



Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas da UFPI

# III SINESPP

20 a 24  
OUTUBRO  
2020

SIMPÓSIO INTERNACIONAL SOBRE ESTADO, SOCIEDADE E POLÍTICAS PÚBLICAS  
Democracia, desigualdades sociais e políticas públicas no capitalismo contemporâneo

## EIXO TEMÁTICO 2 | TRABALHO, QUESTÃO SOCIAL E POLÍTICAS PÚBLICAS

### A terceirização NA Universidade Federal do Piauí (UFPI): um estudo de caso sobre os operadores de micro

OUTSOURCING AT THE FEDERAL UNIVERSITY OF PIAUÍ (UFPI): a case study on the operators of micro

Fabiana Rodrigues de Almeida Castro<sup>1</sup>  
Francisca Scarlet O'hara Alves Sobrinho<sup>2</sup>

#### RESUMO

A terceirização é uma opção que a administração pública dispõe para a diminuição dos custos com mão de obra. A Universidade Federal do Piauí tem contratado muitos trabalhadores terceirizados na função de operadores de micro para, em substituição aos assistentes em administração, realizar as mesmas atividades destes. Assim, o objetivo da pesquisa foi analisar as condições que envolvem a contratação dos operadores de micro na UFPI. Para tanto, utilizou-se pesquisa bibliográfica e documental e o aporte teórico ancorado em Antunes (2003) e Alves (2000). O período da pesquisa compreendeu os anos de 2012 a 2016. Concluiu-se que o percentual de operadores de micro contratados foi superior a 700% em relação aos assistentes em administração. Constituem uma mão de obra mais barata, que desenvolvem as mesmas atividades realizadas pelos assistentes em administração, embora sob condições diferenciadas em relação à jornada de trabalho, piso salarial, direitos e obrigações trabalhistas.

**Palavras-Chaves:** Terceirização. Operador de Micro. Universidade Federal do Piauí.

#### ABSTRACT

Outsourcing is an option that the public administration provides for the reduction of costs with manpower. The Federal University of Piauí has hired many outsourced workers in the occupation of operators of micro for, in substitution to the assistants in administration, perform

<sup>1</sup> Docente do Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública e do Curso de Bacharelado em Administração da Universidade Federal do Piauí. Doutora em Políticas Públicas. E-mail: fabiana.kastro@hotmail.com

<sup>2</sup> Discente do Curso de Bacharelado em Administração da Universidade Federal do Piauí. E-mail: oharascarlet@ufpi.edu.br

the same activities as these. Thus, the objective of this research was to analyze the conditions that involve the hiring of operators of micro in UFPI. For that, used bibliographic and documentary research and the theoretical contribution anchored in Antunes (2003) and Alves (2000). The research period understood the years 2012 to 2016. It was concluded that the percentage of micro hired operators was over 700% in relation to administrative assistants. They constitute a cheaper manpower, who develop the same activities performed by the effective employees, although under different conditions in relation to the workday, minimum wage, rights and labor obligations.

**Keywords:** Outsourcing. Operators of micro. Federal University of Piauí.

## INTRODUÇÃO

O mundo do trabalho tem passado por muitas transformações no atual contexto de crise e de reestruturação capitalista e embora tenha reduzido a participação do trabalhador no mercado de trabalho, o capital não conseguiu eliminá-lo por completo do processo de produção determinando mudanças no seu fazer e saber, consolidadas por expedientes como estatutos, salários e condições laborais. (CASTRO, 2016; ANTUNES, 2003).

Na Universidade Federal do Piauí, em Teresina, no campus Ministro Petrônio Portella, a contratação de servidores técnico-administrativos, exercendo a função de assistente em administração, tem diminuído nos últimos anos, em razão da sua substituição por prestadores de serviços terceirizados sob a denominação de operadores de micro. Em 2012, foram contratados 70 operadores de micro, enquanto, assistente em administração, somente 01. (BRASIL, 2017c; BRASIL, 2012).

