quando tem um estudante lá... Eu preciso esperar sair, porque é ordem, é regra, a gente não pode entrar com aluno ou professor na sala de aula, é porque as vezes desaparece alguma coisa né... aí... a classe mais fraca, as vezes nem é, mas a gente tem essa regra. Se tiver uma bolsa eu já não entro. Quando eu entro no meu setor é só eu, tenho que dar conta das 6 salas, as vezes aluno suja muito ne, depende da sala, é uma meia hora, mas se for pra lavar aí é uma hora, porque a gente tira tudo cadeira tudo, é obrigação da gente lavar, duas vezes por semana a gente tem que lavar. O ruim é carregar água, porque as vezes é distante né, não tem mangueira aí isso que é mais ruim.

Trabalhador H: Chegando já vai trocando a roupa aqui no vestiário pra poder andar com a farda e aí pega o carrinho e os materiais que vê que vai usar e a gente sempre já sabe o setor nosso qual é, daí é só chegar lá e tudo que tiver de ser pra limpar a gente vai limpar... Não tem muito o que dizer pra você sobre isso... Porque é um serviço que querendo ou não cansa, mas é simples: varrer, passar o pano, usa o mope e tal, limpa, né!? Troca lixo, deixa tudo no lugar.

Pesquisadora: Vocês levam o uniforme para casa e higienizam em casa?

Trabalhador A: Isso, quando chega aqui a gente troca de roupa e põe o uniforme.

Trabalhador B: Sim, a gente tem dois fardamentos, leva um pra lavar em casa e vêm com o outro.

Trabalhador C: Humrum, eu levo pra lavar em casa, já venho fardado.

Trabalhador D: Acho que todo mundo leva porque se não vai usar sujo no outro dia. Têm dois, mas num precisa limpar!? Então...

Trabalhador E: Chego coloco meu fardamento, crachá e tudo, mas levo pra casa pra trazer limpinho no outro dia. Eu uso máscara porque eu só trabalho no banheiro. Primeiro eu limpo o teto, espano as aranhas, eu troco as bolsas dos lixeiros, sempre coloco sabonete, não falta. Eu vejo os banheiros se tá bagunçado se a pia tá molhada eu enxugo e assim eu vou em todos os banheiros. Eu limpo quatro setores, a casa de estudante, a administração.... Um setor deve ter mais do que quatro banheiros

Trabalhador F: Sim, eu levo sim.

Trabalhador G: Isso, a gente leva pra casa.

Trabalhador H: Levo pra casa, aí usa um, e lava o outro.

Pesquisadora: Vocês começaram a trabalhar aqui entregando currículo ou indicação de algum conhecido? Houve treinamento para iniciar a atividade que realizam aqui?

Trabalhador A: Eu entrei por indicação. A alerta está aqui a dois anos e dois meses, mas eu já estou aqui há 5 anos. Eu estava em outra empresa e a alerta ganhou o contrato, a licitação, daí eu fiquei. Mas pra ficar mesmo...vai do desempenho de cada um...ficam os funcionários que já trabalhavam, mas eles tiraram alguns e misturou da empresa antiga e com os novatos que foram contratados. Treinamento...como assim? Não, a gente foi orientado o que era pra fazer e só.

Trabalhador B: Eu entrei pela agência de emprego. Foi a faculdade que solicitou. A encarregada explica né, os produtos que é pra usar em casa setor e que tem que guardar o carrinho tudo bem organizadinho, pra no outro dia está mais fácil do outro colega trabalhar com ele.

Trabalhador C: Eu fui por indicação. Um colega meu já trabalhava aqui e entregou meu currículo, pronto, desenrolei.

Trabalhador D: Através de currículo a menina que trabalha aqui...Um dia eu fui lá no Mestre Vitalino e encontrei essa menina que trabalhou aqui e ela me disse assim: por que você não entrega o teu currículo na UFPE? Aí eu vim, entreguei... A encarregada disse que gostou muito do meu currículo porque eu já tinha experiência. E aí deu certo...

Trabalhador E: Eu entrei por currículo.

Trabalhador F: Um colega do meu marido entregou meu currículo aqui, já trabalhei antes no banco aí lá perdeu o contrato e fiquei desempregada, depois fui p uma escola e fechou e agora eu consegui aqui quero ficar até quando eles me quiserem aqui.

