



**UnB**

Universidade de Brasília  
Faculdade de Administração, Contabilidade e Economia  
Departamento de Administração

**JOSIAN PEREIRA**

**VANTAGENS E DESVANTAGENS DA TERCEIRIZAÇÃO DE  
CARGOS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

**Um estudo de caso comparativo para cargos de natureza  
administrativa em dois órgãos do serviço público federal**

Brasília – DF  
2021

JOSIAN PEREIRA

**VANTAGENS E DESVANTAGENS DA TERCEIRIZAÇÃO DE  
CARGOS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

**Um estudo de caso comparativo para cargos de natureza  
administrativa em dois órgãos do serviço público federal**

Monografia apresentada ao Departamento de Administração como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Administração.

Professora Orientadora: Mestre, Olinda Maria Gomes Lesses

Brasília – DF  
2021

**JOSIAN PEREIRA**

**VANTAGENS E DESVANTAGENS DA TERCEIRIZAÇÃO DE  
CARGOS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

**Um estudo de caso comparativo para cargos de natureza  
administrativa em dois órgãos do serviço público federal**

A Comissão Examinadora, abaixo identificada, aprova o Trabalho de Conclusão do Curso de Administração da Universidade de Brasília do aluno

**Josian Pereira**

Mestre, Olinda Maria Gomes Lesses  
Professora-Orientadora

Mestre, Elizânia de Araújo Gonçalves  
Professora-Examinadora

Mestre, Roque Magno de Oliveira  
Professor-Examinador

Brasília, 24 de maio de 2021

Dedico este trabalho aos meus pais, Edilene Maria Pereira e José Pereira, além da minha irmã, Josilene Kelly Pereira, que sempre fizeram de tudo para que eu tivesse acesso a uma boa educação, mesmo com todas as adversidades que existiram. Sempre confiaram na minha capacidade, estiveram sempre comigo nos momentos mais difíceis e de superação; me ensinando que o conhecimento é a única coisa que ninguém pode tirar de nós. Espero que estejam orgulhosos.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus por todas as oportunidades, conquistas e aprendizados de todos os dias. Aos meus pais por todo esforço que sempre empenharam para mim. À minha irmã, que com nossos pais trabalhadores, assumiu o papel de me criar como se fosse uma mãe e sempre viu o melhor de mim. À Atlética de Administração, Presidência, que me proporcionou as melhores experiências, grandes aprendizados e vários colegas, os quais sempre lembrarei com muito carinho. A todos os professores que já passaram pela minha vida, os quais me proporcionaram vários aprendizados e conhecimentos. Em especial à Professora e minha orientadora, Olinda Maria Gomes Lesses, que sempre teve toda paciência comigo, mesmo antes de me orientar, e tem uma grande participação na minha formação. E por último, mas nada menos importante, aos meus amigos, Ana Beatriz, Ana Luísa Brilhante, Giovanna Lopes, Emily Wanzeller, Jacy Rodrigues, Renan Freire, Victória Pimenta e vários outros que me ajudaram e me deram força para nunca desistir. A todos o meu muito obrigado!

*“Ter um diploma e estar bem informado é mais  
audacioso do que portar metralhadoras”*

*(Carlos Eduardo Taddeo)*

## RESUMO

As relações de trabalho no ambiente público vêm passando por uma série de modificações ao longo do tempo, uma dessas modificações nas relações de trabalho se dá no campo da terceirização, que é tema de pesquisa e discussão de vários teóricos e teve no ano de 2017 mudanças nas legislações que a regulam. Dessa forma, o presente trabalho teve o objetivo analisar os custos-benefícios e vantagens e desvantagens da terceirização, realizando comparações entre os modelos de contratação por terceirização e de servidores para cargos de natureza administrativa em dois órgãos da Administração Pública. A pesquisa foi desenvolvida de forma qualitativa e para que fosse possível a comparação a análise se utilizou de uma simulação, pelo fato de que não há evolução de carreira para terceirizados, assim igualando as variáveis. Posto isso, foi verificado que na simulação os custos dos servidores se equivalem ao do gasto em terceirização e que há mais desvantagens do que vantagens em terceirizar na Administração. Por fim, concluiu-se que este trabalho colaborou no aumento estudos na área e recomenda-se para estudos futuros estudos diretamente inerentes à empresa terceirizada.

Palavras-chave: Terceirização, Administração Pública, Custos, Comparativo

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Gráfico de rotatividade descontada



## **LISTA DE QUADROS**

- Quadro 1 – Componentes do custo do trabalho para as empresas
- Quadro 2 – Custo do Trabalho Ampliado (% sobre o salário mensal em carteira)
- Quadro 3 – Objeto da contratação
- Quadro 4 – Comparação de custos – Valores sem equiparação
- Quadro 5 – Comparação de custos – Valores equiparados
- Quadro 6 – Quadro de vantagens
- Quadro 7 – Quadro de desvantagens

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

CBO – Classificação Brasileira de Ocupações

CLT – Consolidação das Leis de Trabalho

DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos

DF – Distrito Federal

FGTS – Fundo de Garantia do Tempo de Serviço

FUB - Fundação Universidade de Brasília

INCRA – Instituto Nacional de Colonização e Reforma Agrária

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada

LRF – Lei de Responsabilidade Fiscal

LTDA – Limitada

PLR – Programa de Participação nos Lucros e Resultados

SAT – Seguro Acidente de Trabalho

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>13</b>
1.1	Formulação do problema .....	14
1.2	Objetivo Geral .....	15
1.3	Objetivos Específicos.....	15
1.4	Justificativa.....	15
<b>2</b>	<b>REFERENCIAL TEÓRICO.....</b>	<b>17</b>
2.1	Servidor Público .....	17
2.2	Custo-benefício .....	17
2.3	Custo de um empregado.....	20
2.4	Custo de um servidor .....	24
2.5	Terceirização.....	27
2.6	Cargos de natureza administrativa.....	29
2.7	Administração Pública.....	30
2.8	Concurso.....	32
<b>3</b>	<b>MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA.....</b>	<b>34</b>
3.1	Tipo e descrição geral da pesquisa (técnicas de pesquisa ou estratégias escolhidas para coletar os dados).....	34
3.2	Caracterização da organização, setor ou área do objeto de estudo .....	36
3.3	Universo do estudo e período da pesquisa .....	40
3.4	Instrumento(s) de pesquisa.....	40
3.5	Procedimentos de coleta de dados .....	42
3.5	Procedimentos de análise de dados .....	43
<b>4</b>	<b>RESULTADOS E DISCUSSÃO .....</b>	<b>46</b>
4.1	Custos do contrato de terceirização para o Ministério da Economia.....	46
4.2	Custos per capita dos servidores da Fundação Universidade de Brasília e dos terceirizados do Ministério da Economia.....	48
4.3	Comparação de custos globais com valores equiparados .....	49
4.4	Análise do impacto da terceirização nos contratos trabalhistas .....	53
4.5	Análise das vantagens e desvantagens do contrato de terceirização .....	58
<b>5</b>	<b>CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES.....</b>	<b>67</b>
5.1	Considerações finais.....	67
5.2	Visão do Administrador .....	69

5.3	Limitações da pesquisa.....	70
5.4	Sugestões para pesquisas futuras .....	70
	<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>72</b>
	<b>APÊNDICES .....</b>	<b>76</b>
	<b>Apêndice 1 – Organograma do Ministério da Economia .....</b>	<b>76</b>
	<b>Apêndice 2 – Roteiro de análise documental .....</b>	<b>79</b>
	<b>Apêndice 3 – Termo de Contrato – Serviço Contínuo.....</b>	<b>80</b>
	<b>Apêndice 4 – Salário inicial e Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação .....</b>	<b>86</b>
	<b>Apêndice 5 – Auxílio transporte para servidores .....</b>	<b>91</b>
	<b>Apêndice 6 – Auxílio alimentação para servidores .....</b>	<b>94</b>
	<b>Apêndice 7 – Auxílio saúde de servidores.....</b>	<b>95</b>

## 1 INTRODUÇÃO

O trabalho público no Brasil vem passando por uma série de mudanças ao longo do tempo, buscando melhorar os serviços prestados para os usuários dos serviços públicos. Segundo Costa (2008):

Parte-se do pressuposto de que não é possível entender as recentes transformações do Estado, da organização governamental e da administração pública brasileira sem tentar reconstruir os processos de formação e diferenciação histórica do aparato estatal que se constituiu no Brasil, desde que a empresa da colonização aqui aportou, no alvorecer do século XVI. COSTA (2008)

Em sua história, a função pública no Brasil tem início no Brasil Colônia, onde segundo Costa (2008) “A administração colonial (...) Tratava-se de um cipoal de ordenamentos gerais, encargos, atribuições, circunscrições, disposições particulares e missões extraordinárias que não obedeciam a princípios uniformes de divisão de trabalho, simetria e hierarquia” COSTA (2008). Carvalho (2011, p. 21) reforça esta ideia afirmando que:

A função pública era basicamente arrecadadora e assumia a forma delegada, isto é, a Coroa transferia os negócios públicos aos poderosos locais. Esses, por sua vez, embora não fossem funcionários da Coroa, tinham o poder de nomeação aos cargos públicos, respeitados os limites fixados pela Coroa. As nomeações eram uma forma de aliciamento ou de retribuição de favores, sem quaisquer indícios de mérito. Além disso, não havia estrutura hierárquica das funções. CARVALHO (2011, p. 21)

A inserção no serviço público por mérito só começou de fato a ser delineada durante o primeiro governo do presidente Getúlio Vargas, Cavalcante e Carvalho (2017) afirmam que:

A proposta de reforma na administração pública tinha como diretriz a profissionalização da burocracia nos moldes do modelo weberiano clássico. Para tanto, foram adotadas algumas regras que valorizasse o caráter meritocrático do quadro de pessoal do governo federal, tais como: concurso público, estabilidade no emprego e organização de carreiras. CAVALCANTE; CARVALHO (2017)

Informação que pode ser reforçada por Costa (2008), que afirma que “Na área de pessoal, a Constituição de 1934 introduziu o princípio do mérito” COSTA (2008), o autor ainda ressalta que dentre todas as medidas que estavam sendo implantadas no governo Vargas,

a mais emblemática foi a criação do Departamento Administrativo do Serviço Público (...) O Dasp foi efetivamente organizado em 1938, com a missão de definir e executar a política para o pessoal civil, inclusive a admissão de definir e executar a política para o pessoal civil, inclusive a admissão mediante concurso público e a capacitação técnica do funcionalismo, promover a racionalização de métodos no serviço público e elaborar o orçamento da União. COSTA (2008)

Diante da crescente busca por eficiência do serviço público prestado para a população, a reforma administrativa de 98 tinha como pilar a administração gerencial que buscava a flexibilização de processos e onde se tem início os primeiros projetos de terceirização de cargos públicos. Costa (2008) pontua em seu trabalho as cinco diretrizes principais do Plano Diretor da reforma, as quais seguem abaixo:

- “ institucionalização, considera que a reforma só pode ser concretizada com a alteração da base legal, a partir da reforma da própria Constituição;
- racionalização, que busca aumentar a eficiência, por meio de cortes de gastos, sem perda de ‘produção’, fazendo a mesma quantidade de bens ou serviços (ou até mesmo mais) com o mesmo volume de recursos;
- flexibilização, que pretende oferecer maior autonomia aos gestores públicos na administração dos recursos humanos, materiais e financeiros colocados à sua disposição, estabelecendo o controle e cobrança a posteriori dos resultados;
- publicização; que constitui uma variedade de flexibilização baseada na transferência para organizações públicas não-estatais de atividade não exclusivas do Estado (devolution), sobretudo nas áreas de saúde, educação cultura, ciência e tecnologia e meio ambiente;
- desestatização, que compreende a privatização, a terceirização e a desregulamentação.” COSTA (2008)

Atualmente há uma tendência em tentar a diminuição do Estado, onde o debate sobre os gastos públicos e a eficiência dos serviços públicos vem ficando cada vez mais forte, com questionamentos sobre a qualidade dos serviços prestados pelo Estado, são levantadas pautas de privatização de serviços, principalmente após a entrada em vigor da lei nº 13.429/17 que dispõe, entre outros termos, sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros; e também da lei 13.467/17 que dispõe sobre alterações na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Diante desta perspectiva, sabendo-se que após as alterações do ano de 2017 várias terceirizações de cargos de atividade-fim começaram a ser realizadas dentro da administração pública, objetiva-se o levantamento da discussão do custo-benefício da terceirização, realizando um comparativo de um cargo terceirizado por um órgão e de carreira por outro. A comparação aqui se deu no âmbito dos custos relacionados diretamente ao salário dos cargos administrativos, desprezando os custos indiretos como o sistema de previdência pública assumida pelos órgãos após a aposentadoria de servidores, bem como custos com ações trabalhistas.

## 1.1 Formulação do problema

A ideia de trabalho consiste na explicação dos cargos, atividades desempenhadas, descrição de custos diretos e indiretos e elaboração de quadros comparativos, portanto levanta-se o seguinte questionamento: **Quais são os custos-**

## **benefícios, vantagens e desvantagens dos modelos de contratação adotados pelos órgãos do Serviço Público Federal?**

### **1.2 Objetivo Geral**

Comparar os custos-benefícios, vantagens e desvantagens, dos modelos de contratação de mão de obra adotados para cargos de natureza administrativa, em dois órgãos do Serviço Público Federal.

### **1.3 Objetivos Específicos**

Visando atingir o objetivo geral, foram elaborados objetivos específicos que tem por missão facilitar a conclusão do mesmo. Os objetivos específicos estão listados a seguir:

- Analisar os custos de um contrato de terceirização;
- Analisar o custo per capita, do cargo, dentro da empresa de terceirização e dos servidores do órgão;
- Comparar os custos com valores devidamente equiparados;
- Analisar o impacto da terceirização do ponto de vista trabalhista; e
- Analisar as vantagens e desvantagens da terceirização.

### **1.4 Justificativa**

A relevância da pesquisa se dá em razão da crescente onda de terceirização de cargos de atividade-fim, aprovada pelo decreto nº 9.507/2018, e do pouco material sobre o tema encontrado atualmente nos meios acadêmicos. Assim, sendo útil não somente no meio acadêmico, como também servindo como base para os tomadores de decisão nos ambientes públicos, auxiliando-os com indicadores mais claros.

A razão que justifica a pesquisa vem da necessidade de realização de um estudo empírico que descreva as variáveis em torno da tomada de decisão na terceirização, tendo uma ampla aplicação prática e uma grande contribuição para a área de conhecimento a ela associada, visto a pouca quantidade de pesquisas realizadas sobre o tema. Conforme afirmam Caldeira e Caldeira (2019)

“percebe-se que a falta de estudos voltados à terceirização no setor público, sob o ponto de vista de custos, dificulta que o administrador público alcance suas metas, uma vez que a alocação de recursos públicos impacta diretamente os serviços ofertados à sociedade”

(CALDEIRA; CALDEIRA, 2019)



## 2 REFERENCIAL TEÓRICO

O referencial apresentado a seguir embasa e dá norte à pesquisa realizada para este trabalho, fundamentando-o teoricamente.

### 2.1 Servidor Público

Segundo Meirelles (2016, p. 83) Agentes administrativos “são todos aqueles que se vinculam ao Estado ou às suas entidades autárquicas e fundacionais por relações profissionais, sujeitos à hierarquia funcional e ao regime jurídico determinado pela entidade estatal a que servem” (MEIRELLES, 2016, p. 83), entretanto o que interessa para este trabalho é uma modalidade dos Agentes administrativos, denominada Servidores Públicos Concursados.

Meirelles (2016, p. 517) caracteriza essa modalidade como uma “categoria que abrange a grande massa de prestadores de serviços à Administração e a ela vinculados por relações profissionais, em razão de investidura em cargos e funções, a título de emprego e com retribuição pecuniária” (MEIRELLES, 2016, p. 517).

A definição em sentido amplo do Servidor Público envolve “todos os agentes públicos que se vinculam à Administração Pública, direta e indireta, do Estado, sob regime jurídico (a) estatutário regular, geral ou peculiar, ou (b) administrativo especial, ou (c) celetista (regido pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT), de natureza profissional e empregatícia”. (MEIRELLES, 2016, p. 518)

Neste trabalho a pesquisa se deu no âmbito do regime jurídico do estatutário regular, onde os servidores

[...] são os titulares de cargo público efetivo e em comissão, com regime jurídico estatutário geral ou peculiar e integrantes da Administração direta, das autarquias e das fundações públicas com personalidade de Direito Público. Tratando-se de cargo efetivo, seus titulares podem adquirir estabilidade e estarão sujeitos a regime peculiar de previdência social” (MEIRELLES, 2016, p. 518 e 519).