O estudo teve como objetivo analisar as condições que envolvem a contratação dos terceirizados na função de operador de micro, na UFPI. Classifica-se como estudo de caso, exploratório-descritivo e utilizou como procedimentos a pesquisa bibliográfica e a documental, tendo como fonte relatórios, atas, portarias, resoluções e outros. A pesquisa documental foi realizada nas dependências da Pró-Reitoria de Administração, mais especificamente, na Superintendência de Recursos Humanos e na Gerência de Contratos, na Universidade Federal do Piauí.

Os dados coletados sobre os operadores de micro e assistentes em administração referem-se apenas ao campus Ministro Petrônio Portella, em Teresina, no período de 2012 a 2016.

O artigo está dividido em quatro partes: a primeira, esta introdução; a segunda faz algumas considerações gerais sobre o contexto da terceirização; a terceira trata sobre a terceirização na UFPI e a última, a conclusão.

## **2 O CONTEXTO DA TERCEIRIZAÇÃO:** considerações gerais

No Brasil, a terceirização teve seus primeiros registros em 1950, quando as multinacionais instaladas aqui terceirizaram as atividades de limpeza e conservação dos polos industriais.

Até o final da década de 1980, foi uma prática restrita ao atendimento da necessidade das empresas de substituir trabalhadores em situações excepcionais, como férias e demandas sazonais, e atividade de segurança patrimonial. (COSTA, 2016).

Nesse sentido, Alves (2000, pp. 205-206) conceitua terceirização ou subcontratação, como também é conhecida, como “[...] um tipo de descentralização produtiva, centrado na lógica da focalização da produção, isto é, a empresa tende a concentrar seus esforços e se especializar na produção daquelas mercadorias sobre os quais ela detém evidentes vantagens competitivas”, delegando, a terceiros, as atividades complementares.

Nos anos 90, as medidas neoliberais de flexibilização do mercado de trabalho contribuíram para a expansão da terceirização por meio de outras formas que não as regulamentadas, como o contrato temporário, trabalho autônomo, entre outras. No cenário nacional, a terceirização assumiu um protagonismo na política empresarial, baseada na redução do custo de mão de obra, com o intuito de garantir a adequação a um novo modelo produtivo capaz de assegurar níveis superiores de competitividade e lucratividade. (DRUCK, 1999). A terceirização se expandiu, sobretudo, pela via do trabalho sem registro em carteira e clandestino, que se dá pela intermediação direta de mão de obra, assim como por uma nova modalidade legalizada, as cooperativas de trabalho (THÉBAUD-MONY e DRUCK, 2007).

Além das modalidades de terceirização, outros aspectos surgiram neste novo momento: a amplitude que a atividade passou a abranger na economia, desde “[...] atividades- meio ou extremamente periféricas como conservação, limpeza, segurança patrimonial, alimentação, a atividades centrais do processo produtivo, subcontratadas por uma gama cada vez maior de empresas.” (COSTA, 2016, p. 125).

Também, a terceirização

[...] passa a ser sinônimo de rebaixamento generalizado das condições de trabalho e salário de inúmeras categorias de trabalhadores que antes gozavam do status de serem efetivas das contratantes, normalmente grandes empresas onde as relações de trabalho são mais protegidas pela negociação coletiva e pela legislação. (COSTA, 2016, p. 125).

No Brasil, mais que uma estratégia de especialização, a terceirização constituiu-se no principal mecanismo de diminuição dos custos do trabalho ao aceitar que as empresas transferissem para terceiros a responsabilidade legal pela contratação.

A partir da década de 90, a terceirização na administração pública ganhou impulso no Brasil com a aprovação da Lei nº 8.666/93, conhecida como Lei de Licitações e Contratos, que juntamente com a Lei Complementar nº 101/2000, Lei de Responsabilidade Fiscal, permitiram a transferência da prestação de serviços públicos a terceiros.

Em 2017, a Lei nº 13.429, conhecida como Lei da Terceirização, veio reforçar a prática da terceirização, agora não somente das atividades-meio, mas também, permitindo a contratação de trabalhadores para atuar nas atividades-fim das organizações e definiu, em seu art. 2º, o trabalho temporário como

[...] aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços. (BRASIL, 2017).