Trabalhador G: Eu entreguei currículo, sim...

Trabalhador H: Foi por entrega de currículo, isso mesmo.

Pesquisadora: Vocês possuem outra fonte de renda?

Trabalhador A: Eu tenho. Eu e meu esposo alugamos mesa pra fora.

Trabalhador B: Eu não tenho... É só isso aqui... (ar de preocupação na fisionomia da trabalhadora)

Trabalhador C: Eu só trabalho aqui mesmo e minha esposa nem trabalha, só eu (risadas...). A gente têm uma menina e a despesa é grande.

Trabalhador D: Não...Infelizmente não... Ah... eu queria ganhar pelo menos R\$ 1000,00 porque só de desconto são '200 conto', entendeu!?

Trabalhador E: Ah... tenho nada. Só aqui mesmo.

Trabalhador F: Não. Tenho não, no momento eu só trabalho aqui.

Trabalhador G: Não. Agora na minha casa trabalha eu e trabalha o marido, aí é que a gente se junta pra vê se tem jeito, porque um só não dá, eu tenho que ajudar ele.

Trabalhador H: Não tenho outra renda.

Pesquisadora: Algo q tenho em comum com vocês é que eu também sou terceirizada, e sinto que por ser trabalhadora terceirizada existe uma cobrança conosco, a empresa sempre espera maiores resultados...Então, vocês têm a sensação de que o serviço de vocês é puxado também?

Trabalhador A: É não! Né puxado não. É tranquilo.

Trabalhador B: É não, eu não acho, dá pra levar, pior é a pessoa desempregada... Agora, tem umas coisas assim, que às vezes os professores não entendem a gente... porque dentro de 40 minutos não dá para limpar uma sala, A gente pode tirar o lixo, mopear? Com o mope molhado não dá... a gente tem dificuldade porque os professores não querem sair, mas quando isso acontece eu falo com a encarregada e ela entende...é..eu retiro o lixo e pronto! Mas mope não vai... aí a gente queria bloquear a sala para deixar limpinha...mas... nem sempre consegue.

Trabalhador C: Não é que seja puxado, porque sendo pra trabalhar a pessoa trabalha...mas se pudesse ganhar mais, eu saía porque é muita conta para um salário só.

Trabalhador D: Não é puxado, eu acho tranquilo, pra mim é tranquilo...

Trabalhador E: De jeito nenhum, eu dou de conta do que eu faço graças a Deus. Tem

muito serviço, então só serve pra pessoa que é disposta mesmo, mas eu faço muito bem, tem gente, né... que não, mas eu sim.

Trabalhador F: É um trabalho puxado mas eu gosto, a pessoa vim trabalhar e não gostar do que está fazendo... ah não rende. Eu já estou há 7 anos nesta área, já trabalhei em hospital, como auxiliar de cozinha.

Trabalhador H: Ninguém trabalha porque quer.... Quer dizer, se eu pudesse trabalhar assim que nem vocês, no maneiro, em lugar que eu não precisa tá varrendo e isso e aquilo, eu achava melhor porque a gente já se abusa de fazer em casa, entendeu?... Aí fica aquela rotina puxada, é aqui, é em casa, né fácil não... Mas também num tenho preguiça. Sendo pra fazer eu gosto de fazer e deixar bem feito, pra quem passar ver que foi bem feito.

Pesquisadora: Vocês tem alguma pausa? Qual seu turno de trabalho? Você faz banco de horas?

Trabalhador A: Tem! Tem sim. De 8 horas a gente tem uma de meia hora e tem o horário de almoço, que é uma hora. Eu trabalho de manhã, aí eu tenho o intervalo e o almoço. Como é muita gente 55 no total, temos meia hora para as pausas. São duas no caso. Tem uma hora de almoço e uma pausa de manhã que dá uma hora e meia.

Trabalhador B: É...Tem a pausa quando a gente chega que a gente toma café e tem o almoço, né!? Mas é assim: a encarregada dividiu as pausas do campo e dos setores, aí é de meia hora cada pausa e tem o almoço. Campos são esses que vestem a farda laranja e tem os que ficam na quadra e nós que somos de setores e sala de aula. No total a gente têm 1 hora e meia de pausa. Trabalho de manhã.