### 2.2 Custo-benefício

O trabalho visa analisar o custo benefício da terceirização para órgãos públicos. Para uma análise correta, é necessário realizar a análise do ponto de custo-benefício de forma separada, esmiuçando o que se apresenta como custo e o que se apresenta como benefício.

O dicionário michaelis dá 5 conceitos de custo, 1. preço que se compra uma coisa, 2. valor em dinheiro pago, 3. trabalho com que se consegue alguma coisa, 4. esforço despendido para a obtenção de algo e 5. espaço de tempo que vai além do esperado. Dentro das empresas o conceito de custo entra no âmbito da contabilidade de custos, que faz uma diferenciação entre custo e despesa:

A contabilidade de custos, qualquer que seja o sistema, necessita da distinção entre custos e despesas. Teoricamente a distinção é fácil: custos são gastos (ou sacrifícios econômicos) relacionados com a transformação de ativos (exemplo: consumo de matéria prima ou pagamento de salários), despesas são gastos que provocam redução do patrimônio (exemplo: impostos, comissão de vendas, etc.). (CREPALDI, 2002, p.17).

Neste caso, ao fazer este sacrifício econômico, essa transformação de ativos relacionada aos pagamentos de salário pode ser vista como um investimento de onde se espera algum retorno, implicando em uma espécie de incentivo. A previsão de custos deve ser feita de maneira direcionada, correta e antecipada, onde tenha-se tempo hábil para a tomada de decisão inerente ao prosseguimento ou não do projeto.

Santos, Bornia e Leite (2010) sugerem que “um sistema de gestão de custos deve estar associado a um eficiente sistema de produção que seja capaz de alcançar os objetivos estratégicos da produção” (SANTOS; BORNIA; LEITE, 2010). Indo por esse caminho é possível verificar que apesar de ser um dispêndio financeiro da empresa e muitas vezes incorrer como gasto, quando feito de maneira correta, os custos obtidos visando investimento em pessoal, tem um potencial bem grande de retorno para as empresas.

Ao falar de benefício, Mariano, Guerrini e Rebelatto (2012) o definem como sendo “todo e qualquer aspecto positivo quantificável obtido no processo de colaboração, podendo estar relacionado a muitos fatores como: riscos, custos, agilidade, inovação, flexibilidade, posição de mercado, etc” (MARIANO; GUERRINI; REBELATTO, 2012). Ao entrar nesse tema, não há como fugir de sua vertente que entra em benefício do trabalho, “na empresa ‘patrimonialista’ os benefícios, quando concedidos, não o são com o fito de constituir um estímulo adicional à eficiência e à produtividade” (RATTNER, 1996). Empresas que seguem o estilo patrimonialista comumente costumam a não ter a prática de benefícios quando o fazem, o fazem por “obrigação do patrão, em troca da qual o empregado tem o dever de servir a esse patrão bem e fielmente” (RATTNER, 1996). Essa é uma relação que remete aos períodos patrimonialistas onde os senhores de terras tinham a obrigação de dar

condições de trabalho para os seus homens em troca da submissão e serviços prestados, pois assim ele consegue ter os serviços desses homens por muito tempo.

Já nas empresas modernas Rattner (1996) afirma que “instalar aprimorados serviços de benefício não significa, portanto, uma orientação altruística da direção da empresa, mas uma atitude pragmática ditada pelas condições peculiares do trabalho” (RATTNER, 1996). Em um contexto atual pode-se considerar que essas condições peculiares acabam por serem supridas por esses benefícios aumentando a produtividade e criando um ambiente favorável para o bem estar do quadro funcional, além da boa visibilidade daquela empresa diante da sociedade funcional, podendo selecionar cada vez mais talentos que se destaquem no mercado, visto que o mercado abraçará essa empresa.

A troca de vantagens entre empresa e funcionário fica evidente quando a empresa, ao oferecer benefícios recebe várias contrapartidas que aumentam sua produtividade, Rattner (1996) afirma que

[...] certos benefícios, como assistência médica, resultam em vantagem direta para as empresas quando se compara o seu custo relativamente baixo com as perdas em homens-hora ocasionadas por motivo de consultas aos médicos dos institutos de previdência, que provocam, no mínimo a ausência do empregado durante um ou mais dias de serviço. (RATTNER, 1996)

Sobre o benefício do transporte, Rattner (1996) afirma que “no caso do transporte de funcionários a vantagem é óbvia, pelo menos quando a empresa se localiza muito distante dos centros de habitação.” (RATTNER, 1996). Neste caso o benefício é evidente, pois ao proporcionar um veículo próprio ou fretado para uso de seus funcionários, a empresa reduz exponencialmente a perda de produção resultante de atrasos, faltas, etc.

Diante do exposto, obteve-se uma mensuração entre custo e benefício. Ramos e Schabbach (2012) afirmam que “custo-benefício é a relação monetária entre os custos e os benefícios de um programa” (RAMOS; SCHABBACH, 2012), por essa ótica sabe-se que um custo benefício positivo implica em uma relação onde os benefícios superam os custos, sendo aconselhável o prosseguimento e aprimoramento do programa. Entretanto, quando os custos superam os benefícios se faz necessária uma revisão do programa de forma a aumentar os benefícios, diminuir os custos ou ambos.

### 2.3 Custo de um empregado

O custo de um empregado é um cálculo que é alterado conforme a ótica observada, a percepção que um empregado tem sobre o seu salário não é a mesma que o empregador tem, que por sua vez difere da percepção do governo. Porém, como o foco deste trabalho é a análise do custo do empregado na visão gerencial, abordaremos somente essa visão neste referencial teórico.

Souza et al. (2012) apresentam o debate sobre como o custo do trabalho no Brasil é antigo e pautado na discussão do impacto da legislação trabalhista sobre o custo do trabalho. Na continuidade do trabalho, os autores descrevem que o “salário é apenas aquilo que recebido diretamente pelos empregados pelo trabalho efetivamente realizado e não é imposto pela legislação trabalhista.” (PASTORE, 1996 apud SOUZA, et al., 2012). Os autores complementam que Pochmann (1994) tem uma visão diferente, definindo salário como sendo “tudo aquilo que o trabalhador recebe diretamente” (POCHMANN, 1994 apud SOUZA, et al., 2012)

Souza et al. (2012) então concluem que a diferença está na consideração ou não do trabalho efetivamente realizado, pois “a remuneração do 13º salário ou os valores depositados nas contas individuais do FGTS não constituem salário.” (SOUZA et al., 2012), entretanto apontam que Pochmann (1994), por outro lado, já enxerga tais componentes como composições do salário.

Ao analisar o custo do trabalho Souza et al. (2012) desmembra os gastos em grupos de despesas como por exemplo Benefícios/Negociação Coletiva e Obrigações acessórias, “que contempla despesas oriundas de convenções coletivas, acordos com sindicatos e obrigações que impactam indiretamente o custo de cada trabalhador” (SOUZA et al., 2012). Os autores ainda complementam que o treinamento das reposições se refere ao

“[...] custo que as empresas enfrentam quando devem treinar e capacitar novos funcionários, contratados em substituição a funcionários antigos. O cálculo considera que o funcionário novo leva em média 3 meses para atingir o nível de produtividade normal, até esse ponto, tem produtividade igual a 75% desse padrão.” (SOUZA et al., 2012).

O item Custo do tempo não trabalhado versa sobre o “fato de que, para o período de 12 meses, deve-se incorporar o valor de um mês de férias não gozadas, calculado exatamente da mesma forma que o aviso prévio.” (SOUZA et al., 2012) O item Administração de pessoal tem seu direcionamento adicionando pontos que “fazem parte dos gastos que empresas incorrem para manter sua equipe de funcionários.” (SOUZA et al., 2012).

Por fim SOUZA, et al. (2012) descreve que em princípio não considerara componentes de custos que podem ser de extrema importância para as empresas, como por exemplo:

[...] o custo oriundo dos afastamentos com menos de quinze dias por licenças médicas, a estabilidade para trabalhadores acidentados, etc. Esses itens podem constituir parte importante dos custos do trabalho para algumas empresas, mas os impactos são bastante heterogêneos. Há setores onde existe incidência de adicionais de insalubridade, e há também empresas que dão benefícios como PLR, planos de saúde, mas em outros não. (SOUZA et al., 2012)

Abaixo é apresentada uma tabela através do quadro de numeração 1, obtida através do trabalho de Souza, et al. (2012) na qual ele detalha os componentes do custo do trabalho para as empresas. Pela tabela é possível observar que o custo de um funcionário em seu primeiro ano tem um valor consideravelmente maior do que o valor referente à sua manutenção durante cinco anos. A tabela é de fácil compreensão calculada sobre o salário base de R\$ 730,00 (setecentos e trinta reais). É possível observar que a porcentagem para cada categoria matriz é calculada sobre o custo total do trabalhador, dando uma noção exata do quanto aquela categoria representa no custo total do trabalhador.

Quadro 1 - Componentes do custo do trabalho para as empresas

	12 meses	60 meses
<i>Salário mensal bruto</i>	<i>730,00</i>	<i>730,00</i>
<b>I. Salário base</b>	<b>32%</b>	<b>36%</b>
Salário mensal líquido	671,60	671,60
<b>II. Recebimento</b>	<b>11%</b>	<b>9%</b>
13o. Salário	54,62	54,62
Adicional de férias	20,03	20,03
Férias Indenizadas	64,16	11,38
Vale transporte	88,20	88,20
<b>III. Compensação do empregado</b>	<b>18%</b>	<b>18%</b>
FGTS	64,05	64,05
INSS Trabalhador	64,89	64,89
Multa FGTS (40% sobre saldo)	25,11	23,15
Aviso prévio indenizado	54,48	14,34
<i>Benefícios/Negociação Coletiva</i>		
Vale alimentação	106,00	106,00
Auxílio creche	12,37	12,37
Cesta básica	43,80	43,80
<b>IV. Demais custos</b>	<b>39%</b>	<b>37%</b>
<i>Impostos/Encargos trabalhistas</i>	<b>12%</b>	<b>12%</b>
INSS Empregador	169,72	160,15
Multa FGTS (10% sobre saldo)	6,28	5,79
Salário educação	21,21	20,02
SAT (2%)	16,97	16,01
INCRA (0,2%)	1,70	1,60
Sistema S (3,1%)	26,31	24,82
<i>Obrigações acessórias</i>	<b>4%</b>	<b>5%</b>
Licença maternidade	17,03	17,03
Quota de deficientes	14,86	14,86
Quota de aprendizes	32,03	32,03
Obrigações de segurança	24,70	24,70
<i>Treinamentos</i>	<b>7%</b>	<b>3%</b>
Treinamento das reposições	100,01	18,42
Ginástica laboral	36,37	33,49
Treinamentos diversos	5,42	5,42
<i>Custos gerenciais</i>	<b>16%</b>	<b>17%</b>
Administração de pessoal	153,61	153,61
Manutenção de refeitório	2,34	2,34
Festas e eventos motivacionais	10,57	10,57
Custo do tempo não trabalhado	159,03	141,46
<i>Proteção Social</i>	-	-
<b>Total</b>	<b>2.067,44</b>	<b>1.858,89</b>
	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Fonte: Custo do Trabalho no Brasil - Proposta de uma nova metodologia de mensuração. SOUZA, et al. (2012).

Abaixo, segue uma segunda tabela trazida pelos autores, onde eles apresentam o conceito do custo do trabalho ampliado, calculado sobre o salário mensal em carteira:

Quadro 2 - Custo do Trabalho Ampliado (% sobre o salário mensal em carteira)

	12 meses	60 meses
<b>Recebimento</b>	<b>31,1%</b>	<b>23,9%</b>
13o. Salário	7,5%	7,5%
Adicional de férias	2,7%	2,7%
Férias Indenizadas	8,8%	1,6%
Vale transporte	12,1%	12,1%
<b>Compensação do empregado</b>	<b>50,8%</b>	<b>67,2%</b>
FGTS	8,8%	8,8%
INSS Trabalhador	8,9%	8,9%
Multa FGTS (40% sobre saldo)	3,4%	3,2%
Aviso prévio indenizado	7,5%	2,0%
<i>Benefícios/Negociação Coletiva</i>	<i>22,2%</i>	<i>22,2%</i>
Vale alimentação	14,5%	14,5%
Auxílio creche	1,7%	1,7%
Cesta básica	6,0%	6,0%
<b>Demais custos</b>	<b>109,3%</b>	<b>93,8%</b>
<i>Impostos/Encargos trabalhistas</i>	<i>33,2%</i>	<i>31,3%</i>
INSS Empregador	23,2%	21,9%
Multa FGTS (10% sobre saldo)	0,9%	0,8%
Salário educação	2,9%	2,7%
SAT (2%)	2,3%	2,2%
IN CRA (0,2%)	0,2%	0,2%
Sistema S (3,1%)	3,6%	3,4%
<i>Obrigações acessórias</i>	<i>12,1%</i>	<i>12,1%</i>
Licença maternidade	2,3%	2,3%
Quota de deficientes	2,0%	2,0%
Quota de aprendizes	4,4%	4,4%
Obrigações de segurança	3,4%	3,4%
<i>Treinamentos</i>	<i>19,4%</i>	<i>7,9%</i>
Treinamento das reposições	13,7%	2,6%
Ginástica laboral	5,0%	4,6%
Treinamentos diversos	0,7%	0,7%
<i>Custos gerenciais</i>	<i>44,6%</i>	<i>42,4%</i>
Administração de pessoal	21,0%	21,0%
Manutenção de refeitório	0,3%	0,3%
Festas e eventos motivacionais	1,4%	1,4%
Custo do tempo não trabalhado	21,8%	19,6%
<i>Seguro Desemprego</i>	<i>-</i>	<i>-</i>
<b>Total</b>	<b>191,2%</b>	<b>162,6%</b>

Fonte: Custo do Trabalho no Brasil - Proposta de uma nova metodologia de mensuração. SOUZA, et al. (2012).

Essa tabela nos mostra um panorama geral do impacto de cada categoria, em porcentagem, diante do valor percebido e pago como salário base para os empregados, no valor de R\$ 730,00 (setecentos e trinta reais). As duas tabelas são complementares, logo, também percebemos uma diminuição no custo do empregado para a empresa na segunda tabela diante da manutenção do funcionário pelo período de cinco anos.

É importante salientar que esse estudo de caso foi realizado em uma empresa com empresas da área têxtil e os próprios autores destacam que “não é possível tomar

os valores apresentados como representativos da realidade nacional” (SOUZA et al., 2012), mas que deu uma boa base para que o presente trabalho fosse desenvolvido.

## 2.4 Custo de um servidor

O custo de um servidor engloba diferenças dos custos de um empregado de empresa privada, algumas serão somente nomenclaturas, outras, no entanto serão bastantes significativas. Dessa forma, Meirelles (2016, p. 590) divide o sistema remuneratório da Administração direta e indireta como sendo

[...] a) subsídio, constituído de parcela única e pertinente, como regra geral, aos agentes políticos; b) remuneração, dividida em (b1) vencimentos, que corresponde ao vencimento (no singular, como está claro no art. 39, § 1º, da CF, quando fala em ‘fixação dos padrões de vencimento’) e às vantagens pessoais (que, como diz o mesmo art. 39, §1º, são os demais componentes do sistema remuneratório do servidor público titular de cargo público na Administração direta, autárquica e fundacional), e em (b2) salário, pago aos empregados públicos da Administração direta e indireta regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho, titulares de empregos públicos, e não de cargos públicos” (MEIRELLES, 2016, p. 590).

A nomenclatura adotada para a designação do salário também diverge da nomenclatura adotada pelo regime privado. Assim, no emprego público adota-se os termos “subsídio” e “vencimentos”. Segundo Meirelles (2016, p. 594)

[...] subsídio é uma modalidade de remuneração, fixada em parcela única, paga obrigatoriamente aos detentores de mandato eletivo (Senadores, Deputados Federais e Estaduais, Vereadores, Presidente e Vice-Presidente, Governador e Vice-Governador e Prefeito e Vice-Prefeito) e aos demais agentes políticos, assim compreendidos os Ministros de Estado, Secretários Estaduais e Municipais, os membros da Magistratura e do Ministério Público e os Ministros e Conselheiros dos Tribunais de Contas” (MEIRELLES, 2016, p. 594)

Assim, Meirelles (2016, p. 594) faz a observação para o que a Constituição Federal considera agentes políticos, afirmando que “agentes políticos - os membros de Poder, os detentores de mandato eletivo, os Ministros de Estado, os Secretários Estaduais e Municipais, os Ministros dos Tribunais de Contas e os membros do Ministério Público- o subsídio é a única modalidade de remuneração cabível” (MEIRELLES, 2016, p. 594).