A Lei da Terceirização também define, em seu art. 4, como empresa de trabalho temporário “[...] a pessoa jurídica, devidamente registrada no Ministério do Trabalho, responsável pela colocação de trabalhadores à disposição de outras empresas temporariamente” (BRASIL, 2017d) e em seu art. 5, a empresa tomadora de serviço como “[...]a pessoa jurídica ou entidade a ela equiparada que celebra contrato de

prestação de trabalho temporário [...]” (BRASIL, 2017d) com a empresa de trabalho temporário.

A opção pela terceirização na administração pública não é uma escolha. Enquanto no setor privado há plena liberdade, contratando a empresa que melhor se posicione no mercado, exigindo parâmetros de comprovação de qualidade – por exemplo, o padrão ISO, na administração pública a liberdade do gestor é limitado em razão da obrigatoriedade de contratar mediante licitação pública, cujos critérios de escolha estão definidos na Lei n. 8.666/93 e em suas alterações. (COSTA e SANTO, 2014).

Teixeira, Martelanc e Prado Filho (2009), enfatizam que, no setor público, a análise do contexto implica na realização de um planejamento consistente com controle da ação. Planejar envolve elaborar processos de forma que se possam atingir os objetivos do órgão na satisfação dos administrados de forma eficiente, eficaz e efetiva; ou seja, aquisição do menor preço para realização de determinada quantidade de serviço com qualidade, de forma a produzir resultado favorável.

Na administração pública, as vantagens da terceirização giram em torno da busca da eficiência administrativa e do equilíbrio fiscal, em contribuição para a geração de emprego e renda e para o desenvolvimento da economia; foco na atividade-fim; aumento da qualidade, com maior agilidade nas decisões; e redução orçamentária em custeio para aplicação em investimentos. (COSTA e SANTO, 2014).

Entre as desvantagens, estão problemas em relação à imagem da instituição no caso de ineficiência da contratada; riscos para a coordenação eficiente de muitos contratos; aumento da dependência de terceiros; dificuldade de encontrar o parceiro ideal; perda do controle dos custos dos serviços terceirizados; perda da identidade cultural da instituição, no longo prazo, por parte dos funcionários; e o impacto sobre a responsabilidade subsidiária dos direitos trabalhistas dos terceirizados.

### **3 A TERCEIRIZAÇÃO NA UFPI**

A UFPI tem como objetivo instruir o saber em todos os campos do conhecimento puro e aplicado, estimulando a criação cultural e o desenvolvimento do pensamento científico e do pensamento reflexivo, promover a divulgação de conhecimentos culturais, científicos e técnicos, promover extensão, incentivar o desejo permanente de

aperfeiçoamento cultural e profissional e formar diplomados nas diversas áreas de conhecimento (BRASIL, 2010).

Para auxiliar no cumprimento do seu objetivo, a instituição realiza concurso público para a ocupação de cargos técnico-administrativos. Esses cargos são de nível superior, nível intermediário e nível de apoio, sendo, no segundo tipo, que se encontram os assistentes em administração.

No período pesquisado, o total de servidores técnico-administrativos, em todos os *campi*, sofreu uma pequena variação positiva, passando de 943 para 969, respectivamente. Essa variação é atribuída ao aumento de servidores no nível superior, que passou de 233 para 278, enquanto nos outros dois níveis verificou-se um decréscimo, passando, o nível intermediário, de 640 para 639 e, o nível de apoio, de 70 para 52. (BRASIL, 2017a).

Para fins de análise neste trabalho, será considerado o cargo técnico de assistente em administração, classificado no nível intermediário. Sobre os critérios de organização e os requisitos a serem observados para a ocupação dos cargos de técnico-administrativos, o Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) (BRASIL, 2010, p. 178) diz que “a estruturação dos cargos integrantes do Plano de Carreira do pessoal técnico-administrativo é organizada em cinco níveis de classificação [...]” e “o agrupamento dos cargos em um mesmo nível observa o requisito de escolaridade, responsabilidade, conhecimentos, habilidades específicas, formação especializada, experiência, risco e esforço físico”.