Trabalhador C: Tem o horário de almoço e depois tem outra pausa de 5:00 da tarde, que eu trabalho a partir de 1 hora, tô aqui na quadra, mas só pego de 1 hora ainda. Trabalho de até

Trabalhador D: Tem sim as horas de descanso da gente. Temos uma hora p lanche.

Trabalhador E: A gente têm a pausa pra lanche.

Trabalhador F: “Eu gosto do que eu faço, a pessoa vem trabalhar e não gosta do que está fazendo.. Ah... Eu gosto do que eu faço. Se a pessoa não gosta, pra quê? ... Não rende... Não, eu gosto.”

Trabalhador G: Tem pausa pra comer.

Trabalhador H: Tem uma hora pra lanche.

Pesquisadora: Vocês se sentem satisfeitas com o trabalho?

Trabalhador A: Eu prefiro estar aqui do que está em outra empresa, com certeza...mas o salário, eu acho assim, se a gente ganhasse pelo menos 1000 ajudaria um pouquinho, só um salário não é bom porque é muito pouco...

Trabalhador B: Eu gosto do que eu faço, mas queria receber um pouco mais (risadas...)

Trabalhador C: Ah... Eu não reclamo daqui não... mas é feito eu digo, o negócio pra dinheiro não tá fácil, rapaz... não tá nem dando pra escolher muito...(risadas)

Trabalhador D: Me sinto tranquila porque eu sou acostumada a trabalhar, eu tenho confiança na minha experiência em outras empresas, agora também depende da idade, né!? Com a idade que a pessoa tiver, no caso... Se tiver avançada não arruma fácil, porque tem de ter disposição de trabalhar. Eu já trabalhei em outros lugares e acho que a cobrança aqui e em qualquer lugar é mesma, eu sou acostumada a trabalhar, acho ruim é tá parada em casa

sem fazer nada, sem ganhar nada, porque uma coisa que você inventa de vender as vezes o pessoal nem paga direito e aqui não, aqui é certo, todo mês conto com aquele dinheiro.

Trabalhador E: Eu gosto muito daqui, sempre faço tudo direitinho e mostro serviço mesmo, porque lá fora não é fácil.

Trabalhador F: Eu gosto do que eu faço... A pessoa vim trabalhar e não gostar do que está fazendo...? Ah não... Eu gosto do que eu faço, se a pessoa não gosta não rende. Tem gente que já me perguntou assim: 'Poxa você tem ensino médio porque não procura outro emprego?'

E aí eu respondo:

- Mas cara eu gosto de trabalhar aqui. Isso é gratificante pra mim porque eu faço bem feito. Já trabalho com serviços gerais há 7 anos e 2 anos aqui na UFPE. Estou com 47 anos e eu não quero é estar desempregada. Agora, tem uma coisa que é chata, né!? A gente passa e o pessoal não valoriza, tem deles que você dá bom dia e nem responde, aluno, professor. Tem uns que é bonzinho e trata você bem, mas tem outros que são mais... Só que eu não tô nem aí também... Eu gosto sim, sou mais trabalhar aqui do que em muitos cantos em Caruaru... Outra: eu já tenho minha filha, ela estuda e vai ser delegada, se Deus quiser, é o sonho dela e meu... Ainda vou ver. Ela tem futuro, é nova... Sempre digo: estude mesmo e trabalhe no lugar que você quer. Eu não tenho mais idade pra essas coisas, fiz o eja, mas mesmo assim...

Trabalhador G: Eu gosto... Gosto sim. A gente dá valor ao que têm... Eu, só digo isso: já trabalhei muito na minha vida, desde criança nunca tive moleza com nada... Sempre fui uma pessoa de trabalho e sei o valor que cada coisa têm. Meus pais me deram o que puderam, mas nada era fácil, então estudar eu não dei pra isso, mas trabalhar foi o que eu aprendi e acho digno. Feio é viver sem fazer nada da vida, esperando por um ou por outro, eu que não queria, por isso ganho o meu.

Trabalhador H: É... Eu acho não é só uma questão de gostar, é a necessidade que a pessoa têm. Ninguém vai ficar em casa vendo as coisas faltar ou até depender de ninguém, depender de marido? Eu não! Gosto é de ter o meu.

Pesquisadora: Qual a escolaridade de vocês? Já fizeram algum curso ou até mesmo a Alerta oferece esse tipo de incentivo a vocês?