Entretanto, a constituição faz uma ressalva em relação aos subsídios, Meirelles (2016, p. 594) aponta que:



[...] os servidores das carreiras relativas à Advocacia-Geral da União, da Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional, das Procuradorias dos Estados e do Distrito Federal e da Defensoria Pública, bem como os servidores policiais das Polícias Federal, Ferroviária Federal, Civil, Militares (não os das Forças Armadas) e Corpos de Bombeiros Militares, por força dos arts. 135 e 144, § 9º, da CF, embora não sejam agentes políticos, também serão obrigatoriamente remunerados “na forma do art. 29, § 4º. Outrossim, como prevê o art. 39, § 8º, da CF, outros servidores públicos, desde que organizados em carreira, também poderão, por lei federal, estadual, municipal ou do Distrito Federal, ter remuneração ‘fixada nos termos do § 4º’, acima referido (MEIRELLES, 2016, p. 594)

Dentre os vários aspectos do subsídio, Meirelles (2016, p. 595) aponta que:

[...] em razão da natureza jurídica que lhe foi imposta constitucionalmente, o subsídio é constituído de parcela única. Por isso, o art. 39, § 4º, veda expressamente que tal parcela seja acrescida de ‘qualquer gratificação, adicional, abono, prêmio, verba de representação ou outra espécie remuneratória’. Obviamente, como a Carta Política deve ser interpretada de forma sistematizada, deve-se concluir que os valores correspondentes aos direitos por ela assegurados no § 3º do art. 39 - como, para ilustrar, do 13º salário e do terço de férias - não são atingidos pela proibição de qualquer acréscimo. Aliás, como visto, o mesmo ocorre em relação ao teto geral (MEIRELLES, 2016, p. 595)

O conceito de Vencimentos é definido por Meirelles (2016, p. 595) como sendo “espécie de remuneração e corresponde à soma do vencimento e das vantagens pecuniárias, constituindo a retribuição pecuniária devida ao servidor pelo exercício do cargo público” (MEIRELLES, 2016, p. 595). Há de se ressaltar aqui que esta definição corresponde somente a Vencimentos (no plural), pois há uma divergência de significado entre a palavra no plural e no singular. No singular, Meirelles (2016, p. 595 e 596) define a palavra como sendo “correspondente ao padrão do cargo público fixado em lei, e os vencimentos são representados pelo padrão do cargo (vencimento) acrescidos dos demais componentes do sistema remuneratório do servidor público da Administração direta, autárquica e fundacional” (MEIRELLES, 2016, p. 595, 596).

Os servidores têm garantido por lei a irredutibilidade de sua remuneração e Meirelles (2016, p. 596) reforça que

[...] vantagens irretiráveis do servidor só são as que já foram adquiridas pelo desempenho efetivo da função (pro labore facto) ou pelo transcurso do tempo de serviço (ex facto temporis); nunca, porém, as que dependem de um trabalho a ser feito (pro labore faciendo), ou de um serviço a ser prestado em determinadas condições (ex facto officii), ou em razão de condições individuais do servidor (propter personam) (MEIRELLES, 2016, p. 596)

A irredutibilidade se dá no âmbito da remuneração, entretanto a mesma não garante ao servidor a irredutibilidade dos vencimentos, Meirelles (2016, p. 596) esclarece que:

[...] desde que sob o regime estatutário o Estado não firma contrato com seus servidores, mas para eles estabelece unilateralmente um regime de trabalho e de retribuição por via estatutária, lícito lhe é a todo tempo, alterar esse regime jurídico e, assim, as condições de serviço e de pagamento, desde que o faça por lei, sem discriminações pessoais, visando às conveniências da Administração. Todavia, da alteração do regime jurídico não pode advir redução de remuneração, pois a garantia da irredutibilidade, acima referida, protege o montante dos ganhos” (MEIRELLES, 2016, p. 596).

Ainda falando da modificação na remuneração de servidor, MEIRELLES (2016, p. 597) aponta que

[...] o aumento de subsídio e de vencimentos - padrão e vantagens- dos servidores públicos depende de lei específica, observada a competência constitucional para a iniciativa privativa em cada caso (CF, art. 37, X). Assim, para os do Executivo a iniciativa é exclusiva de ser Chefe (CF, art. 61, § 1º, II, “a”). É uma restrição fundada na harmonia dos Poderes e no reconhecimento de que só o Executivo está em condições de saber quando e em que limites pode majorar a retribuição de seus servidores. (MEIRELLES, 2016, p. 597)

Assim, se tratando de aumento de vencimentos, há duas espécies, às quais Meirelles (2016, p. 598) as define como sendo

[...] uma genérica, provocada pela alteração do poder aquisitivo da moeda, à qual poderíamos denominar aumento impróprio, por se tratar, na verdade, de um reajustamento destinado a manter o equilíbrio da situação financeira dos servidores públicos; e outra específica, geralmente feita à margem da lei que concede o aumento geral, abrangendo determinados cargos ou classes funcionais e representando realmente uma elevação de vencimentos, por se fazer em índices não proporcionais ao do decréscimo do poder aquisitivo (MEIRELLES, 2016, p. 598)

Se tratando de aumento genérico, Meirelles (2016, p. 598) cita que há assegurado uma “revisão geral anual, sempre na mesma data e sem distinção de índices”, dos vencimentos e dos subsídios” (MEIRELLES, 2016, p. 598). O autor ainda ratifica que “trata-se de verdadeiro direito subjetivo do servidor e do agente político, a ser anualmente respeitado e atendido pelo emprego do índice que for adotado, o qual, à evidência, sob pena de fraude à Constituição e imoralidade, não pode deixar de assegurar a revisão” (MEIRELLES, 2016, p. 598). Assim, o autor conclui que “a Constituição assegura a irredutibilidade real, e não apenas nominal da remuneração” (MEIRELLES, 2016, p. 598).

Meirelles (2016, p. 599) ainda descreve a segunda espécie da remuneração, chamada de reestruturações, como sendo “pelas quais se corrigem as distorções existentes no serviço público, tendo em vista a valorização profissional observada no setor empresarial, para que a Administração não fique impossibilitada de satisfazer suas necessidades de pessoal” (MEIRELLES, 2016, p. 599), por fim o autor esclarece que

A fim de facilitar a ação do poder público e evitar a descaracterização das reestruturações, anteriormente transformadas em verdadeiros aumentos gerais, pela reação em cadeia que provocavam relativamente aos vencimentos de cargos não abrangidos diretamente pela lei reestruturadora, foi que as Constituições, desde 1967, passaram a proibir a ‘vinculação ou equiparação de vencimentos, para o efeito de remuneração de pessoal do serviço público’ (MEIRELLES, 2016, p. 599)

## 2.5 Terceirização

A definição de terceirização se apresenta de uma forma abrangente que engloba vários aspectos, onde é necessário certa atenção às suas singularidades, para que não se confunda com seus outros conceitos comuns como subcontratação e divisão do trabalho capitalista. Marcelino e Cavalcante (2012) propõem como definição de terceirização “todo processo de contratação de trabalhadores por empresa interposta, cujo objetivo último é a redução de custos com a força de trabalho e/ou a externalização dos conflitos trabalhistas” (MARCELINO; CAVALCANTE, 2012).

No artigo, os autores citam o objetivo ideal da terceirização seria a especialização de serviços-meio os quais não são de objetivo da empresa, esse movimento teve início durante a década de 90 através de publicações da área da Administração e descreviam o movimento como sendo “Em sua quase totalidade, defendia-se a ideia de que as empresas deveriam focar suas “atividades-fim” e delegar tarefas e processos acessórios (“atividades-meio”) a outras empresas especializadas.” (MARCELINO; CAVALCANTE, 2012).

Mas a terceirização gera debates também entorno das condições de trabalho dos trabalhadores terceirizados, levando Marcelino e Cavalcante (2012) a questionarem se

Estariam elas realmente se especializando em atividades mais complexas e diferenciadas, preservando direitos trabalhistas das categorias e aumentando o dinamismo das economias nacionais? Ou seriam as terceirizações as melhores formas encontradas para quebrar resistências e diminuir os custos gerais com a força de trabalho, por meio de diminuição de salários, perda de direitos e piora das condições de trabalho? (MARCELINO; CAVALCANTE, 2012)

Tal problema ocorre com maior incidência no Brasil, onde eles apontam estudos que comprovam que

[...] constata-se que a terceirização causou efetivamente a precarização das condições de trabalho no Brasil. Na verdade, seria interessante mudar a própria pergunta: nos casos em que é possível comparar situações anteriores de enquadramento ocupacional e resultados posteriores devidos a processos de terceirização, houve, em algum lugar do país, melhoria das condições de trabalho e emprego (salários, direitos, segurança e vínculos sindicais) em relação às condições anteriores? Até o presente momento, desconhecemos casos em que a resposta a essa pergunta seja positiva. (MARCELINO; CAVALCANTE, 2012)

Em vias de fato a terceirização é usada como um meio de contornar as obrigações trabalhistas das terceirizantes com os trabalhadores, visto que estas deixam de responder diretamente ao direito do trabalho e passam a ter uma relação contratual com as terceirizadas, estabelecendo um vínculo civil e respondendo na mesma justiça. Marcelino e Cavalcante (2012) pontuam que

Toda vez que uma empresa resolve terceirizar, o que ela faz é transferir para outra os riscos e parte dos custos com a contratação da força de trabalho (os trabalhadores, os terceiros). Isso porque o seu próprio contrato deixa de ser trabalhista (empresa versus trabalhador) e passa a ser comercial ou civil (empresa versus empresa). Tal acontece se a empresa subcontratada é ou não especialista na função, se o contrato dela com seus trabalhadores é ou não por tempo indeterminado e se a relação entre contratante (ou tomadora) e subcontratada (ou terceira) é ou não duradoura. (MARCELINO; CAVALCANTE, 2012)

Por fim, os autores descrevem a terceirização como sendo:

[...] todo processo de contratação de trabalhadores por empresa interposta, cujo objetivo último é a redução de custos com a força de trabalho e/ou a externalização dos conflitos trabalhistas. Ou seja, é a relação na qual o trabalho é realizado para uma empresa, mas contratado de maneira imediata por outra. Na realidade brasileira, a terceirização é inseparável da ampliação da exploração do trabalho, da precarização das condições de vida das classes trabalhadoras. E, certamente, ela não teria a abrangência que tem hoje se não fosse a sua capacidade de reduzir custos – e, portanto, de servir como poderoso instrumento para a recomposição das taxas de lucro – e de transferir para outras empresas (as contratadas) o “problema trabalhista”, a necessidade de administração da força de trabalho e de negociação com ela e seus sindicatos. (MARCELINO; CAVALCANTE, 2012)

Em relação a relação empregatícia, Marcelino e Cavalcante (2012) detalham que

[...] quando falamos de relação empregatícia, não estamos nos referindo ao tipo de contrato que o trabalhador estabelece (temporário ou por tempo indeterminado) nem às condições de remuneração e proteção desse trabalho (presença de mais ou menos direitos trabalhistas, maior ou menor salário). Referimo-nos, sim, ao fato de que, entre o trabalhador e a atividade que ele desenvolve para benefício da produção ou do serviço de uma empresa, há outra empresa, cujos recursos provêm da primeira (mesmo que a empresa terceira seja contratada por mais de uma tomadora) e os lucros são auferidos a partir da intermediação da força de trabalho. Nessa relação, importa pouco, portanto, se a empresa terceirizada tem ou não maior capacidade técnica que a contratante. (MARCELINO; CAVALCANTE, 2012)

Os autores encerram seu trabalho afirmando que “Embora a ‘busca por especialização e qualidade’ apareça em discursos e projetos, não é esse o elemento central que condiciona a ação das empresas” (MARCELINO; CAVALCANTE, 2012), complementando:

A definição de terceirização que propomos, com este texto, para os pesquisadores e ativistas brasileiros pode fazer avançar a precisão das análises sobre o tema. É certo que, do ponto de vista das lutas contra a precarização do trabalho, várias mediações precisam ser feitas entre a explicação teórica do processo e os mecanismos possíveis de oposição aos efeitos negativos da terceirização para os trabalhadores. Mas uma definição precisa de terceirização pode esclarecer os termos públicos da luta político-econômica que em torno desse fenômeno se estabelece, tanto no cotidiano da luta – organizada sindicalmente ou não – entre trabalhadores e empresários, quanto na disputa legislativa sobre o tema. (MARCELINO; CAVALCANTE, 2012).

## **2.6 Cargos de natureza administrativa**

A cartilha de Classificação Brasileira de Ocupações 3ª edição de 2010, elaborada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, foi elaborada no sentido de padronizar códigos e descrições dos cargos para o mercado de trabalho. segundo a cartilha, “a CBO é o documento normalizador do reconhecimento (no sentido classificatório), da nomeação e da codificação dos títulos e conteúdos das ocupações do mercado de trabalho brasileiro. Sua atualização e modernização se devem às profundas mudanças ocorridas no cenário cultural, econômico e social do País nos últimos anos, implicando alterações estruturais no mercado de trabalho”.

Sua elaboração “contém as ocupações, organizadas e descritas por famílias. Cada família constitui um conjunto de ocupações similares correspondente a um domínio de trabalho mais amplo que aquele da ocupação”.

Com isso, segundo a CBO, a família ocupacional de natureza administrativa é composta pelos cargos de “Agentes, Assistentes e Auxiliares Administrativos, código 4110”. Estes cargos realizam atividades similares, executando “serviços de apoio nas áreas de recursos humanos, administração, finanças e logística; atendem fornecedores e clientes, fornecendo e recebendo informações sobre produtos e serviços; tratam de documentos variados, cumprindo todo o procedimento necessário referente aos mesmos. Atuam na concessão de microcrédito a microempresários,

atendendo clientes em campo e nas agências, prospectando clientes nas comunidades”.

Além disso, a cartilha ainda aponta que esses cargos “Trabalham nos mais variados ramos de atividades públicas ou privadas. São empregados com carteira e se organizam em equipe, tendo supervisão ocasional. O ambiente de trabalho é fechado e o horário é diurno. A categoria de “auxiliares” foi extinta nos órgãos públicos e suas funções são realizadas pelos assistentes administrativos. Já no caso da área privada, a categoria de “auxiliares e ajudantes” parece estar em processo de extinção e suas funções sendo incorporadas pelos assistentes ou pelos estagiários”.

Assim, visto que há a compatibilidade dos cargos, é possível a comparação dos mesmos, em vias de que suas atribuições são as mesmas, as categorias de auxiliares e ajudantes estão sendo incorporadas pelos assistentes e que vem ocorrendo um processo de extinção da categoria de auxiliares dentro dos órgãos públicos.

## 2.7 Administração Pública

O conceito de Administração Pública pode ser amplamente discutido, devido a sua abrangência, Costin (2010, p. 2) se vale de uma definição simples e objetiva, evitando debates ideológicos, fazendo a diferenciação entre Estado e Administração Pública e definindo Estado como sendo

[...] o conjunto de regras, pessoas e organizações que se separam da sociedade para organizá-la. Essa visão parte do pressuposto de que o Estado nem sempre existiu, mesmo que alguma forma de organização da sociedade exista até em comunidades primitivas, como as de povos indígenas, em que as funções de organização da vida em sociedade são exercidas por Conselhos de Anciãos, pelo pajé e pelo cacique (...) O Estado só passa a existir quando o comando da comunidade é garantido por algum tipo de aparelho ou instância especializada que, funcionando de forma hierárquica, separa claramente governantes e governados. O Estado moderno — com exceção do absolutismo, que se caracteriza muito mais como uma transição do medievo em direção à modernidade — passa a ser pensado a partir das ideias de representação e de separação entre o público e o privado. (COSTIN. 2010, p. 2)

Meirelles (2016, p. 68) define Administração Pública como sendo

em sentido formal, o conjunto de órgãos instituídos para consecução dos objetivos do Governo; em sentido material, é o conjunto das funções necessárias aos serviços públicos em geral; em acepção operacional, é o desempenho perene e sistemático, legal e técnico, dos serviços próprios do

Estado ou por ele assumidos em benefício da coletividade. Numa visão global, a Administração é, pois, todo o aparelhamento do Estado preordenado à realização de serviços, visando à satisfação das necessidades coletivas. (MEIRELLES, 2016, p. 68)

Moraes (2020, p. 365) define Administração Pública como sendo “a atividade concreta e imediata que o Estado desenvolve para a consecução dos interesses coletivos e subjetivamente como o conjunto de órgão e de pessoa jurídicas aos quais a lei atribui o exercício da função administrativa do Estado” (MORAES, 2020, p. 365).