Segundo o Plano de Carreira da UFPI, para ingressar no cargo de assistente em administração o candidato precisa possuir o ensino médio profissionalizante ou ensino médio completo. São atividades incumbidas ao cargo: tratar documentos, preencher documentos, preparar relatórios, formulários e planilhas, acompanhar processos administrativos, atender usuários no local ou à distância, executar rotinas de apoio na área de recursos humanos, participar da elaboração de projetos referentes à melhoria dos serviços da instituição, executar rotinas de apoio na área de materiais, patrimônio e logística, utilizar recursos de informática, secretariar reuniões e outros eventos. (BRASIL, [?]).

No período de 2012 a 2016, foi realizada uma única seleção para o cargo de assistente em administração no ano de 2014, cujo vencimento básico custou para os

cofres públicos R\$ 2.039,89<sup>3</sup>, para o cumprimento de uma jornada de trabalho de 40 horas semanais (BRASIL, 2014b). Além dessa remuneração, o assistente em administração está cercado de benefícios e vantagens asseguradas pela Lei Federal nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 (BRASIL, 1990), que normatizou os direitos e deveres jurídicos do funcionário público e instituiu o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, das autarquias, inclusive, as em regime especial e das fundações públicas federais.

No mesmo período, foram disponibilizadas 2.388 vagas nos pregões realizados pela Universidade Federal do Piauí, para a contratação de empresas de trabalho temporário que disponibilizam trabalhadores para atuar nas funções de: auxiliar de biblioteca, atendente e recepcionista, motociclista, costureira, técnico em economia doméstica, servente de limpeza externo, servente de limpeza interno, servente de limpeza hospitalar, encarregado de turma de limpeza interna, auxiliar de campo, operador de micro, almoxarife, contínuo, jardineiro, operador de roçadeira, recepcionista, tratador de animais, marceneiro, bombeiro, técnico em refrigeração, eletricitista, tratorista, agente de portaria, copeira, auxiliar de cozinha, garçom e operador gráfico. Do total acima, em 2012, foram disponibilizadas 437 vagas; em 2013, 456 vagas; em 2014, 322 vagas; em 2015, foram 651 vagas e em 2016, 522 vagas, distribuídas em todas as funções. (BRASIL, 2012; BRASIL, 2013; BRASIL, 2014a; BRASIL, 2015; BRASIL, 2016a).

De acordo com a Planilha de Terceirizados, nos anos de 2015 e 2016, havia 1200 e 674 terceirizados contratados, respectivamente, prestando serviço na UFPI, totalizando 1874 empregados, sendo 675 mulheres e 1199 homens oriundos de 09 diferentes empresas de trabalho temporário (no caso de 2016, não estão contabilizados os funcionários de duas empresas, pois as mesmas não apresentaram alguns documentos e acabaram rescindindo o contrato). (BRASIL, 2017b).

Dentre as ocupações citadas acima, a de operador de micro é a mais utilizada para realizar as atividades do assistente em administração na UFPI – pois o perfil exigido e o rol das atividades a serem executadas, são mais direcionadas para a realização de rotinas administrativas, de forma que, no período de 2012 a 2016, a instituição

---

3 Valor referente ao mês de abril/2014.

disponibilizou 502 vagas, somente para o campus Ministro Petrônio Portella, em Teresina, conforme a Tabela 1.

Tabela 1 - Assistente em administração e operador de micro contratados no campus Ministro Petrônio Portella, em Teresina (2012 a 2016)

	2012	2013	2014	2015	2016	TOTAL
<b>ASSISTENTE EM ADMINISTRAÇÃO</b>	01	02	18	31	09	61
<b>OPERADOR DE MICRO</b>	70	65	86	171	110	502

Fonte: Relação Técnicos Assistentes em Administração. Sistema de Pagamento. Listagem Geral de Servidores – UFPI, (BRASIL, 2017c). Pregões - nº 00160 - 2012 / nº 00027 – 2013 / nº 00155 – 2013 / nº 00068 – 2014 / nº 00082 – 2015 / nº 00107 – 2015<sup>4</sup> / nº 00025 – 2016 (BRASIL, 2012; BRASIL, 2013a; BRASIL, 2014a; BRASIL, 2015; BRASIL 2016a).