Trabalhador A: Fiz até o segundo grau completo porque pediam antes da gente entrar aqui. Eu fiz estudos gerais e magistério, mas hoje eu não tenho mais cabeça não... Estou velha... (risadas...)

Trabalhador B: Eu tenho o ensino médio só que hoje em dia, eles pedem cada vez mais estudo e o que eu consegui foi aqui.

Trabalhador C: Eu fiz até a oitava série e curso eu não faço nenhum. Tem gente que chega em casa de 07:00 da noite... É difícil estudar assim.

Trabalhador D: Não terminei porque ou eu trabalhava ou estudava, quando eu chegava na sala de aula era morrendo de sono e cansada. Vejo muita gente que não aproveita tem pais que dão força, e a pessoa não aproveita.

Trabalhador E: Eu fiz até a primeira série porque eu não gosto de estudar (risadas...)

Trabalhador F: Terminei o segundo grau. Mas eu me vejo mais aqui, porque se vai trabalhar com caixa ou qualquer outra coisa do comércio também não para, e as vezes é mais dor de cabeça do que aqui... acho melhor aqui mesmo, tá bom...

Trabalhador G: Eu não tenho mais tempo de estudar, eu me sinto cansada. Tem dia que eu nem durmo, não vou mentir... Não sei como será o amanhã... Eu penso nisso.

Trabalhador H: Eu vou voltar a estudar, vou fazer o eja

Pesquisadora: Sempre trabalhou com atividades de auxiliar de limpeza? Trabalhava com o que antes?

Trabalhador A: Já trabalhei como auxiliar antes, em casa de família, com costura em casa, sabe como é?... Eu sempre me movimentei pra alguma coisa.

Trabalhador B: Já trabalhei como secretaria, atendente... mas também fazia serviço de limpeza lá, eu era uma faz tudo...

Trabalhador C: Eu sempre fiz mais bico, carteira assinada eu consegui esse aqui...é melhor porque você conta com aquele dinheiro certinho todo mês pra receber.

Trabalhador D: A encarregada disse que gostou muito do meu currículo porque eu já tinha experiência com serviços gerais, aí pronto, consegui ficar aqui. Já trabalhei em outras empresas e no ano de 2006 não tinha esse negócio de insalubridade, eu limpava banheiro e não recebia. Aqui eu ganho. Em todo canto é a mesma cobrança e sou acostumada com a área da limpeza. Na verdade, aqui é melhor que outros lugares aí fora, sabia!? Porque aqui é certo, você recebe certinho. Eu gosto do meu trabalho e dou conta do jeito que é.

Trabalhador E: Sempre! Sempre trabalhei, meu currículo toda vida foi em auxiliar de limpeza.

Trabalhador F: Sim, humrum, já trabalhei antes também com limpeza.

Trabalhador G: Sempre trabalhei com atividade de limpeza, antes era na cozinha de hospital, como auxiliar também. A gente pode ter experiência, mas a minha idade eu acho que pesa e assim eu penso no hoje, o amanhã vem depois, mas fica sem emprego não é bom... apesar de que eu tenho meu marido, ele trabalha... se aqui não durar ... ou qualquer coisa, mas tem alguém em casa pra manter as contas. Eu gosto de trabalhar com limpeza e também hoje em dia o comercio só pega mais gente jovem eu não tenho chance ali.

Trabalhador H: Já trabalhei antes em outros cantos como auxiliar, com certeza.

Pesquisadora: Há riscos no exercício do seu trabalho (insalubridade)?

Trabalhador A: Eu não acho que tem risco, pelo menos nunca sofri acidente aqui.

Trabalhador B: Não... Risco? Eu não acho....

Trabalhador C: Não. Nem insalubridade eu ganho, até queria, mas não ganho.

Trabalhador D: No caso como eu limpo os banheiros eu ganho insalubridade, agora assim questão de produto forte e tal... não... vejo risco não porque eu uso a máscara pra proteger entendeu, e então, é mais a pessoa prestar atenção o que tá fazendo, porque se vai lavar e tem um piso molhado ai fazer as coisas no alvoroço? Não... tem que saber como faz.

Trabalhador E: Eu não paro, porque é banheiro e aí tem fazer eu uso os equipamentos... Uso sim, máscara e tudo, agora incomoda, mas uso tranquilo. Toda empresa tem que trabalhar com os material EPI's.