Ao se explicar o Estado, se faz necessária também a explicação de sua estrutura, assim Costin (2010, p. 2) afirma que “Em sua versão moderna, o estado contém um conjunto de organismos de decisão (Parlamento e governo) e de execução (Administração Pública)” (COSTIN. 2010, p. 2). Mas ela também traz uma classificação diferente afirmando que

[...] o Estado é integrado por três poderes, a que correspondem três funções básicas: o Legislativo, o Executivo e o Judiciário. O primeiro estabelece as leis a serem seguidas por uma sociedade. O Executivo, por sua vez, tem por responsabilidade impor e fiscalizar a aplicação dessas leis, além de regulamentar, nas bases por elas previstas, a legislação aprovada pelo Legislativo, implementar políticas públicas, coletar impostos para o desempenho das funções do Estado e de seus componentes. O Judiciário, por fim, detém a capacidade de julgar, na maioria dos casos, a correta aplicação da lei e das penas correspondentes a seu desrespeito. (COSTIN. 2010, p. 2)

Ainda falando da estrutura da Administração Pública, Moraes (2020, p. 365) apresenta os elementos onde “a administração federal compreende a administração direta, que se constitui dos serviços integrados na estrutura administrativa da Presidência da República e dos Ministérios; e a administração indireta, que compreende as seguintes categorias de entidades dotadas de personalidade jurídica própria: autarquias; empresas públicas; sociedades de economia mista; fundações públicas” (MORAES, 2020, p. 365).

Meirelles (2016, p. 69) aponta que “administração é atividade neutra, normalmente vinculada à lei ou à norma técnica” (MEIRELLES, 2016, p. 69). E acrescenta que

[...] administrar é gerir interesses, segundo a lei, a moral e a finalidade dos bens entregues à guarda e conservação alheias. Se os bens e interesses geridos são individuais, realiza-se administração particular; se são da coletividade, realiza-se administração pública. Administração pública, portanto, é a gestão de bens e interesses qualificados da comunidade no âmbito federal, estadual ou municipal, segundo os preceitos do Direito e da Moral, visando o bem comum” MEIRELLES (2016, p. 88).

Por fim, Meirelles (2016, p. 90) adiciona que “a natureza da administração pública é a de um múnus público para quem a exerce, isto é, a de um encargo de defesa, conservação e aprimoramento dos bens, serviços e interesses da coletividade” MEIRELLES (2016, p. 90). Em relação à finalidade, o autor afirma que “os fins da administração pública resumem-se num único objetivo: o bem comum da coletividade administrada. Toda atividade do administrador público deve ser orientada para esse objetivo” MEIRELLES (2016, p. 90).

## 2.8 Concurso

A investidura em Cargo Público é predominantemente realizada pela modalidade de licitação concurso, Meirelles (2016, p. 395) define concurso como sendo “modalidade de licitação destinada à escolha de trabalho técnico ou artístico, predominantemente de criação intelectual. Normalmente, há atribuição de prêmio aos classificados, mas a lei admite também a oferta de remuneração (art. 22, § 4º)” (MEIRELLES, 2016, p. 395). Nos casos de Cargos Públicos o prêmio citado por Meirelles trata-se da própria investidura no cargo para aqueles que cumprirem os requisitos mínimos e conseguirem o desempenho desejado para estar entre os selecionados.

Meirelles (2016, p. 395) acrescenta que “é modalidade especial de licitação que, embora sujeita aos princípios da publicidade e da igualdade entre os participantes, objetivando a escolha do melhor trabalho, dispensa as formalidades específicas da concorrência” (MEIRELLES 2016, p. 395). A concorrência citada aqui trata-se de outra modalidade de licitação, que como não foi utilizada neste trabalho, não foi abordada mais profundamente.

Todas as condições do processo do concurso público devem estar descritas em edital, conforme Meirelles (2016, p. 395) afirma:

[...] de acordo com a lei (arts. 22, § 4º, 51, §5º e 52), que admite essa modalidade de licitação para a elaboração de projetos, as condições devem ser fixadas no regulamento do concurso. O regulamento, pois, é que indicará a qualificação exigida; estabelecerá as diretrizes e a forma de apresentação do trabalho; fixará as condições de sua realização e os prêmios a serem concedidos; designará a Comissão Julgadora e disporá sobre o critério de julgamento. Deve ser anunciado através de edital, com ampla divulgação pela



imprensa oficial e particular, com prazo mínimo de quarenta e cinco dias. (MEIRELLES 2016, p. 395)

Explicando o sistema, a constituição de 1988 ratifica em seu Artigo 37 que “II- A investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração”. Regra essa que deve ser seguida à risca, pois segundo Moraes (2002, p. 46)

[...] o Supremo Tribunal Federal, ressalvadas as exceções constitucionais, é intransigente em relação à imposição à efetividade do princípio constitucional do concurso público, como regra para todas as admissões da administração pública, vedando expressamente tanto a ausência desse postulado, quanto seu afastamento fraudulento, por meio de transferência de servidores públicos para outros cargos diversos daquele para o qual foi originariamente admitido. (MORAES, 2002, p. 46)

Tal regra é válida para toda a Administração Pública que tenha que preencher seu quadro de pessoal com novos trabalhadores, assim Moraes (2002, p. 46) ratifica que

[...] as autarquias, empresas públicas ou sociedades de economia mista estão sujeitas à regra, que envolve a administração direta, indireta ou fundacional, de qualquer dos poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios. Sociedade de economia mista destinada a explorar atividade econômica está igualmente sujeita a esse princípio. (MORAES, 2002, p. 46)

### **3 MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA**

Este capítulo objetiva encontrar as seções de tipo e descrição geral da pesquisa, que procurará apontar as técnicas de pesquisas e estratégias adotadas para a coleta de dados; caracterização das organizações, que descreverá as duas organizações objetos deste trabalho; população e amostra, que descreverá os participantes visados para este estudo; instrumentos de pesquisa, que apontará os meios utilizados para consecução da pesquisa; e procedimentos de coleta e análise de dados, que apresentará as formas de coleta e analisará os dados da mesma.

Pode-se definir pesquisa como o processo formal e sistemático de desenvolvimento do método científico. O objetivo fundamental da pesquisa é descobrir respostas para problemas mediante o emprego de procedimentos científicos. (GIL, 2008).

Já a metodologia é definida como sendo “o estudo da organização, dos caminhos a serem percorridos, para se realizar uma pesquisa ou um estudo, ou para se fazer ciência.” (FONSECA, 2002 apud GERHARDT; SILVEIRA, 2009)

Aqui é importante a diferenciação entre métodos e metodologia. Gerhardt e Silveira (2009) destacam que “a metodologia se interessa pela validade do caminho escolhido para se chegar ao fim proposto pela pesquisa; portanto, não deve ser confundida com o conteúdo (teoria) nem com os procedimentos (métodos e técnicas a serem utilizados na pesquisa)” (GERHARDT; SOUZA, 2009)

Os métodos aqui escolhidos, foram selecionados cuidadosamente visando obter melhor resultado para o estudo, de forma a assegurar a confiabilidade e fidedignidade dos dados e suas interpretações.

#### **3.1 Tipo e descrição geral da pesquisa (técnicas de pesquisa ou estratégias escolhidas para coletar os dados)**

“A pesquisa científica é o resultado de um inquérito ou exame minucioso, realizado com o objetivo de resolver um problema, recorrendo a procedimentos científicos.” (CÓRDOVA; SILVEIRA, 2009).

A presente pesquisa se caracteriza como qualitativa, em relação à abordagem, visto que o objetivo aqui não é colher extensivamente a maior quantidade de números, mas sim o aprofundamento nos dados e informações que os órgãos podem oferecer. Assim Córdova e Silveira (2009) afirmam que “a pesquisa qualitativa preocupa-se, portanto, com aspectos da realidade que não podem ser quantificados, centrando-se na compreensão e explicação da dinâmica das relações sociais” (CÓRDOVA; SILVEIRA, 2009)

Em relação à sua natureza, a pesquisa se qualifica como uma pesquisa básica, visto que a mesma objetiva a geração de novos conhecimentos. Córdova e Silveira (2009) descrevem pesquisa básica como sendo uma pesquisa que “objetiva gerar conhecimentos novos, úteis para o avanço da Ciência, sem aplicação prática prevista. Envolve verdades e interesses universais” (CÓRDOVA; SILVEIRA, 2009).

Com relação aos grupamentos das pesquisas, Gil (2008, p. 27) elenca os três grupos mais utilizados na atualidade, nomeando-os de pesquisas exploratórias, pesquisas descritivas e pesquisas explicativas. Diante desta perspectiva, com relação ao objetivo da presente pesquisa, esta se caracteriza como sendo uma pesquisa exploratória. “As pesquisas exploratórias têm como principal finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, tendo em vista a formulação de problemas mais precisos ou hipóteses para estudos posteriores” (GIL, 2008, p. 27). Como o presente tema tem uma considerável exploração em variáveis separadas, mas é pouco explorado quando juntado todas as variáveis, tal objetivo de pesquisa forma um perfeito casamento com o tipo de pesquisa exploratória, pois ainda segundo Gil (2008):

[...] pesquisas exploratórias são desenvolvidas com o objetivo de proporcionar visão geral, de tipo aproximativo, acerca de determinado fato. Este tipo de pesquisa é realizado especialmente quando o tema escolhido é pouco explorado e torna-se difícil sobre ele formular hipóteses precisas e operacionalizáveis. (GIL, 2008, p. 27)

O presente trabalho tem por missão a análise do custo-benefício para os órgãos que investem na prática da terceirização como política de cargos, comparando-o a um órgão que tem como política de cargo a carreira de servidor e tentando obter o resultado de qual seria mais vantajoso, não falando somente financeiramente, mas também em qualidade de trabalho. Contribuindo assim para a bibliografia teórica sobre o assunto, por meio de metodologia científica onde os dados coletados terão características primárias que serão resultados de coleta de dados disponibilizados em

arquivos públicos, apontando assim para resultados que se mostram com um alto grau de imprevisibilidade. Mesmo esta pesquisa sendo realizada com documentos públicos em sua formulação, este trabalho levou em consideração a preservação do sigilo de dados dos trabalhadores ocupantes dos cargos estudados, não fazendo a divulgação de nenhum dado que assuma um caráter personificado.

Assim as fases deste trabalho foram divididas em levantamento bibliográfico de estudos relevantes aos temas aqui estudados, levantamento de órgãos que se adequariam ao modelo proposto para a pesquisa, a aplicação da pesquisa documental e, por fim, a análise dos dados levantados juntamente com a revisão bibliográfica.

### **3.2 Caracterização da organização, setor ou área do objeto de estudo**

Segundo seu sítio e a lei 13.844 de 18 de junho 2019, o Ministério da Economia (ME) é o órgão que, na estrutura do governo federal, cuida da formulação e execução da política econômica nacional, da administração financeira e contabilidade pública, administração patrimonial, regulação profissional e política salarial, política de comércio exterior, previdência, negociações econômicas e financeiras com governos, organismos multilaterais e agências governamentais, entre várias outras. O órgão foi criado através da Medida Provisória 870, de 1º de janeiro de 2019, que estabeleceu a nova estrutura do governo federal, delegando sua autoridade superior ao denominado Ministro de Estado da Economia, conforme consta na lei 13.844 de 18 de junho de 2019.

O Decreto Nº 9.745, de 8 de abril de 2019, data sobre a estrutura regimental do Ministério da Economia detalhadamente. Sua estrutura será apresentada quantitativamente conforme a seguir.

No organograma disponibilizado em seu sítio e disponível no Apêndice 1 deste trabalho, é possível verificar que o Ministério da Economia é composto por 1 Gabinete do Ministro; 1 Assessoria Especial; 1 Assessoria Especial de Relações Institucionais, que contém 1 Assessoria Especial para Assuntos Parlamentares; 1 Secretaria Executiva e 1 Secretaria de Gestão Corporativa, que se encontram no mesmo plano e cada qual contém mais subsidiárias linha abaixo; 1 Assessoria Especial de Assuntos Estratégicos, que conta com 1 Assessoria Especial de Comunicação Social; e 1

Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional, 1 Secretaria Especial da Fazenda, 1 Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil, 1 Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, 1 Secretaria Especial de Desestatização, Desinvestimento e Mercados que é ligada à Secretaria Especial de Produtividade, Emprego e Competitividade, 1 Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital e 1 Secretaria Especial do Programa de Parceria de Investimento; todas essas no mesmo plano e com suas respectivas subsidiárias.

Além dos órgãos de assistência direta e imediata ao Ministro de Estado da Economia, também compõe o Ministério da Economia os Órgãos Colegiados, sendo eles: Conselho Monetário Nacional, Conselho Nacional de Política Fazendária, Conselho de Recursos do Sistema Financeiro Nacional, Conselho Nacional de Seguros Privados, Conselho de Recursos do Sistema Nacional de Seguros Privados, de Previdência Privada Aberta e de Capitalização, Conselho Administrativo de Recursos Fiscais, Comitê Brasileiro de Nomenclatura, Comitê de Avaliação e Renegociação de Créditos ao Exterior - Comace, Comitê de Coordenação Gerencial das Instituições Financeiras Públicas Federais, Comitê Gestor do Simples Nacional, Comitê de Financiamento e Garantias das Exportações, Conselho Nacional de Previdência, Conselho Nacional de Previdência Complementar, Câmara de Recursos da Previdência Complementar, Conselho de Recursos da Previdência Social, Comissão de Financiamentos Externos - Cofiex, Comissão Nacional de Cartografia - Concar, Comissão Nacional de Classificação - Concla, Conselho Nacional de Fomento e Colaboração - Confoco, Conselho Nacional de Metrologia, Normalização e Qualidade Industrial - Conmetro, Conselho Nacional das Zonas de Processamento de Exportação - CZPE, Conselho Nacional do Trabalho, Conselho Curador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço, Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador, Conselho Consultivo do Programa Nacional de Microcrédito Produtivo Orientado, Fórum Nacional de Microcrédito, Conselho Diretor do Fundo PIS-Pasep, Conselho Curador do Fundo de Compensação de Variações Salariais, Comitê para Gestão da Rede Nacional para a Simplificação do Registro e da Legalização de Empresas e Negócios - CGSIM e Câmara de Comércio Exterior - Camex.

Por fim, a composição direta do Ministério da Economia fecha com as entidades vinculadas, começando pelas autarquias, temos: Banco Central do Brasil, Comissão de Valores Mobiliários - CVM, Superintendência de Seguros Privados - Susep,

Superintendência Nacional de Previdência Complementar - Previc, Instituto Nacional da Propriedade Industrial - INPI, Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia - Inmetro, Superintendência da Zona Franca de Manaus - Suframa e Instituto Nacional do Seguro Social - INSS. Além das autarquias temos as empresas públicas, que são: Casa da Moeda do Brasil, Serviço Federal de Processamento de Dados - Serpro, Caixa Econômica Federal, Empresa Gestora de Ativos - Emgea, Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência - Dataprev, Agência Brasileira Gestora de Fundos Garantidores e Garantias S.A. - ABGF, Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social - BNDES e Companhia de Entrepósitos e Armazéns Gerais de São Paulo – CEAGESP. Também temos as sociedades de economia mista Banco do Brasil S.A., Banco da Amazônia S.A. e Banco do Nordeste do Brasil S.A. respondendo ao Ministério da Economia. Por último, temos as fundações públicas, que são: Fundação Escola Nacional de Administração Pública - Enap, Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - Ipea, Fundação de Previdência Complementar do Servidor Público Federal do Poder Executivo - Funpresp-Exe e Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho - Fundacentro.

Todos esses órgãos, além de descritos no organograma do Ministérios da Economia, o qual consta no Apêndice 1, também se encontram disponibilizados no decreto Nº 9.745, de 8 de abril de 2019, no CAPÍTULO II - DA ESTRUTURA ORGANIZACIONAL.