Segundo a Tabela 1, constatou-se que, enquanto o número admissões para o cargo de assistente em administração, no campus Ministro Petrônio Portella, em Teresina, nos anos de 2012 e 2013, foi de apenas 03 servidores, o de operador de micro chegou a 135. Em 2014 e 2015, registrou-se a maior quantidade contratada em ambas as ocupações, representando uma variação de 72,2%, para o cargo de assistente em administração e 98,8%, para a de operador de micro, sendo, estes últimos, quantitativamente cinco vezes, em média, superior aos primeiros. O ano de 2016, ao contrário dos anos anteriores, registrou uma queda na admissão de assistente em administração e na contratação de operador de micro, embora o último tenha permanecido em quantidade superior ao primeiro, mais de onze vezes.

De maneira geral, no campus Ministro Petrônio Portella, em Teresina, respeitadas as variações ocorridas no período, o total de operadores de micro representaram pouco mais de 700% em relação aos assistentes em administração.

Em relação à ocupação de operador de micro compete realizar tarefas básicas de informática, fornece comandos ao computador sobre as operações a serem executadas, zelar pela confiabilidade das informações tratadas pelos programas, acompanhar ou

<sup>4</sup> No Pregão nº 00107/2015 (BRASIL, 2015) constam 103 vagas para o cargo de operador de micro a serem distribuídas entre o campus Ministro Petrônio Portella, em Teresina e o campus Amílcar Ferreira Sobral, Colégio Técnico de Floriano – Piauí.

executar a instalação de equipamentos e executar pesquisas solicitadas através da internet. (BRASIL,2012).

Além de ocupações esvaziadas de conteúdo, o processo de reestruturação produtiva tratou de reduzir o preço da força de trabalho das pessoas que compõem a classe que vive do trabalho. O salário-base para a ocupação de operador de micro, no ano de 2012, por trabalhador, custou aos cofres da UFPI o valor de R\$ 2.220,72, porém, o piso salarial foi de R\$ 772,20; em 2013, manteve-se o valor de gasto e do piso salarial; em 2014, o valor para a UFPI aumentou, passando a custar R\$ 2.665,93, e o piso salarial aumentou para R\$ 880,00; em 2015, o gasto para os cofres públicos aumentou para R\$ 2.667,09, porém, o piso salarial continuou o mesmo do ano anterior; em 2016, o custo por trabalhador passou para R\$ 3.020,15, e, o salário mensal, para R\$ 1.052,82, para 176 (cento e setenta e seis) horas mensais, ou seja, 44 horas semanais, conforme as condições pré-estabelecidas no edital de contratação, enquadradas nos pressupostos do Decreto nº 2.271/97, e do parágrafo único do art. 1º, da Lei 10.520/02.

Quanto aos direitos assegurados aos operadores de micro nos contratos de terceirização estão os benefícios mensais e diários, entre outros, auxílio transporte, auxílio alimentação, assistência médica e familiar, seguro de vida, invalidez e funeral, décimo terceiro salário, afastamento maternidade, licença paternidade, aviso prévio indenizado, aviso prévio trabalhado, férias. (BRASIL, 2016a).

Embora a mão de obra terceirizada esteja cercada de direitos previstos na Consolidação das Leis do Trabalho-CLT, a limitação em relação ao tempo contratado, na maioria dos casos, não garante a sua permanência no mercado de trabalho. Esta mão de obra possui um vínculo formal de trabalho muito tênue, “[...] fazendo com que o trabalhador tenha sempre presente a possibilidade de perda do emprego e de sua incorporação ao contingente de trabalhadores desempregados, que vão alimentar o trabalho temporário ou, em situação ainda mais precária, [...]”. (KREMER; FARIA, 2005, p. 273).

A duração do contrato é de 12 meses, “[...] a contar da data de sua assinatura, podendo, no interesse da administração, ser prorrogado mediante Termo Aditivo, observado o limite de 60 (sessenta) meses”. (BRASIL, 2016a). Nesse sentido, instaura-se, segundo Alves (2000, p. 252), “[...] um novo tipo de regulação do trabalho, baseada

na flexibilização do contrato de trabalho, que expõe, cada vez mais, o trabalho assalariado à disposição contingencial do capital em processo”.