Trabalhador F: Não, eu não trabalho em banheiro, só as outras meninas.

Trabalhador G: É... Você trabalhar varrendo e limpando sala, sempre vai tá com poeira e a pessoa pega alguma alergiazinha, né!? Porque limpa janela... Tudininho... sempre vai ter poeira, mas isso aí faz parte. Se a pessoa tá em casa, varrendo a gente sente a mesma coisa. Eu não ganho insalubridade porque não limpo banheiros, mas eu queria...

Trabalhador H: Não. Eu não ganho insalubridade.

Pesquisadora: Eu vou falar da atividade auxiliar de limpeza, mostrando a importância, o valor da atividade de vocês, como vi que não havia estudo sobre isso ainda...

Trabalhador E: "Ninguém quer..." (Risadas...)

Pesquisadora: Mas eu quis, pois é muito interessante o estudo sobre a atividade de vocês e a terceirização entendem?

Trabalhador F: Pois é... Mas a gente sente que as pessoas não dão valor, passa mal fala, os estudantes...Olham pra mim parece que tenho uma lepra, a gente dá bom dia e eles nem respondem, eu queria que você dissesse aí, vamos respeitar mais o trabalhador de limpeza, vocês não querem sala suja, então pronto. Não gosta de chegar e ver tudo limpinho... É a gente que faz por vocês.

APENDICE C – Entrevista com o servidor da UFPE coordenação de contratos

Pesquisadora: O que primeiramente eu percebi que seria interessante saber de você, é por exemplo, quando teve início o processo de terceirização na UFPE como um todo, considerando desde de a época que estávamos lá no Polo?

Servidor: Desde de sempre, na verdade, quando o campus do agreste foi criado... né!? Um das primeiras coisas que foi feita, foi a abertura de um processo de licitação para contratação de uma equipe de limpeza. Então, desde de que o Campus foi criado em 2006, já iniciou com uma equipe terceirizada trabalhando.

Pesquisadora: Então começou com eles. O pessoal da segurança lá também havia...

Servidor: Na época não. Na época tinha segurança institucional, mas quando o Campus se mudou para este terreno, definitivo, em 2009, aí a equipe de terceirizados de segurança iniciou os trabalhos também.

Pesquisadora: Pronto, isso é importante para mim, porque minha pesquisa está voltada para os terceirizados da limpeza, o pessoal da alerta...

Servidor: Certo!

Pesquisador: Porque se são terceirizados, eu poderia considerar um grupo maior: tanto o pessoal da segurança, quanto os que são da área de tecnologia. Mas eu não foquei nesses dois grupos. Eu tô considerando só o pessoal da limpeza.

Servidor: Pronto... Tudo bem!

Pesquisadora: Então eu já tenho a informação que desde de o início terceiriza este serviço, né!?

Servidor: As empresas foram mudando...

Pesquisadora: Nem sempre foi a Alerta...

Servidor: Não. Cada contrato, cada empresa pode permanecer no máximo 60 meses...trabalhando. A empresa pode até voltar a atuar no CAA, mas só depois de um tempo.

Pesquisadora: Tem que dar algum tipo de intervalo?

Servidor: É tem. Não pode ser mais de 60 meses... é...consecutivos. Na verdade... Pode. Pode se ela ganhar a nova licitação. É porque a gente não, não trata por empresa, a gente trata por contrato. O contrato só dura 60 meses. Esse contrato acaba. Então uma nova licitação é feita e se por acaso ela ganhar...

Pesquisadora: Entendi. E a alerta conseguiu esse feito? O de renovar o contrato?

Servidor: Não ainda não...Ela só tem um e meio de contrato...mais ou menos isso. Um ano e meio de contrato só.

Pesquisadora: Certo. É... Uma outra pergunta, abrange tudo isso que você está falando, né!? Que tem que documentar, que eles passam por licitação. Então, queria saber se existe algum documento que eu possa ter acesso, que me ajude a obter dados sobre isso?

Servidor: Todos que você pedir. É...Todas as informações são públicas. Então tudo que você pedir: cópias dos contratos, nomes dos funcionários, é... quantitativo... Toda informação sobre o contrato ela é pública, então...

Pesquisadora: Então posso organizar um dia para vir acessar? Ótimo!

Servidor: Sim. Eu não sei se vou ter todas as informações de todas as empresas que passaram. Porque eu estou atuando no setor aqui de 2016 pra cá.