O Portal da Transparência detalha os gastos do Governo e em pesquisa no mesmo foi possível localizar a quantidade de trabalhadores nos órgãos do Ministério da Economia. O Portal faz uma divisão de Quantidade de Pessoas e Quantidade de Vínculos, filtrando o Órgão Superior Exercício e Órgão Exercício para o Ministério da Economia foi possível verificar um total de 103.137 na Quantidade de Pessoas e 121.618 na Quantidade de Vínculos.

A Universidade de Brasília é uma instituição de ensino superior que tem por missão produzir, integrar e divulgar conhecimento, formando cidadãos comprometidos com a ética, a responsabilidade social e o desenvolvimento sustentável. Além de ser uma universidade inovadora e inclusiva, comprometida com as finalidades essenciais de ensino, pesquisa e extensão, integradas para a formação de cidadãos e cidadãos éticos e qualificados para o exercício profissional e empenhados na busca de soluções

democráticas para questões nacionais e internacionais, por meio de atuação de excelência.

A Universidade de Brasília foi criada em 1962, sendo atualmente uma das principais referências acadêmicas nacionais, atuante em todas as áreas do conhecimento e aberta às principais demandas do Brasil e do mundo. Atualmente ela tem como visão de futuro ser referência nacional em ensino, pesquisa e extensão, com inserção local, regional e internacional, inovadora, inclusiva, transparente e democrática, com gestão eficaz e qualidade de vida.

A Universidade de Brasília, em dados consolidados pelo anuário estatístico de 2019, é composta por:

- 8 Decanatos
- 12 Institutos
- 14 Faculdades
- 53 Departamentos
- 12 Centros de Pesquisa
- 4 Centros de Ensino e Pesquisa
- 36 Núcleos
- 4 Secretarias
- 6 Órgãos Complementares
- 10 Órgãos Diversos
- 1 Hospital Universitário
- 2 Hospital Veterinário
- 4 Bibliotecas
- 1 Fazenda Água Limpa
- 4 Campi

No Portal da Transparência filtrando o Órgão Superior Exercício e Órgão Exercício para o Fundação Universidade de Brasília foi possível verificar um total de 6.427 na Quantidade de Pessoas e 7.320 na Quantidade de Vínculos. Sendo que dessa quantidade de pessoas, o anuário estatístico de 2019 detalha que o Corpo Técnico-Administrativo é composto por:

- 1.292 de Nível Superior
- 1.768 de Nível Intermediário
- 111 de Nível de Apoio

### 3.3 Universo do estudo e período da pesquisa

O universo de estudo aqui se concentra nos documentos públicos encontrados nos sítios e nas intranets dos órgãos estudados. Há a possibilidade de contato com os órgãos para solicitação de materiais complementares que possam não estar disponíveis nos locais mencionados anteriormente. Entretanto, a natureza de todos os documentos acessados é pública, mesmo que tenham certas restrições ou que precisem de solicitações.

O período estudado foi do início da vigência do atual contrato de terceirização do cargo de Auxiliar Administrativo no Ministério da Economia, que se inicia ao final de 2019 e vai até o final de 2020, em um total de um ano. Com isso os dados levantados na Fundação Universidade de Brasília foram elaborados e organizados tendo como base este mesmo período do contrato de terceirização, para fins de equiparação monetária.

### 3.4 Instrumento(s) de pesquisa

Com relação aos procedimentos, a presente pesquisa se encaixa no modelo de pesquisa documental, pois buscou, além do arcabouço teórico, uma coleta de dados diretamente de registros institucionais dos órgãos selecionados. Moreira (2005) destaca que

[...] a análise documental compreende a identificação, a verificação e a apreciação de documentos para determinado fim. No caso da pesquisa científica, é, ao mesmo tempo, método e técnica. Método porque pressupõe o ângulo escolhido como base de uma investigação. Técnica porque é um recurso que complementa outras formas de obtenção de dados, como a entrevista e o questionário. (MOREIRA, 2005)

Já Marconi e Lakatos (2017, p. 190) afirmam em seu livro que “A característica da pesquisa documental é tomar como fonte de coleta de dados apenas documentos, escritos ou não, que constituem o que se denomina de fontes primárias. Estas podem ter sido feitas no momento em que o fato ou fenômeno ocorre, ou depois” (MARCONI; LAKATOS, 2017, p. 190).



Ainda em seu livro, Marconi e Lakatos (2017, p. 192) detalham as fontes de documentos a serem utilizadas nesse tipo de pesquisa:

#### A. ARQUIVOS PÚBLICOS

Podem ser municipais, estaduais e nacionais. Em sua maior parte contêm:

- a) Documentos oficiais, tais como: ordens régias, leis, ofícios, relatórios, correspondências, anuários, alvarás etc.
- b) Publicações parlamentares: atas, debates, documentos, projetos de lei, impressos, relatórios etc.
- c) Documentos jurídicos, oriundos de cartórios: registros de nascimentos, casamentos, desquites e divórcios, mortes; escrituras de compra e venda, hipotecas; falências e concordatas; testamentos, inventários etc.
- d) Iconografia.

#### B. ARQUIVOS PARTICULARES

A primeira distinção a ser feita é entre domicílios e instituições, pela diferença de material que se mantém.

- a) Domicílios particulares: correspondência, memórias, diários, autobiografias etc.
- b) Instituições de ordem privada, tais como bancos, empresas, sindicatos, partidos políticos, escolas, igrejas, associações e outros, onde se encontram: registros, ofícios, correspondência, atas, memoriais, programas, comunicados etc.
- c) Instituições públicas, do tipo delegacias, postos etc., voltadas ao trabalho, trânsito, saúde, ou que atuem no setor de alistamento militar, atividade eleitoral, atividades de bairro e outros, podendo-se colher dados referentes a: criminalidade, detenções, prisões, livramentos condicionais; registro de automóveis, acidentes; contribuições e benefícios de seguro social; doenças, hospitalizações; registro de eleitores, comparecimento à votação; registros profissionais etc.

#### C. FONTES ESTATÍSTICAS

Vários órgãos, particulares e oficiais, se ocupam da coleta e elaboração de dados estatísticos, inclusive censitários, como: Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), Instituto Brasileiro de Opinião Pública (IBOP), Departamentos Municipais e Estaduais de Estatística, Instituto Gallup etc. Os dados coletados são os mais diversos:

- a) Características da população: idade, sexo, raça, escolaridade, profissão, religião, estado civil, renda etc.
- b) Fatores que influem no tamanho da população: fertilidade, nascimentos, mortes, doenças, suicídios, emigração, imigração etc.
- c) Distribuição da população: habitat rural e urbano, migração, densidade demográfica etc.
- d) Fatores econômicos: mão de obra economicamente ativa, desemprego, distribuição dos trabalhadores pelos setores primário, secundário e terciário da economia, número de empresas, renda per capita, Produto Interno Bruto etc.
- e) Moradia: número e estado das moradias, número de cômodos, infraestrutura (água, luz, esgotos etc.), equipamentos etc.
- f) Meios de comunicação: rádio, televisão, telefone, gravadores, carros etc.

Os exemplos citados são os mais comuns, porém as fontes estatísticas abrangem os mais variados aspectos das atividades de uma sociedade, incluindo as manifestações patológicas e os problemas sociais. (MARCONI; LAKATOS, 2017, p. 192).

Esta pesquisa adotou como fonte de dados os registros institucionais de arquivos públicos que se encontrarem disponíveis pelos órgãos a serem pesquisados. Documentos esses que se encaixam na tipificação de fonte de primeira mão, conforme Santos et al. (2009) afirma que “Os de primeira mão são os que não receberam qualquer tratamento analítico, tais como: documentos oficiais, reportagens de jornal, cartas, contratos, diários, filmes, fotografias, gravações gravuras, pinturas a óleo, desenhos técnicos, etc” (SANTOS et al., 2009).

Além da análise documental, este trabalho também foi desenvolvido com o auxílio da técnica Pesquisa Bibliográfica, segundo Gil (2008, p. 50) “a pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos”, complementando posteriormente “a pesquisa bibliográfica se utiliza fundamentalmente das contribuições dos diversos autores sobre determinado assunto” (GIL, 2008, p. 51).

O trabalho assume como fontes bibliográficas livros, periódicos científicos e periódicos de indexação, entre outras fontes citadas por Gil (2008, p. 61) como fontes bibliográficas, conforme afirmação a seguir

[...] as fontes bibliográficas mais conhecidas são os livros de leitura corrente. No entanto, existem muitas outras fontes de interesse para a realização de pesquisas, tais como: obras de referência, teses e dissertações, periódicos científicos, anais de encontros científicos e periódicos de indexação e resumo (GIL, 2008, p. 61).

### **3.5 Procedimentos de coleta de dados**

Esta pesquisa utilizou como procedimentos de coleta de dados fontes analisadas em documentos oficiais, sites, periódicos, entre outros arquivos públicos disponíveis ou solicitados perante à administração dos órgãos.

Para orientar a análise documental, este trabalho baseou-se em um roteiro, o qual está disponível no apêndice 2. O norteamento por roteiro tem importância no sentido de direcionar a análise documental para que a mesma seja realizada de forma

objetiva, assim diminuindo as variáveis externas que poderiam influenciar e atrapalhar o andamento da mesma. Prates e Prates (2009) afirmam que é preciso

[...] reconhecer que nossos olhos são condicionados, por nosso tempo histórico, por nossos interesses, nossa classe ou consciência de classe, nossas vivências, acessos, conhecimentos, experiência, nossas cadeias de mediações. Precisamos então ao optar pela observação ou pela análise documental, como de resto quando tratamos sobre outras técnicas de pesquisa, explicitar o que vamos realizar, quando, como, por quanto tempo, se a partir de um roteiro ou se livre de tópicos norteadores (orientados apenas pelo esqueleto do projeto - o problema e as questões norteadoras) (PRATES; PRATES, 2009)

Ainda em seu trabalho, os autores detalham que a

[...] experiência com uso desta técnica, como parte da metodologia de pesquisa, realizada a partir de roteiros norteadores orientados pelo que chamamos de 'esqueleto do projeto' tem sido bastante significativa para a elucidação de formas de representação social, análise de fundamentos, conceitos e orientações constantes em legislações, entre outras finalidades. (PRATES; PRATES, 2009)

Por fim, os autores ainda afirmam que “os roteiros de análise dependem da disponibilidade de informação constantes nas fontes, do objeto e objetivo do estudo, bem como do método que o fundamenta” (PRATES; PRATES, 2009) e ressaltam que

[...] o uso do roteiro possibilitou abordar os documentos de modo mais direcionado contribuindo sobremaneira para a realização do processo de análise por um grupo de alunos de iniciação científica que participaram do processo e, resguardadas as particularidades de cada estudo, pode ser readequado a novas investigações, contribuindo deste modo para a produção de metodologia de pesquisa. (PRATES; PRATES, 2009)

### **3.5 Procedimentos de análise de dados**

No âmbito da análise de dados, Mozzato e Grzybovski (2011) afirmam que “qualquer técnica de análise de dados, em última instância, significa uma metodologia de interpretação” (MOZZATO; GRZYBOVSKI, 2011). Com isso, dos procedimentos de análise de dados utilizados neste trabalho, por se tratar de uma metodologia de análise documental e bibliográfica, aqui foi utilizado a análise de conteúdo. Mozzato e Grzybovski (2011) discorrem que “a análise de conteúdo consiste numa técnica de análise de dados que vem sendo utilizada com frequência nas pesquisas qualitativas no campo da administração” (MOZZATO; GRZYBOVSKI, 2011), dessa forma este procedimento de análise se encaixa perfeitamente no teor qualitativo da pesquisa. Moreira (2005, p. 276) afirma que

[...] a análise documental, mais que localizar, identificar, organizar e avaliar textos, som e imagem, funciona como expediente eficaz para contextualizar fatos, situações, momentos. Consegue dessa maneira introduzir novas perspectivas em outros ambientes, sem deixar de respeitar a substância original dos documentos. (MOREIRA, 2005, p. 276).

E para que, dentro da análise documental, os dados sejam analisados corretamente, a análise de conteúdo se faz importante por ter uma boa validação. Mozzato e Grzybovski (2011) afirmam que

Quando a análise de conteúdo é escolhida como procedimento de análise mais adequado, como em qualquer técnica de análise de dados, os dados em si constituem apenas dados brutos, que só terão sentido ao serem trabalhados de acordo com uma técnica de análise apropriada” (MOZZATO; GRZYBOVSKI, 2011)

Diante disso, os autores complementam a linha de raciocínio afirmando que “a análise de conteúdo é um conjunto de técnicas de análise de comunicações, que tem como objetivo ultrapassar as incertezas e enriquecer a leitura dos dados coletados” (MOZZATO; GRZYBOVSKI, 2011).

A estruturação do processo de análise de dados contida neste trabalho, segue a estrutura de Bardin (2002, p. 95) que afirma que “as diferentes fases da análise de conteúdo, tal como o inquérito sociológico ou a experimentação, organizam-se em torno de três pólos cronológicos: 1) a pré-análise; 2) a exploração do material; 3) o tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação” (BARDIN, 2002, p. 95).

Para BARDIN (2002, p. 95), a pré-análise “é a fase de organização propriamente dita. Corresponde a um período de intuições, mas, tem por objectivo tornar operacionais e sistematizar as ideias iniciais, de maneira a conduzir a um esquema preciso do desenvolvimento das operações sucessivas, num plano de análise”. BARDIN (2002, p. 95).

Já a exploração do material, segundo a autora, é “a administração sistemática das decisões tomadas. Quer se trate de procedimentos aplicados manualmente ou de operações efectuadas pelo ordenador” BARDIN (2002, p. 101). Por fim, o tratamento dos resultados obtidos e interpretação é o momento onde “os resultados brutos são tratados de maneira a serem significativos (<<falantes>>) e válidos (BARDIN, 2002, p. 101).

Quanto às limitações da análise de conteúdo, Mozzato e Grzybovski (2011) afirmam que uma das limitações é

[...] a inferência do pesquisador, a qual se faz necessária, não é totalmente neutra; no entanto ele deve procurar interferir minimamente de maneira pessoal. Isso não quer dizer ser acrítico ou não fazer inferências, aspectos que uma análise de conteúdo em pesquisas qualitativas exige” (MOZZATO; GRZYBOVSKI, 2011).

Os autores ainda complementam que “nesse sentido, em virtude de a análise de conteúdo exigir inferência do pesquisador em suas diferentes fases, a neutralidade pode ser considerada uma limitação” (MOZZATO; GRZYBOVSKI, 2011).

Para que essa barreira seja ultrapassada, Mozzato e Grzybovski (2011) afirmam que é necessário que

[...] o pesquisador, entre outras preocupações, deve assegurar-se detalhando os procedimentos adotados na abordagem, visando garantir a validade da sua análise. Não se está advogando uma busca rigorosa do método ou que o pesquisador não realize nenhuma inferência, fazendo uso da flexibilidade necessária, e, sim, que tome cuidado, tanto em detalhar como em cumprir as etapas que constituem o método, evitando tanto o positivismo como o idealismo” MOZZATO; GRZYBOVSKI (2011)

Para discorrer sobre validação, os autores ressaltam que

O pesquisador precisa saber que existem diferentes lógicas de pesquisa e que se manter em consonância com o método adotado é sinal de coerência. Por conseguinte, o saber explicitar a sua opção metodológica e todo o procedimento desenvolvido na construção de sua investigação também credita validade e confiabilidade ao estudo” MOZZATO; GRZYBOVSKI (2011).

Por fim, Mozzato e Grzybovski (2011) afirmam que há um saber onde “análise de conteúdo é considerada como técnica de análise qualitativa muito pertinente aos estudos organizacionais, possibilitando a ampliação da qualidade da pesquisa qualitativa no campo da administração em suas diferentes áreas” (MOZZATO; GRZYBOVSKI, 2011).

## **4 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

Este capítulo apresenta e discorre sobre os resultados obtidos através da coleta e análise de dados retirados dos documentos acessados. Para melhor desenvolvimento dos resultados, o capítulo foi organizado em 6 subtítulos de forma a facilitar a compreensão e a explicação dos dados. Os subtítulos são aqui descritos como: 4.1 - Custos de um contrato de terceirização; 4.2 - Custos per capita dos servidores da Fundação Universidade de Brasília e dos terceirizados do Ministério da Economia; 4.3 - Comparação de custos com valores equiparados; 4.4 - Análise do impacto da terceirização nos contratos trabalhistas; e 4.5 - Análise de vantagens e desvantagens da terceirização.