Além disso, observa-se que a implementação de um plano de cargo de carreira e regime de trabalho para os assistentes em administração visa garantir o crescimento destes na carreira, por meio do aperfeiçoamento, da capacitação e do mérito profissional, acarretando consequências diretas no grau de escolaridade, por exemplo. Isso é possível com a Resolução nº 236/13-CEPEX, da UFPI, que aprovou o Programa de Capacitação Interna, tendo por objetivo destinar vagas nos Programas de Pós-Graduação na IES, para a qualificação dos servidores da instituição. (BRASIL, 2013b).

Como mostra a Tabela 2, a maioria (78,69%) dos assistentes em administração são graduados, enquanto, somente 21,31% têm o segundo grau completo.

Tabela 2 – Assistente em administração, por grau de escolaridade, no campus Ministro Petrônio Portella, em Teresina (2012 a 2016)

<b>2º GRAU COMPLETO</b>	<b>GRADUADO</b>	<b>TOTAL</b>
<i>13</i>	<i>48</i>	<i>61</i>

Fonte: Relação Técnicos Assistentes em Administração. Sistema de Pagamento. Listagem Geral de Servidores – UFPI, (BRASIL, 2017c).

À mão de obra contratada como operador de micro cabe, como exigência de escolaridade, o 2º grau completo, de forma que a estes não é prevista nenhuma capacitação pela empresa de trabalho temporário ou pela empresa tomadora de serviços, que culmine em melhoria da sua educação formal ou da qualificação para as atividades desenvolvidas ou mesmo em melhoria salarial ou alguma forma de encarecimento na empresa contratante.

#### **4 CONCLUSÃO**

A terceirização é uma prática utilizada tanto por empresas privadas ou públicas visando o alcance de objetivos voltados, principalmente, para a redução dos custos de mão de obra; foco no negócio; melhoria dos níveis de qualidade e produtividade dos produtos e serviços. No entanto, para os trabalhadores, a terceirização representa a degradação das condições de trabalho, baixos salários e a perda de direitos.

Na administração pública, a terceirização não é uma escolha do gestor, se faz obrigatório em atendimento à Lei de Licitações e Contratos, Lei nº 8.666/93 e à Lei de

Responsabilidade Fiscal, Lei Complementar nº 101/2000 e, mais recentemente, a Lei nº 13.429/2017, seja para a realização de atividades-meio, seja para a realização de atividades-fim, conforme definido por esta última norma.

A Universidade Federal do Piauí, instituição de ensino superior do Estado do Piauí, para atender à demanda da comunidade, no que diz respeito a algumas atividades-meio, se utiliza de mão de obra terceirizada em todos os setores e *campi* da instituição. No campus Ministro Petrônio Portella, em Teresina, a ocupação de operador de micro é o tipo de ocupação mais contratada em empresas de trabalho temporário para realizar as atividades do assistente em administração, pois o perfil exigido e a especificidade das atividades a serem executadas por aqueles, são mais direcionados para a realização de rotinas administrativas. No período da pesquisa foram contratados 502 operadores de micro e realizado concurso com posterior admissão de apenas 61 assistentes em administração.

As condições de trabalho impostas aos operadores de micro incluem jornada de trabalho de 44 horas semanais, piso salarial pouco maior que o salário-mínimo, direitos garantidos pela CLT, além da exigência do uso de fardamento. A estes, como exigência de escolaridade, somente o 2º grau completo, de forma que não é prevista nenhuma capacitação por parte da empresa de trabalho temporário ou pela empresa tomadora de serviços que culmine em melhoria da sua educação formal ou da qualificação para as atividades desenvolvidas ou, ainda, que resulte em melhoria salarial.