Pesquisadora: Entendi.

Servidor: *Mas o que tiver está à disposição.*

Pesquisadora: *Ótimo! E mais uma pergunta, talvez você já tenha antecipado a resposta: o tempo de duração dos contratos, que no caso são 60 meses né!?*

Servidor: *60 meses. São renovados anualmente, então no caso da limpeza esse contrato atual, a renovação é feita de 20 em 20 meses. Mas no padrão todos os outros contratos, são feitos anualmente, de 12 em 12 meses. Abre-se um processo, avalia-se se a empresa tem condições de continuar e renova. Aí você pode ficar renovando até atingir 60 meses e aí o contrato encerra.*

Pesquisadora: *Entendo. Qual jornada de trabalho?*

Servidor: *44 horas semanais para a limpeza. Eles tem que trabalhar no sábado também.*

Pesquisadora: *Sábado também?*

Servidor: *É. Eles... Eles fazem um jogo de compensação de horário para não tá a equipe 100 por cento no sábado. Vem um grupo pequeno e aí durante a semana quem não trabalha no sábado, trabalha uma hora a mais. Aí trabalha uma hora a mais de segunda a quinta para não vir no sábado.*

Pesquisadora: *Entendi. Se eles não quiserem compensar essa uma hora a mais, então virão em todos os sábados?*

Servidor: *Isso.*

Pesquisadora: *Sobre os requisitos da contratação, vocês verificam por exemplo, grau de escolaridade, estado civil ou fica só a cargo da empresa esta questão?*

Servidor: *Sim. Somos obrigados por lei a seguir a determinação legal para cada função, para cada cargo. No caso da empresa de limpeza os cargos existentes, eles não exigem escolaridade mínima. Então é...*

Pesquisadora: *Fundamental incompleto...*

Servidor: *Isso. Do fundamental incompleto em diante, está sendo aceito.*

Pesquisadora: *Certo. E o fato da pessoa não ser alfabetizada de forma alguma interfere ou não?*

Servidor: *No trabalho deles não.*

Pesquisadora: *Podem ser admitidos?*

Servidor: *Pode. No trabalho deles não, mas interfere na vida de cada um.*

Pesquisadora: *Sim, verdade, mas não impede a admissão. E quanto ao estado civil, o fato de ser casado ou solteiro ou possuir filhos...? Se há algum empecilho por isso?*

Servidor: *A empresa normalmente tem sua própria política de contratação. Então, por exemplo algumas empresas não contratam parentes. Aqui na UFPE a empresa anterior a esta não contratava parentes. Já essa daqui eu creio que não tem nenhum caso aqui. Aí eu não sei lhe dizer se eles estão abertos a isso.*

Pesquisadora: Eu vou entrevistar eles também. Mas neste caso a UFPE não se envolve?

Servidor: Não. Na verdade somos proibidos. A administração pública é proibida de interferir nas contratações de funcionários.

Pesquisadora: Proibida de reparar esses requisitos?

Servidor: A licitação é para a empresa. Quem a empresa vai contratar é um critério dela. Tem só uma restrição legal: é... a empresa não pode contratar ninguém que tenha parentesco direto com o pessoal da fiscalização. Então o gestor do contrato, o fiscal do contrato, a minha divisão de fiscalização não pode ter nenhum parente direto nessa... nos terceirizados para não causar nenhum tipo de conflito.

Pesquisadora: Certo, entendi. É ... quando começou e em que área você já explicou antes. O quantitativo vou ter acesso nos documentos, mais adiante...

Servidor: É... começou em 2006 começaram com 3 pessoas. Hoje a gente tem 55.

Pesquisadora: Funcionários da limpeza?

Servidor: Exato. 3 pessoas em 2006 e 55 pessoas em 2018.

Pesquisadora: E aqui eu até especifiquei um pouco: Quantos de cada gênero, mas vai ser necessário verificar os documentos para que você consiga me responder, né!?

Servidor: Mas é tranquilo...É só a relação de funcionários e isso a gente consegue fácil.

Pesquisadora: Ótimo. Existe algum posicionamento da Universidade quando a empresa não cumpre com alguma regra em específico?