### **4.1 Custos do contrato de terceirização para o Ministério da Economia**

O contrato de terceirização aqui pesquisado contém em seu conteúdo os gastos que foram despendidos pelo Ministério da Economia, atuando aqui como tomadora de serviços. Santos (2014, p. 35) define esses custos como “custos de transação” e afirma que “a importância em considerar os custos de transação se dá em razão da falta de correspondência com a realidade que as teorias econômicas neoclássicas consideravam, como a ausência de custos e a racionalidade dos agentes ilimitada” (SANTOS, 2014, p. 35). O autor ainda ressalta que “o conceito de transação está relacionado ao de troca” (SANTOS, 2014, p. 35) acrescentando que “a transação condiciona o comportamento das partes, tendo em vista que elas estão sujeitas ao risco de que o que fora acordado entre elas não se verifique, ou seja, haja inadimplemento por parte de uma das partes” SANTOS (2014, p. 35 e 36).

O autor também traz o conceito de oportunismo, para logo em seguida explicar o aumento dos custos do contrato, segundo o autor

O conceito de oportunismo constata a situação de que os atores envolvidos em uma transação nem sempre atuarão de acordo com o que fora assumido e que o cumprimento do que fora acertado nem sempre será feito sem a verificação de novos custos àquele acordo (SANTOS, 2014, p. 40)

O autor ainda complementa a linha de raciocínio afirmando que

Partindo-se do pressuposto de que todos os indivíduos são oportunistas, e considerando a tentativa de se estabelecer as transações, são criadas instituições e salvaguardas contratuais ex ante à transação, visando reduzir os problemas decorrentes dessa forma de conduta, o que acarreta, por conseguinte, maiores custos de transação (SANTOS, 2014, p. 40)

As instituições ou fiscais do contrato de terceirização não foram medidos neste trabalho, por excederem o foco do mesmo. Os custos aqui apresentados estarão descritos diretamente no contrato de prestação de serviços, localizado no Apêndice 3. Dessa forma, o quadro 3 apresenta o objeto da contratação de prestação de serviço, o qual consta no Termo de Contrato de Prestação de Serviços, para atender à demanda do Ministério da Economia, conforme o item 1.3.

Grupo	Descrição/Especificação	Unidade de Medida	Quantidade
1	Auxiliar Administrativo	Posto	551
	Encarregado Geral	Posto	02

Quadro 3 - Objeto da contratação - Reprodução: Termo de contrato de prestação de serviços nº 24/2019

O quadro 3 detalha a quantidade de postos de trabalho a serem alocados na prestação de serviços para o Ministério da Economia. Os postos de trabalho aqui são entendidos como sendo o espaço a ser ocupado por cada um dos funcionários da empresa terceirizada dentro dos espaços determinados pelo Ministério da Economia.

Entretanto, o quadro 3 não traz em seu conteúdo os valores despendidos pelo Ministério da Economia, tais valores serão detalhados no item 3.1, o qual afirma “O valor mensal da contratação é de R\$ 1.829.414,08 (um milhão, oitocentos e vinte e nove mil quatrocentos e quatorze reais e oito centavos), perfazendo o valor total de R\$ 21.952.968,96 (vinte e um milhões, novecentos e cinquenta e dois mil novecentos e sessenta e oito reais e noventa e seis centavos).

O contrato pesquisado continua descrevendo, em seu item 3.2 que no valor citado acima estão incluídas todas as despesas ordinárias diretas e indiretas decorrentes da execução do objeto, inclusive tributos e/ou impostos, encargos sociais, trabalhistas, previdenciários, fiscais e comerciais incidentes, taxa de administração, frete, seguro e outros necessários ao cumprimento integral do objeto da contratação.

Neste tópico é importante destacar o que Sousa (2013) afirma:

Ao terceirizar, as empresas brasileiras costumam pensar que não terão que pagar os impostos trabalhistas e treinamentos, por exemplo, porém esquece-se de fatores importantes como custo mais alto por hora dos consultores, custo de ter um terceiro não treinado pelas consultorias e, acima de tudo, alguém que não terá tanto compromisso com a empresa” (SOUSA, 2013)

Aqui neste trabalho não foram considerados os custos de treinamento e nem o custo de fiscalização do contrato, mas é importante a reflexão sobre os terceirizados não receberem treinamento adequado, muito em função da alta taxa de rotatividade, abordada mais à frente; além da reflexão sobre o comprometimento do colaborador com a instituição tomadora de serviços.

#### **4.2 Custos per capita dos servidores da Fundação Universidade de Brasília e dos terceirizados do Ministério da Economia**

O objetivo deste tópico é apresentar os dados relacionados aos custos per capita nas instituições da Fundação Universidade de Brasília e no contrato de terceirização do Ministério da Economia, os dados aqui apresentados foram extraídos de documentos públicos que se encontram nos apêndices 4, 5, 6 e 7.

Para início da análise, se faz necessário o levantamento de alguns pontos. A composição do custo per capita em ambas as instituições aqui tem uma necessidade de equiparação para que haja a devida comparação, pois os trabalhadores terceirizados do Ministério da Economia recebem somente direitos básicos, que se restringem ao salário, vale alimentação e vale transporte na forma da lei. Por mais que os servidores da FUB tenham mais benefícios, a comparação não ficaria igualitária, ficando assim tendenciosa, caso fosse feita sem a devida equiparação, pois tais benefícios são direitos adquiridos pela classe de trabalhadores e mesmo que terceirização suprima vários desses direitos com o objetivo da redução de custos, para o objetivo do trabalho se faz necessário que as variáveis sejam similares, para fins de comparação e assim realizar assim uma simulação em um ambiente com as mesmas condições. Esta etapa do trabalho ainda não visa o debate sobre as condições de trabalho na terceirização, tópico que será abordado mais adiante.

Para que as variáveis sejam devidamente equiparadas, este trabalho não levou em consideração os incentivos à qualificação, bem como o auxílio à saúde, observados para os servidores da FUB. Pois como não há tais incentivos no contrato



de terceirização, para fins de equiparação, foi considerado somente o salário inicial do cargo de Assistente de Administração da FUB, além do que para o benefício do auxílio a saúde a métrica ser prejudicada dada a imprevisibilidade do benefício que leva em consideração a idade e o salário do servidor.

Assim, a composição do custo per capita mensal na FUB aqui se dá pela soma do salário, R\$ 2.446,96; do vale alimentação mensal, R\$ 458,00; e do valor dispensado para o vale transporte mensal, R\$ 95,18. Neste último foi respeitada a lei nº 7.619/85, que diz em seu artigo 4º “o empregador participará dos gastos de deslocamento do trabalhador com a ajuda de custo equivalente à parcela que exceder a 6% (seis por cento) de seu salário básico. Essa operação retorna um resultado de R\$ 3.000,14 de custo para a FUB.

A composição do custo per capita mensal no contrato de terceirização do Ministério da Economia, a título de comparação e elaboração de índices posteriores, se dá pela soma do salário, R\$ 1.278,71; do vale alimentação mensal, R\$ 706,20; e do valor dispensado para o vale transporte mensal, R\$ 165,26. Neste último foi respeitada a lei nº 7.619/85, que diz em seu artigo 4º “o empregador participará dos gastos de deslocamento do trabalhador com a ajuda de custo equivalente à parcela que exceder a 6% (seis por cento) de seu salário básico. Essa operação retorna um resultado de R\$ 2.150,17 de custo para a empresa terceirizada.

### **4.3 Comparação de custos globais com valores equiparados**

Com base nos dados apresentados no tópico anterior, que se referem aos custos por pessoa mensalmente na FUB, e complementando-os com os dados restantes inerentes ao contrato de terceirização, é possível observar um custo global de R\$ 30.135.644,63 (trinta milhões, cento e trinta e cinco mil, seiscentos e quarenta e quatro reais e sessenta e três centavos). Este valor foi obtido a partir da multiplicação da quantidade de servidores ativos, 757; pelo custo mensal por pessoa, R\$ 3.000,29; e a quantidade de meses anuais, que aqui neste trabalho foi considerado 13 meses em detrimento do 13º salário. O valor obtido dessa multiplicação foi somado ao valor obtido da multiplicação da quantidade de servidores ativos, 551; pela quantia dispensada para o  $\frac{1}{3}$  de férias anuais, R\$ 807,50.

O valor global obtido a partir das contas até aqui demonstradas, 30.135.644,63 (trinta milhões, cento e trinta e cinco mil, seiscentos e quarenta e quatro reais e sessenta e três centavos), acaba por ser bem maior do que a quantia dispensada para o contrato de terceirização, R\$ 21.952.968,96 (vinte e um milhões, novecentos e cinquenta e dois mil novecentos e sessenta e oito reais e noventa e seis centavos) e o índice de diferença entre os dois, em percentagem, dos valores globais obtidos para a FUB em comparação com o valor global do contrato de terceirização ficou em 27,15286%. Conforme mostra o quadro comparativo abaixo:

Valores sem equiparação			
Empresas / Variáveis	Fundação Universidade de Brasília	Ministério da Economia	
Custo global	R\$30.135.664,63	R\$21.952.968,96	
Diferença em %	27,15286%		
Lucro bruto do fornecedor	-	R\$6.344.293,69	R\$6.287.637,88
Quantidade de colaboradores	757	551	553
Custo global por colaboradores	R\$39.809,33	R\$39.842,05	R\$39.697,95
Salário inicial	R\$2.446,96	R\$1.278,71	
Diferença salarial em %	47,74291%		
Vale alimentação por dia	R\$20,82	R\$32,10	
Vale transporte por dia (-6%)	R\$4,33	R\$7,35	
Vale alimentação mensal	R\$458,00	R\$706,20	
Vale transporte mensal (-6%)	R\$95,18	R\$161,70	
1/3 de férias	R\$807,50	R\$421,97	
Custo per capita (mensal)	R\$3.000,14	R\$2.146,61	
Diferença do custo per capita em %	28,44970%		
Período pesquisado (meses)	13	13	

Quadro 4 - Comparação de custos – Valores sem equiparação.  
Fonte: Dados da pesquisa.

Entretanto o valor global aqui foi calculado para o quantitativo de 757 (setecentos e cinquenta e sete) postos, quantitativo bem superior aos 551 (quinhentos e cinquenta e um) considerando somente os postos de auxiliar administrativo ou 553 (quinhentos e cinquenta e três) postos, se considerado os postos de encarregado, para o qual o contrato de terceirização com Ministério da Economia foi elaborado. Diante disso, para que os valores apresentem uma realidade mais fidedigna, a quantidade de postos foi igualada, de forma a projetar os gastos realizados em condições de igualdade e assim calcular os índices que serão apresentados posteriormente. Aqui foram considerados os cálculos para as duas quantidades de colaboradores no contrato de terceirização do Ministério da Economia, os 551 (quinhentos e cinquenta e um) considerando somente os postos de auxiliar administrativo ou 553 (quinhentos e cinquenta e três) postos, se considerado os postos de encarregado. Conforme mostra o quadro abaixo:

Valores equiparados				
Empresas / Variáveis	Fundação Universidade de Brasília		Ministério da Economia	
Custo global	R\$21.934.942,15	R\$22.014.560,82	R\$21.952.968,96	
Diferença em %	-0,08218%	0,27978%		
Lucro bruto do fornecedor	-	-	R\$6.318.764,76	R\$6.262.016,29
Quantidade de colaboradores	551	553	551	553
Custo global por colaboradores	R\$39.809,33	R\$ 39.809,33	R\$39.842,05	R\$39.697,95
Salário inicial	R\$2.446,96		R\$1.278,71	
Diferença salarial em %	47,74291%			
Vale alimentação por dia	R\$20,82		R\$32,10	
Vale transporte por dia (-6%)	R\$4,33		R\$7,51	
Vale alimentação mensal	R\$458,00		R\$706,20	
Vale transporte mensal (-6%)	R\$95,18		R\$165,26	
1/3 de férias	R\$807,50		R\$421,97	
Custo per capita mensal	R\$3.000,14		R\$2.150,17	
Diferença do custo per capita em %	28,44970%			
Período pesquisado (meses)	13		13	

Quadro 5 - Comparação de custos – Valores equiparados.

Fonte: Dados da pesquisa.

Para a quantidade de 551 colaboradores na FUB, o valor global encontrado foi de R\$ 21.934.942,15 (vinte e um milhões, novecentos e trinta e quatro mil, novecentos

e quarenta e dois reais e quinze centavos). Este valor foi obtido a partir da multiplicação da quantidade de servidores ativos, 551; pelo custo mensal por pessoa, R\$ 3.000,14; e a quantidade de meses anuais, que aqui neste trabalho foi considerado 13 meses em detrimento do 13º salário. O valor obtido dessa multiplicação foi somado ao valor obtido da multiplicação da quantidade de servidores ativos, 551; pela quantia dispensada para o  $\frac{1}{3}$  de férias anuais, R\$ 807,50.

Já para a quantidade de 553 colaboradores na FUB, o valor global encontrado foi de R\$ 22.014.560,82 (vinte e dois milhões, quatorze mil, quinhentos e sessenta reais e oitenta e dois centavos). Este valor foi obtido a partir da multiplicação da quantidade de servidores ativos, 553; pelo custo mensal por pessoa, R\$ 3.000,14; e a quantidade de meses anuais, que aqui neste trabalho foi considerado 13 meses em detrimento do 13º salário. O valor obtido dessa multiplicação foi somado ao valor obtido da multiplicação da quantidade de servidores ativos, 551; pela quantia dispensada para o  $\frac{1}{3}$  de férias anuais, R\$ 807,50.

Com os resultados em mãos também foi possível obter o índice da diferença, em percentagem, dos valores globais obtidos para a FUB em comparação com o valor global do contrato de terceirização. Com isso, para a quantidade de 551 colaboradores, a diferença entre o valor global de R\$ 21.934.942,15 da FUB, com o valor global de R\$ 21.952.968,96 do Ministério da Economia, é de -0,08218%, pois o custo global da FUB é menor do que o Ministério da Economia, nessas condições. Já para a quantidade de 553 colaboradores, a diferença entre o valor global da FUB de R\$ 22.014.560,82 e o valor global de R\$ 21.952.968,96 do Ministério da Economia resulta em uma diferença de 0,27978%.

Com os resultados da comparação, foi elaborado o índice que leva em conta a razão do custo global obtido pelas análises, pela quantidade de colaboradores equiparados. Os resultados obtidos por essa razão no ambiente da FUB foram os valores de R\$ 39.809,33 para as quantidades de 551 e 553 colaboradores, em cada uma. Essa igualdade se dá devido ao fato de que na simulação da FUB o aumento do custo global é diretamente proporcional ao aumento do número de colaboradores. Já no ambiente do Ministério da Economia, os valores obtidos foram de R\$ 39.842,05 para a quantidade de 551 colaboradores e R\$ 39.697,95 para a quantidade de 553 colaboradores.

#### 4.4 Análise do impacto da terceirização nos contratos trabalhistas

Os tópicos anteriores mostraram dados e argumentos do ponto de vista das instituições. Este tópico tem por objetivo abordar o tema na ótica dos colaboradores e o custo-benefício da terceirização para os mesmos, pois a Administração Pública em suas tomadas de decisões e suas relações de trabalho, acaba por ser exemplo para empresas privadas e a comunidade em geral.

Diante disso, o principal impacto da terceirização nos contratos trabalhistas passa pela diminuição de custo para o tomador de serviços, que por vezes se dá com a supressão de direitos adquiridos pela classe trabalhadora. Conforme afirma Sousa (2013): “o novo modelo de produção encontrou na terceirização uma forma de flexibilização, uma nova forma de exploração do trabalho, que além de se adequar ao discurso da modernidade, ampliava as formas de trabalho precário” (SOUSA, 2013). Nessa linha de raciocínio da perda de direitos, a autora ainda complementa em seu texto que:

O propósito da flexibilização perpassa pela redução salarial, diminuição da jornada de trabalho e das contribuições sociais [...] funciona juntamente com o fenômeno da terceirização a precarização dos direitos trabalhistas conquistados e reconquistados em meio ao viés de degradação e depreciação do ser humano. (SOUSA, 2013)

Com os dados apresentados neste trabalho é possível verificar que mesmo os cargos sendo do mesmo grupo ocupacional, há uma redução significativa do salário inicial, sendo ele R\$ 2.446,96 na FUB e R\$ 1.278,71 no contrato de terceirização do Ministério da Economia. Essa depreciação do salário também é abordada por COSTA (2017), que afirma que a flexibilização do emprego teve grande impacto no final da década de XX

[...] no âmbito das economias nacionais, o neoliberalismo anglo-saxão apontou a saída da crise pela via de um modelo de gestão flexível e desregulamentado que logo se espalharia para as outras economias com a promessa de geração das “novas jazidas de empregos”. Onde elas medraram, não sem sofrer os refluxos da instabilidade econômica, foram marcadas pela pecha do trabalho inseguro e barato [...] esse regime de emprego, então dominante, passava a ceder, cada vez mais, lugar à disseminação de regimes diversos e mais flexíveis, mas que têm em comum o fato de serem empregos instáveis, de curta duração, de baixos salários e minguadas contribuições sociais, de fraca capacidade coletiva. (COSTA, 2017).