Diante do exposto, a busca pela multifuncionalidade dos funcionários a baixo custo vem abrindo inúmeras vagas anualmente para empregados terceirizados que passam a desenvolver atividades de forma similar aos servidores efetivos, embora sob condições muito diferenciadas em relação a estes. O que se constata é que a administração pública tem preferido investir em operadores de micro, que não se vincula de forma direta com a instituição, em busca da redução de gastos com pessoal, contribuindo, por outro lado, para o aumento da precarização do trabalho dessa classe que vive do trabalho.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Giovanni. **O novo e precário mundo do trabalho**: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo. São Paulo, Editora Boitempo, 2000.

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?**: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. São Paulo: Cortez, 2003.

BRASIL. Universidade Federal do Piauí. **Quantitativo de servidores técnico-administrativos da UFPI**. 2012 a 2016. 2017a.

BRASIL. Universidade Federal do Piauí. **Planilha de terceirizados UFPI**. 2015 e 2016. 2017b.

\_\_\_\_\_. Universidade Federal do Piauí. **Relação Técnico Assistente em Administração**. Sistema de Pagamento - Listagem Geral de Servidores. Ref: 03/2017. 2017c.

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 13.429**, de 31 de março de 2017. Altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros. 2017d. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm) Acesso em: 18 mar. 2018.

\_\_\_\_\_. Universidade Federal do Piauí. Pró-Reitoria de Administração. **Coordenadoria Permanente de Licitação**. Pregão Eletrônico: nº 00025/2016. 2016a. Disponível em [http://comprasnet.gov.br/aceso.asp?url=/ConsultaLicitacoes/ConsLicitacao\\_Filtro.asp](http://comprasnet.gov.br/aceso.asp?url=/ConsultaLicitacoes/ConsLicitacao_Filtro.asp) . Acesso em: 26 Fev. 2020.

\_\_\_\_\_. Universidade Federal do Piauí. Pró-Reitoria de Administração. **Coordenadoria Permanente de Licitação**. Pregão Eletrônico: nº 00082/2015 – nº 00107/2015. 2015. Disponível em: [http://comprasnet.gov.br/aceso.asp?url=/ConsultaLicitacoes/ConsLicitacao\\_Filtro.asp](http://comprasnet.gov.br/aceso.asp?url=/ConsultaLicitacoes/ConsLicitacao_Filtro.asp) . Acesso em: 26 Fev. 2020.

\_\_\_\_\_. Universidade Federal do Piauí. Pró-Reitoria de Administração. **Coordenadoria Permanente de Licitação**. Pregão Eletrônico: nº 00068/2014. 2014a. Disponível em [http://comprasnet.gov.br/aceso.asp?url=/ConsultaLicitacoes/ConsLicitacao\\_Filtro.asp](http://comprasnet.gov.br/aceso.asp?url=/ConsultaLicitacoes/ConsLicitacao_Filtro.asp) . Acesso em: 26 Fev. 2020.

\_\_\_\_\_. Universidade Federal do Piauí. **Concurso Público Federal**. Ministério da Educação. Edital nº 07/2014 – UFPI. 2014b. Disponível em: [http://copese.ufpi.br/subsiteFiles/copesenovo/arquivos/files/Edital\\_UFPI\\_2014\\_.pdf](http://copese.ufpi.br/subsiteFiles/copesenovo/arquivos/files/Edital_UFPI_2014_.pdf). Acesso em: 02 Fev. 2020.

\_\_\_\_\_. Universidade Federal do Piauí. Pró-Reitoria de Administração. **Coordenadoria Permanente de Licitação**. Pregão Eletrônico: nº 00027/2013 – nº 0155/2013. 2013a. Disponível em:

[http://comprasnet.gov.br/aceso.asp?url=/ConsultaLicitacoes/ConsLicitacao\\_Filtro.asp](http://comprasnet.gov.br/aceso.asp?url=/ConsultaLicitacoes/ConsLicitacao_Filtro.asp)  
. Acesso em: 26 Fev. 2020.