Servidor: Claro. Aplicar as punições previstas na lei 8666. Então se a empresa descumpre alguma cláusula contratual, ela é notificada. Se haver uma reincidência ela é notificada de novo e se houver uma coleção de notificações, a gente abre um processo administrativo para averiguar o que está acontecendo e se a cláusula violada for alguma coisa mais grave a gente nem notifica, já abre o processo imediatamente. E o objetivo do processo é aplicar as penalidades que o contrato manda. E principalmente glosa da nota fiscal. Fazer um desconto da nota fiscal referente ao tamanho do prejuízo causado pela empresa. Então, anh... em 2015, se não me engano... ou 2016...? Foi em 2016, a gente conseguiu aplicar uma multa de 120 mil reais. Deixou de pagar 120 mil reais a empresa por descumprir cláusulas do contrato.

Pesquisadora: E que tipo de cláusulas não foram cumpridas?

Servidor: Quantitativo de funcionários menor do que o que estava estabelecido. Não foi na Alerta não... Foi na empresa... “y”, se não me engano...Foi. A gente aplicou uma glosa, um desconto de 120 mil reais.

Pesquisadora: Entendi, E assim como você falou tudo que prevê a lei 8666, né!?

Servidor: Isso.

Pesquisadora: Ótimo. Bom, a priori eu lhe agradeço. Era o que eu precisava para este primeiro momento. Porque eu precisava ter um contato e saber quais documentos vou ter acesso. Como você se mostrou disponível, isso pode facilitar a pesquisa.

Servidor: Tranquilo.

ANEXO A - Cláusulas 10 e 11 do contrato UFPE

Cláusula 10-OBRIGAÇÕES DA CONTRATADA

Além dos encargos de ordem geral e dos demais definidos em outras cláusulas condições estabelecidas neste contrato, obrigar-se-á ainda a:

aa) evitar situações que gerem inquietações ou agitação de seus empregados no local de execução dos serviços, em especial aos pertinentes a atraso de salários e no fornecimento de vale transporte e vale alimentação;

cc) responder por todas as despesas decorrentes de tributos de qualquer natureza e todas as obrigações sociais e trabalhistas que incidam ou venham a incidir sobre este contrato, bem como as despesas necessárias para completa execução dos mesmos, exceto a publicação do seu extrato que será providenciada pela UFPE.

mm) é expressamente vedada, sem anuência da UFPE, a transferência do contrato de terceiros, bem como a subcontratação total ou parcial do mesmo.

oo) o pagamento dos salários dos empregados pela CONTRATADA deverá ser feito em depósito bancário, na conta dos empregados.

tt) a contratada deverá viabilizar no prazo de 60 dias contados do início da prestação dos serviços, a emissão do cartão cidadão expedido pela Caixa Econômica Federal para todos os empregados;

uu) a contratada deverá viabilizar, no prazo de 60 dias, contado do início da prestação dos serviços, o acesso de seus empregados, via internet, por meio de senha própria, aos sistemas da Previdência Social e da Receita Federal do Brasil, com o objetivo de verificar se as contribuições previdenciárias foram recolhidas

Cláusula 13. Fiscalização Técnica Operacional do Contrato

A Fiscalização Técnica Operacional do Contrato fica a cargo da infraestrutura Universitária do CAA/UFPE através do servidor responsável:

- i) Evitar ordens diretas aos terceirizados. As solicitações de serviços devem ser dirigidas ao preposto da empresa. Da mesma forma eventuais reclamações ou cobranças relacionadas aos empregados terceirizados.

Cláusula 11-OBRIGAÇÕES DA UFPE

- a) Exercer o acompanhamento e a fiscalização da execução do contrato, por meio de servidores designados por Portaria de Pessoal, que atuarão junto ao preposto da contratada, da proposta do Edital (e seus anexos) que norteara o processo licitatório;

§ 1º. É vedada a UFPE e seus representantes a prática de atos de ingerência na administração da contratada nos termos do Art.10 da IN SLTI/MPOG nº 2/2008, tais como:

- a) Exercer poder de mando sobre os empregados da contratada, devendo reportar-se somente aos prepostos ou responsáveis por ela indicado;
- b) Direcionar a contratação de pessoas para trabalhar na empresa contratada;
- c) Promover ou aceitar o desvio de funções dos trabalhadores da contratada, mediante a utilização destes em atividades distintas daquelas previstas no objeto da contratação e em relação à função específica para qual o trabalhador foi contratado.