Nota-se que na linha das reduções dos benefícios, aqui foi utilizado o termo “salário inicial” pelo fato de que na FUB, os servidores têm incentivo à progressão de carreira, conforme o apêndice 4. Entretanto, este é outro direito preterido pelo contrato de terceirização. A progressão de carreira é um direito adquirido não só dos servidores da FUB e de outros órgãos, como também vários cargos em empresas privadas médias e grandes, onde ocorrem com maior frequência; e ocorre até mesmo em algumas empresas pequenas, mesmo que com menor incidência. As mecânicas são diversas, mas o processo sempre gira em torno de incentivos às qualificações e progressão de carreira conforme o alcance de metas pelos colaboradores. Nessas empresas privadas, há a possibilidade inclusive de mudança de cargos, onde a pessoa que alcança as metas pode assumir o cargo imediatamente superior. Opção vedada na Administração Pública, onde a progressão da carreira acontece somente dentro do mesmo cargo. Sobre isso o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) em sua Nota Técnica publicada em 2017 alerta, baseado em estudos, para essa possibilidade da diminuição de benefícios na terceirização, descrevendo que “para os trabalhadores, representa a incerteza de encontrar um novo emprego num curto espaço de tempo e o risco de ter que aceitar menores salários e benefícios, além de ter impactos no cálculo da aposentadoria” (DIEESE, 2017).

Os objetivos que norteiam as terceirizações são os mais diversos, assim como seus impactos. Costa (2017) afirma que:

[...] seu impacto mais significativo se manifestou numa maior segmentação do mercado de trabalho e no enfraquecimento do poder da barganha coletiva. Como estratégia corporativa, ela tem, portanto, uma finalidade econômica deliberada: reduzir custos produtivos, essencialmente os custos do trabalho, dotando as empresas de maior flexibilidade para o ajuste às oscilações da demanda; e um fim político não menos deliberado: o controle sobre a força de trabalho” (COSTA, 2017)

Tal controle político sobre a força de trabalho é restrito, pelo instituto da estabilidade, quando o contrato de trabalho é com os servidores e a terceirização propicia à administração pública tal controle e influência dentro dos espaços de trabalho. E nessa direção a autora complementa que “a subcontratação é, antes de tudo, produto de um processo mais amplo de reprivatização ou despolitização das relações de trabalho” (COSTA, 2017).

Outro aspecto relevante, que vai ao encontro do parágrafo anterior, é que os trabalhadores terceirizados, dentro dos espaços da contratante, ficam expostos às

ações coercitivas e a discriminações dentro desses espaços. Costa (2017) expõe que “os trabalhadores, explorados por essa dinâmica de acumulação, têm a precariedade como destino; são interinos permanentes e têm, na constante expectativa de serem dispensados, a coerção disciplinadora” (COSTA, 2017). E complementa que:

[...] os terceiros fazem as tarefas menos nobres e, muitas vezes, trata-se das mesmas tarefas de um trabalhador da empresa contratante, mas sempre com um status diferenciado, inferior [...] são comuns os relatos de trabalhadores que, realizando seu trabalho nas instalações da contratante, se sentem discriminados, humilhados, subordinados aos mandos dos empregados daquela, invisíveis num ambiente em que prevalece outra cultura e identidade de classe” (COSTA, 2017).

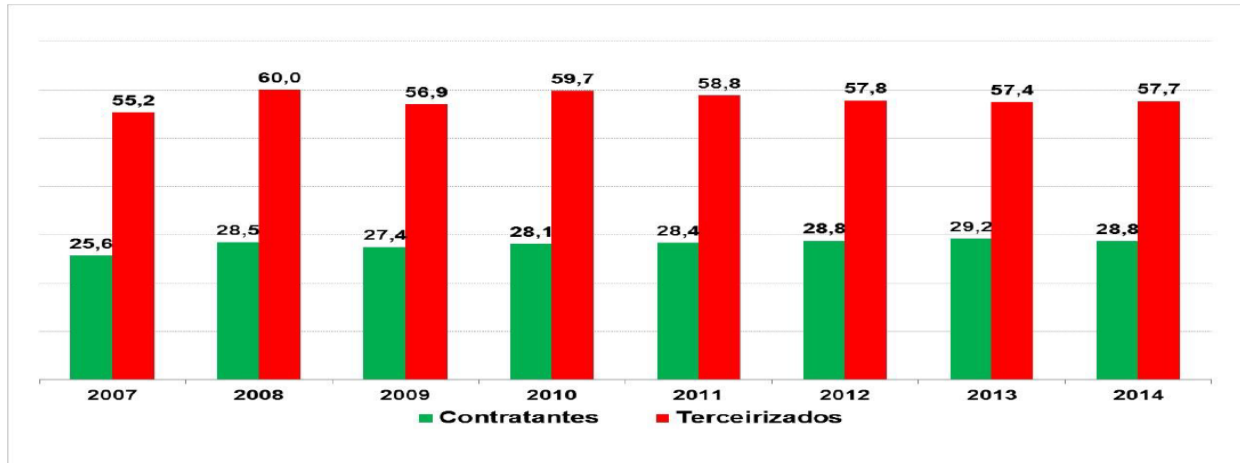
Outro ponto importante a ser destacado é relativo à taxa de rotatividade, conforme falado anteriormente essa modalidade de contratação reflete em postos de empregos instáveis e de curta duração. Discorrendo sobre o tema, o DIEESE (2017) afirma que:

[...] nas atividades tipicamente contratantes, quando se observa a relação entre vínculos ativos e vínculos rompidos ao final de 2014, nota-se que de cada 100 vínculos ativos pouco mais de 40 foram rompidos. Já nos setores tipicamente terceirizados, essa relação é de 100 vínculos ativos para 80 rompidos. Esse último dado indica que os vínculos nas atividades tipicamente terceirizadas têm alta rotatividade” (DIEESE, 2017).

Mais que isso, esses dados mostram que, no setor privado, a taxa de rotatividade nas atividades terceirizadas é o dobro do que nas atividades tipicamente contratantes.

Aprofundando no tema, os estudos contextualizam que “quando se exclui do total de vínculos rompidos aqueles que ocorreram a pedido do trabalhador, por morte ou aposentadoria e as transferências de trabalhadores entre unidades da mesma empresa, chega-se à taxa de rotatividade descontada” (DIEESE, 2017). Nos estudos foi possível observar que “a taxa de rotatividade descontada nas atividades tipicamente terceirizadas, em praticamente todos os anos analisados, é o dobro da que se verifica nas atividades tipicamente contratante, como mostra o gráfico” (DIEESE, 2017). Abaixo uma reprodução do gráfico citado acima.

**Taxa de rotatividade descontada em atividades tipicamente terceirizadas e tipicamente contratantes  
Brasil - 2007-2014 (em %)**



Fonte: MTb. Rais

Elaboração: DIEESE. Subseção CUT Nacional

Obs.: Exceto desligamentos a pedido do trabalhador, falecimentos, transferências e aposentadorias

Figura 1 - Gráfico de rotatividade descontada.

Fonte DIEESE.

Aqui é importante observar que a taxa de rotatividade descontada da FUB no período do trabalho foi igual a zero, muito em razão do instituto da estabilidade, mas também porque as saídas de colaboradores geralmente ocorrem por exoneração a pedido ou posse em outro cargo inacumulável. Isso significa dizer que não há custos adicionais por dispensa de colaborador, como há na iniciativa privada e que é considerado no cálculo para elaboração do contrato. Outra importante observação é referente aos treinamentos ministrados para os colaboradores, que fica prejudicada quando há uma alta taxa de rotatividade; como consequência, muitas terceirizadas preferem optar por não realizar os treinamentos adequados e as tomadoras de serviço ficam com colaboradores sem treinamento e com a prestação de serviço despadronizada. Para verificar a taxa de treinamento do contrato deste trabalho, teria que ser realizado um questionário com os colaboradores terceirizados e com a empresa terceirizada, entretanto tal objetivo não compreende o foco do trabalho.

Ao analisar um trabalho empírico realizado por Druck, Sena, Pinto e Araújo em pesquisa do IPEA em 2018, é possível apresentar alguns resultados que servem de base aos argumentos até aqui destacados. Os autores afirmam:

Com os dados obtidos na pesquisa, constatou-se que muitos desses direitos são desrespeitados. Mas, nesse item, o que mais chamou a atenção foi a quantidade de trabalhadores que trabalham sem tirar férias regularmente: 46% disseram que já ficaram sem tirar férias alguma vez, desde quando começaram a trabalhar na universidade. Quando perguntados se tiram férias



regularmente, desde quando começaram a trabalhar na UFBA, 9% responderam que nunca tiraram férias; 31%, às vezes; e 46% responderam que tiram férias regularmente. (DRUCK et al., 2018)

Os autores trazem ainda os motivos para que haja essa negligência com as férias dos colaboradores, afirmando que:

Isso ocorre devidos principalmente a uma prática comum entre as empresas terceirizadas e a UFBA, a “troca de crachás”, referida anteriormente, quando a empresa contratada, muitas vezes antes de completar um ano de serviços prestados, declara falência e rompe o contrato, sem pagar os direitos trabalhistas, e os mesmos trabalhadores são contratados por outra empresa terceirizada que a substitui. (DRUCK et al., 2018)

Esta “troca de crachás” não ocorre somente quando uma empresa vai à falência e rompe o contrato, pois os contratos têm um prazo determinado, que pode ou não ser prorrogado, também por tempo determinado. Mas após o período decorrido do contrato, se faz necessária uma nova licitação e em caso da entrada de uma nova empresa, os funcionários têm os seus valores pagos, mas os que ainda não haviam tirado férias, ficam sem os dias de descanso.

Druck et al. (2018) ainda complementam:

[...] para se ter uma ideia do quanto à prática da “troca de crachás” tem implicações sobre direitos elementares dos trabalhadores, sobretudo o direito a férias, identificou-se que 12% dos trabalhadores que trocaram de duas a quatro vezes de empresas, desde quando começaram a trabalhar na UFBA, tiraram férias a cada dois e quatro anos. Dos que trocaram de empresas de cinco a sete vezes, tiraram férias a cada dois a seis anos. E se encontrou um trabalhador que ficou dez anos sem férias” (DRUCK et al., 2018)

Uma notável manobra, considerada como vantagem para muitos estudiosos, para implementar a terceirização de atividades fim na administração pública é a Lei de Responsabilidade Fiscal (LRF), de 2000. Druck et al. (2018) argumentam que o principal objetivo dessa lei para controle das contas públicas foi

[...] reduzir as despesas com o funcionalismo público -, que inibiu a realização de concursos públicos e incentivou a terceirização, pois as despesas com a subcontratação de empresas, contratação temporária, emergencial e de comissionados não são computadas como ‘pessoal’. (DRUCK et al., 2018)

Isso nada mais é do que transformar os custos fixos em variáveis, os custos em si não se alteram muito, a intenção clara é deixar de gastar com os direitos conquistados por uma classe, se eximindo de compromissos trabalhistas.

Ao tratar da satisfação dos servidores terceirizados com seus empregos, os autores afirmam que:

[...] constatou-se que apenas 11% não estão satisfeitos. Os motivos variam, mas a maior parte diz não gostar da atividade que realiza. Entretanto, outras razões foram indicadas, como condições de trabalho ruins; falta de direitos;

perseguição; falta de coleguismo entre os terceirizados; baixo salário; trabalho em um horário ruim; e falta de incentivo para ascensão. (DRUCK et al., 2018)

Olhando o outro lado dos números, os autores complementam:

A imensa maioria está satisfeita com seus empregos: 89%. Entre os motivos mais expressivos, relatam-se os seguintes: 65% porque gostam do ambiente, por terem boa convivência ou por não sofrerem pressão, e por terem bom relacionamento com os alunos; e 32% porque têm um emprego. (DRUCK et al., 2018)

O número de 32% ratifica os argumentos apresentados neste tópico que muitos direitos são cerceados em decorrência da ampla mão de obra encontrada no mercado sem emprego formal.

Voltando aos números que apresentam uma alta satisfação com o trabalho, os autores apresentam outras variáveis, explicando:

[...] quando perguntados se gostariam de ter outro emprego, 77% responderam que sim, sendo os seguintes motivos: ter uma melhor remuneração; ter outra profissão; ter melhores condições de trabalho; ter o próprio negócio; ter mais estabilidade, entre outros. E quando perguntados se gostariam de trabalhar como terceirizados ou contratados diretamente, 99% responderam que gostariam de trabalhar como contratados diretos, pois, segundo ele, teriam mais estabilidade/segurança no trabalho; melhor remuneração; mais direitos; mais benefícios (plano de saúde, por exemplo); seriam mais valorizados em seus empregos; teriam seus direitos respeitados; não receberiam calote das empresas terceirizadas; teriam melhores condições de vida; e teriam menos jornada de trabalho. Tais afirmações revelam o quanto esses trabalhadores têm plena consciência do que é ser terceirizados e como eles veem a condição de trabalho do servidor público. (DRUCK et al., 2018)

#### **4.5 Análise das vantagens e desvantagens do contrato de terceirização**

Na ampla literatura, a terceirização tem reconhecida suas vantagens e desvantagens. Sobre as vantagens, Santos (2014, p. 20) aponta que

[...] em qualquer processo decisório, os aspectos negativos e positivos de uma diretriz a ser seguida devem ser considerados. Apesar de se propalarem largamente no cenário nacional as vantagens da terceirização, como se fosse a solução para as questões organizacionais, como qualquer processo decisório deve ser analisada com critérios em termos de competitividade” (SANTOS, 2014, p. 20).

Indo na mesma linha de raciocínio, Beal et al. (2019) afirmam em seu trabalho que

[...] a decisão de terceirizar deve ser tomada após avaliação completa e detalhada dos aspectos técnicos, garantias, preços, interesses pelo negócio e a irregularidade legal do fornecedor em gerar vínculo empregatício

presumido, além da qualidade necessária da eficácia e eficiência a serem requeridas pelo parceiro” (BEAL et al., 2019).

Dentre as vantagens para implementação, Sousa (2013) elenca algumas delas ao dizer que

[...] na realidade atual, marcada por uma sociedade globalizada e cada vez mais volátil, a terceirização apresenta algumas vantagens:

- Perspectiva econômica-contábil: transformação de custos fixos em variáveis e disponibilização de recursos financeiros;
- Competências essenciais: foco sobre a atividade-fim da empresa;
- Eficiência operacional: maior flexibilidade de produção e acesso às melhores tecnologias disponíveis;
- Custos de transação: melhor eficiência por meio da escolha da forma organizacional adequada à redução dos custos de transação” (SOUSA, 2013)

Sousa (2013) complementa a seguir com outras vantagens além das citadas anteriormente, como “especialização do serviço, maior produtividade, comprometimento com resultados e qualidade, diminuição do tempo de implementação, permite maior agilidade das decisões” (SOUSA, 2013). Outro ponto levantado por estudiosos como vantagem da terceirização é o ganho de competitividade e a geração de emprego, conforme afirmam, em pesquisa realizada pelo IPEA, Rebelo, Moreira, Lopes e Coura (2018) “o ganho de competitividade advindo das atividades especializadas colocará o Brasil em um novo patamar de geração de empregos e reanimará a economia” (REBELO et al., 2018).