\_\_\_\_\_. Universidade Federal do Piauí. Resolução nº 236/13. Aprova Programa de Capacitação Interna da UFPI (PCI-UFPI). 2013.b Disponível em:  
[https://ufpi.br/images/PRPG\\_links/Resolu%C3%A7%C3%B5es/236.13-CEPEX\\_-\\_Aprova\\_Programa\\_de\\_Capacita%C3%A7%C3%A3o\\_Interna\\_PCI-UFPI.pdf](https://ufpi.br/images/PRPG_links/Resolu%C3%A7%C3%B5es/236.13-CEPEX_-_Aprova_Programa_de_Capacita%C3%A7%C3%A3o_Interna_PCI-UFPI.pdf) Acesso em:  
26 fev. 2017.

\_\_\_\_\_. Universidade Federal do Piauí. Pró-Reitoria de Administração. **Coordenadoria Permanente de Licitação**. Pregão Eletrônico: nº 00160/2012. 2012. Disponível em  
[http://comprasnet.gov.br/aceso.asp?url=/ConsultaLicitacoes/ConsLicitacao\\_Filtro.asp](http://comprasnet.gov.br/aceso.asp?url=/ConsultaLicitacoes/ConsLicitacao_Filtro.asp)  
. Acesso em: 26 Fev. 2020.

\_\_\_\_\_. Universidade Federal do Piauí. **Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI)**. 2010 – 2014 / Universidade Federal do Piauí. – Teresina: EDUFPI, 2010. Disponível em:  
<http://www.leg.ufpi.br/arquivos/File/PDI.pdf>. Acesso em: 04 Fev. 2020.

BRASIL. **Lei nº 8.112**, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. 1990. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm). Acesso em: 26 Fev. 2020.

\_\_\_\_\_. Universidade Federal do Piauí. **Plano de Carreira**. [?].

CASTRO, Fabiana R. de Almeida. **Piauí: (des)emprego e mercado de trabalho (1990 - 2010)**. Teresina: EDUFPI, 2016.

COSTA, Márcia da Silva. Terceirização no Brasil: velhos dilemas e a necessidade de uma ordem mais incluyente. **Cad EBAPE.BR**, v. 14, nº 2, Artigo 10, Rio de Janeiro, Abr./Jun. 2016. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cebape/v15n1/1679-3951-cebape-15-01-00115.pdf> Acesso em: 18 mar. 2017

COSTA, Frederico José Lustosa da.; SANTO, Ivanise Hosana do Espírito. Terceirização de Serviços Públicos e Reforma Gerencial – o Caso da Secretaria da Fazenda de Pernambuco. **Revista ADM.MADE**, Rio de Janeiro, ano 14, v.18, n.2, p.28-48, maio/agosto, 2014. Disponível em:  
[file:///C:/Users/Microsoft140320/Downloads/Costa\\_Santo\\_2014\\_Terceirizacao-de-servicos-publ\\_33174.pdf](file:///C:/Users/Microsoft140320/Downloads/Costa_Santo_2014_Terceirizacao-de-servicos-publ_33174.pdf) Acesso em: 26 mar. 2017.

DRUCK, Maria G. **Terceirização: (des)fordizando a fábrica: um estudo do complexo petroquímico**. São Paulo: Boitempo, 1999.

KREMER, Antonio. FARIA, José Henrique de. **Reestruturação produtiva e precarização do trabalho: o mundo do trabalho em transformação**. R.Adm., São Paulo, v.40, n.3, p.266-279, jul./ago./set. 2005. Disponível em:  
<http://200.232.30.99/download.asp?file=V4003266.pdf>. Acesso em: 01 Fev. 2020.

TEIXEIRA, H. J.; MARTELANC, R.; PRADO FILHO, L. P. C. **Dilemas e perspectivas da terceirização no setor público**. 2009. Disponível em: <[www.docstoc.com/docs/5938427/DILEMAS-E-PERSPECTIVASDA-TERCEIRIZAÇÃO-NO-SETOR-PUBLICO](http://www.docstoc.com/docs/5938427/DILEMAS-E-PERSPECTIVASDA-TERCEIRIZAÇÃO-NO-SETOR-PUBLICO)>. Acesso em: 05 jun. 2017.

THÉBAUD-MONY, A.; DRUCK, G. Terceirização: a erosão dos direitos dos trabalhadores na França e no Brasil. In: DRUCK, G.; FRANCO, T. (Org.). **A perda da razão social do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2007. 23-58 p.