Já no quesito desvantagens, a literatura também apresenta as mais variadas, em diferentes campos de visão, mas a grande maioria vai no sentido das desvantagens no campo dos direitos trabalhistas. Pela ótica dos colaboradores, para se reduzir os custos, os contratos de terceirização utilizam da arma de reduzir o salário dos colaboradores, Costa (2017) aborda a temática afirmando que

[...] isso é possível porque elas podem contar com a utilização da abundante força de trabalho que compões o que se convencionou chamar, nos países desenvolvidos, de mercado de trabalho secundário, no qual predomina a acirradíssima competição entre trabalhadores de baixa ou nenhuma qualificação, altamente propensos a aceitar qualquer oferta de trabalho. (COSTA, 2017)

O autor ainda complementa ratificando que:

[...] 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, 2017)

Sousa (2013), como já foi abordado aqui, cita como desvantagens que, segundo a autora, são com vistas a alcançar a vantagem da redução de custos. São elas:

[...] a diminuição dos benefícios sociais para grande parte dos profissionais terceirizados, os salários se diferenciam e se tornam mais baixos, há uma gradativa perda de representação sindical, devido ao fato de que a terceirização fragmenta o coletivo dos trabalhadores e a jornada de trabalho intensifica-se para estes profissionais que se encontram na situação de terceirização. (SOUSA, 2013).

Para se analisar as vantagens e desvantagens da terceirização abordada por este trabalho, foram elaborados dois quadros com base na literatura citada até aqui, sendo um quadro de vantagens e um quadro de desvantagens da terceirização. Foram elencadas 10 vantagens e 10 desvantagens, reunidas através da bibliografia apresentada, com o objetivo de realizar a análise das vantagens e desvantagens da terceirização à luz dos documentos e informações disponíveis, sobre o contrato aqui abordado.

As 10 vantagens listadas foram: redução dos custos, transformação de custo fixo em variável, foco da atividade fim, maior flexibilidade de produção e acesso às melhores tecnologias disponíveis, especialização do serviço, comprometimento com resultados e qualidade, diminuição do tempo de implementação, maior produtividade, ganho de competitividade, geração de empregos. Conforme os quadros abaixo.

Nº	Vantagens	Ministério da Economia > FUB
1	Redução dos custos	Não
2	Transformação de custo fixo em variável	Sim
3	Foco da atividade fim	Não
4	Maior flexibilidade de produção e acesso às melhores tecnologias disponíveis	Indeterminado
5	Especialização do serviço	Não
6	Comprometimento com resultados e qualidade	Sim
7	Diminuição do tempo de implementação	Sim
8	Maior produtividade	Indeterminado
9	Ganho de competitividade	Não
10	Geração de empregos	Não

Quadro 6 – Quadro de vantagens.

Fonte: Dados da pesquisa.

Nº	Desvantagens	Ministério da Economia > FUB
1	Redução de salários	Sim
2	Diminuição de benefícios sociais	Sim
3	Menor representação sindical	Indeterminado
4	Demissão em massa	Sim
5	Alta taxa de rotatividade descontada	Indeterminado
6	Instabilidade do emprego	Sim
7	Despolitização das relações de trabalho	Sim
8	Treinamento insuficiente	Indeterminado
9	Férias negligenciadas	Indeterminado
10	Jornada de trabalho aumentada	Sim

Quadro 7 - Quadro de desvantagens.

Fonte: Dados da pesquisa.

Ao analisar o primeiro item de vantagens, redução de custos, com base no quadro de custos já apresentado nos tópicos anteriores, é possível perceber que não há de fato uma redução de custos que seja determinante na opção pela terceirização. Considerando as mesmas quantidades de trabalhadores entrando na Administração Pública em situação inicial, quando a quantidade é de 551 a FUB tem um gasto 0,082% menor do que o Ministério da Economia; já quando a quantidade é de 553 a FUB tem um gasto 0,28% maior que o ministério da Economia. Como a diferença é mínima, em termos de porcentagem, tanto para mais quanto para menos, não há base suficiente que sustente o argumento de redução de custos, nesta simulação equiparada nas mesmas condições; por esse motivo o item de redução no quadro de vantagens não é atingido.

A análise do segundo item, transformação de custo fixo em variável, revela que o mesmo é alcançado pelo contrato, pois, como a literatura já afirmava, os gastos deixam de ser com a folha de pessoal e passam a ser gastos administrativos e com um tempo determinado. Essa mudança, tem os benefícios de desonerar a folha de pagamento, diminuir a possibilidade de gastos adicionais com processos trabalhistas, ter uma previsão exata dos gastos com aquela modalidade naquele período determinado, entre outros benefícios. Mas é importante ressaltar que esse item anda de forma alienada ao primeiro item, e quando o primeiro não é alcançado, este passa a ser somente um remanejamento da despesa entre as pastas do órgão.

No item de foco da atividade fim, a análise revela que o item não é contemplado. A vantagem do foco na atividade fim foi amplamente abordada pela literatura antes da lei de terceirizações aprovada no de 2017, a qual libera a terceirização para quaisquer atividades. A atividade administrativa é atividade inerente ao Ministério da Economia, conforme citado neste trabalho, com isso a atividade administrativa pode e deve ser considerada como atividade fim do órgão. Ao terceirizar as atividades do cargo de Auxiliar Administrativo, entende-se que o órgão abre mão da sua atividade fim, em prol de outros objetivos e por isso não atinge a vantagem do foco na atividade fim.

O item de maior flexibilidade de produção e acesso às melhores tecnologias disponíveis teve resultado indeterminado, pois não há o que se falar de acesso às melhores tecnologias, visto que o objeto de terceirização aqui é única e exclusivamente a mão de obra. Quanto à flexibilidade de produção, não houve como realizar a medição desta métrica, tendo em vista as limitações dos objetivos e dos métodos e técnicas do trabalho. O mesmo problema de resultado indeterminado se deu no item de Maior Produtividade, pelo mesmo motivo da flexibilidade de produção.

O item de especialização do serviço também não é contemplado nesta análise de vantagens. A explicação pela não contemplação se dá diante do objeto do contrato da empresa anterior, para os mesmos postos da atual. Segundo o contrato anterior, localizado no apêndice 8, na cláusula primeira - Do Objeto: Prestação de serviços terceirizados na categoria de recepção, sob forma de execução indireta, para atender as unidades administrativas do Ministério da Fazenda localizadas em Brasília/DF; após o término do contrato os postos foram devidamente separados e licitados tendo como objeto os cargos de Auxiliar Administrativo, Encarregado Geral, Recepcionista e Encarregado. Essa mudança na contratação pode refletir o interesse do licitante em esquivar da atividade fim no primeiro contrato e ajustar no segundo, mas sem levar em consideração critérios técnicos de especialização do serviço. Além dos argumentos até aqui apresentados, os estudiosos até aqui citados apresentaram argumentos de que a terceirização é boa para as instituições, pois a instituição deixa de realizar aquele serviço na qual não é especializada e cede o serviço para empresas que tem por objetivo empresarial o fornecimento daquele serviço, assim sendo uma especializada. No caso da prestadora de serviços do contrato de terceirização estudado, o nome empresarial da prestadora no Portal de Transparência é Amazonas Serviços de Limpeza e Comércio de Equipamentos Eletrônicos LTDA. Assim é

possível observar que a empresa faz referência a dois ramos de atividade distintos do objeto do contrato de terceirização, sendo eles Serviços de Limpeza e Comércio de Equipamentos Eletrônicos, não fazendo qualquer menção à atividade de Auxiliar Administrativo. Diante das informações apresentadas até aqui, conclui-se que não há Especialização do Serviço, contendo responsabilidade tanto do órgão tomador de serviços, quanto da empresa prestadora de serviços.

O item de comprometimento com resultados e qualidade foi alcançado na análise do contrato, visto que o próprio contrato dispõe de mecanismos que visam resultados e qualidade, como garantia de execução, modelo de execução dos serviços e fiscalização, sanções administrativas e rescisão.

A análise do item diminuição do tempo de implementação revela que o tempo de implementação da terceirização é razoavelmente menor do que o processo de contratação de servidores por concurso público. O processo de terceirização em questão teve seu início na data de 16/09/2019 com o Ofício 10744 que trata do encaminhamento da demanda para autorização do processo licitatório, o início das atividades se deu na data 28/11/2019, conforme a vigência do contrato, totalizando 2 meses e 12 dias de implementação. Já na FUB, pegando como referência o último processo de contratação de servidores, teve seu edital publicado na data 16/10/2018 e a sua primeira nomeação na data 27/03/2019, com as primeiras pessoas a entrar em exercício na data de 22/04/2019; totalizando 6 meses e 6 dias. Aqui é importante ressaltar que o foi utilizado a data de publicação do edital, mas o processo se inicia no pedido de autorização junto ao ministério da economia, entretanto não foram encontrados documentos referentes a essa fase do processo.

Já no item de Ganho de competitividade, este trabalho entende que o objetivo não é alcançado, tendo em vista que a Administração Pública, assim como os seus entes federados, não tem por objetivo a competição, pois não há outra Administração Pública ou outro ente federado de mesma natureza para se fomentar a concorrência. Com isso, não há o que se falar de ganho de competitividade pelo órgão público, com a terceirização, tal como pode acontecer na área privada.

O último item do quadro de vantagens trata da geração de empregos, objetivo que não é alcançado pelo motivo de haver apenas um remanejamento de cargos da área pública para a área privada, não há o que se falar de geração de emprego neste

caso, pois até mesmo os cargos de encarregados são supridos dentro do quadro de servidores públicos por outros cargos de fiscalização. O que se pode argumentar é quanto a geração de emprego pela sede da empresa terceirizada, entretanto ao solicitar à empresa que fosse enviado o quantitativo de trabalhadores em sua sede, não se obteve resposta. E ao procurar pelo endereço da empresa no aplicativo do google maps, a fim de se analisar o tamanho do escritório, o endereço foi direcionado para uma casa em uma área residencial. O que leva à conclusão que a empresa opera com o mínimo de funcionários possível, podendo até mesmo operar somente com os seus sócios.

Já no quadro de desvantagens da terceirização o primeiro item, de redução de salários, é alcançado. Através da tabela de custos apresentada anteriormente é possível verificar que há uma redução de aproximadamente 47,74%, uma redução bastante considerável nos proventos recebidos pelos colaboradores, essa redução só é possível graças à terceirização, pois os salários dos servidores são irredutíveis de acordo com a carta magna de 1988, a qual diz em seu Art. 37, inciso XV - “o subsídio e os vencimentos dos ocupantes de cargos e empregos públicos são irredutíveis, ressalvado o disposto nos incisos XI e XIV deste artigo e nos arts. 39, § 4º, 150, II, 153, III, e 153, § 2º, I”. A utilização do advento da terceirização para chegar na redução de custos é citada por vários autores que tratam do tema, alguns tratam a redução de custos como uma vantagem, entretanto, como já vimos nos campos das vantagens, o objetivo da redução de custos não foi efetivamente alcançado na simulação. Diante de tal situação a vantagem se transforma em desvantagem e a redução do salário dos colaboradores reflete uma pura e simples precarização do trabalho.

Em relação ao item de diminuição de benefícios sociais, o item também é marcado no quadro de desvantagens, pois os colaboradores da FUB contam com um auxílio saúde, benefício este que não é estendido aos colaboradores terceirizados do Ministério da Economia. Como já foi citado pela literatura apresentada, o benefício que do auxílio saúde é um dos que é mais sentido falta pelos colaboradores atuantes nos contratos de terceirização e a retirada desse benefício reflete também para o quadro de precarização citado pelos autores, pois o auxílio saúde é um direito conquistado por uma categoria de trabalhadores e as instituições se utilizam do mecanismo da terceirização para realizar a retirada desse direito. Outro direito conquistado que é subjugado é o instituto da estabilidade, regulado pela Constituição



para que não haja pressão política sobre o trabalho público, entretanto este direito será abordado mais à frente.

Em relação ao item de menor representação sindical, o trabalho não foi capaz de realizar essa métrica, dado as limitações dos objetivos e dos métodos e técnicas do trabalho, assim em seu resultado foi atribuído o valor indeterminado. O mesmo problema de resultado indeterminado se deu no item de férias negligenciadas, muito em função do período da pesquisa, 1 ano, que não resulta em tempo hábil o suficiente para o acúmulo do tempo de férias, mas também em função das limitações dos objetivos e dos métodos e técnicas do trabalho.

No item de demissão em massa, os teóricos da área assumem que todo início de contrato de terceirização há uma demissão em massa, seja dos colaboradores da empresa, em caso de empresas privadas, seja dos trabalhadores terceirizados que serão demitidos e recontratados pela nova empresa entrante. No caso estudado, houve a demissão em massa dos colaboradores que já atuavam no contrato anterior, na empresa C & P soluções em telemarketing, cujo nome fantasia é Partner; para a recontração pela terceirizada que venceu o processo licitatório. Essa demissão em massa e recontração é um processo preocupante que gera quebra na acumulação de direitos sociais, como férias e FGTS, implicando assim em uma predeterminação do tempo de trabalho do trabalhador terceirizado e não o deixando alcançar os vários benefícios que um longo contrato de trabalho pode oferecer.

Em relação à alta taxa de rotatividade descontada foi solicitado junto à empresa uma relação de do quantitativo de pessoas demitidas e quantas dessas tinham sido a pedido, para assim aplicar o cálculo do DIEESE (2017) para obter a taxa de rotatividade descontada. Entretanto a empresa terceirizada não se mostrou disposta a disponibilizar tais dados, inviabilizando a métrica do índice. Após uma pesquisa no Diário Oficial da União, foi possível constatar que o índice da taxa de rotatividade descontada para o cargo administrativo na FUB foi igual a zero, pois não houve nenhuma exoneração no período pesquisado que não fosse a pedido ou por posse em outro cargo inacumulável.

Em relação à instabilidade do emprego é possível perceber, ao analisar a literatura e a forma de contratação, que instabilidade se verifica a partir do momento que o cargo fica suscetível às pressões políticas e é regulado através de ameaças de

demissão. Como já foi dito anteriormente, o instituto da estabilidade dentro das organizações públicas tem o claro objetivo de proteger os colaboradores desse tipo de pressão. E quando esse instituto é suprimido os colaboradores ficam à mercê da instabilidade do emprego, sendo regulados através do medo. Baseado nisso, a variável de desvantagem “instabilidade do emprego” é alcançada no quadro comparativo.

Quanto à despolitização das relações de trabalho, o item de desvantagens foi alcançado, tendo em vista que para se trabalhar dentro da Administração Pública por meio da terceirização, os colaboradores são contratados no regime CLT e não têm direito ao instituto da estabilidade que protege os colaboradores contra pressões políticas que podem vir a ocorrer com troca de mandatos, os deixando livres para trabalhar sem pressão e visando assim um serviço público mais fluído, que não depende de jogo político para seu pleno funcionamento. Como já foi falado pela literatura apresentada, os colaboradores terceirizados de instituições públicas estão mais sujeitos às pressões políticas, tendo em vista que podem ser dispensados e substituídos a qualquer momento.

Ao abordar o item de treinamento insuficiente, bem como no item da alta rotatividade, a empresa se negou a disponibilizar os dados referente aos treinamentos que são dados aos colaboradores terceirizados. Assim o seu resultado foi assinalado como indeterminado.

Por fim, é possível observar que o item de Jornada de trabalho aumentada é alcançado como desvantagem na análise. Ao verificar a carga horária dos colaboradores da FUB é possível notar que a mesma resulta em 40 horas semanais, já a carga horária dos colaboradores terceirizados do Ministério da Economia resulta em 44 horas semanais; um acréscimo de 4 horas semanais e 16 horas por mês que reflete o contrato de terceirização sendo utilizado para obter a perda de outro direito conquistado pela classe de trabalhadores, refletindo em precarização.

## 5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Esta seção tem como objetivo apresentar a síntese dos principais resultados obtidos pelo estudo, as implicações gerais dadas pela visão do administrador, as limitações da pesquisa e as recomendações para estudos futuros.

### 5.1 Considerações finais

O debate acerca da terceirização acontece há bastante tempo, sendo intensificado após as leis nº 13.429/17 e 13.467/17 que tratam, entre outras coisas, sobre o tema. No âmbito do serviço público, é importante a atenção para todas as implicações da terceirização de serviços dentro da Administração Pública, pois por estar dentro da máquina pública as decisões podem ser tomadas de forma política, como afirma Costa (2017) “um fim político não menos deliberado: o controle sobre a força de trabalho”. Esse controle sobre a força de trabalho é perigoso para o funcionamento dos serviços públicos, como os constituintes já haviam previsto e criaram o instituto da estabilidade para diminuir a pressão política sobre esses trabalhadores.

Ao realizar a comparação entre os modelos de contratação dos dois órgãos públicos, foi possível estabelecer uma linha de progressão dos custos que começa no custo per capita dos modelos, chegando a um custo global e utilizando de parametrização de forma a diminuir inconsistências. Após a parametrização foi possível realizar a comparação, entre os dois órgãos, das vantagens e desvantagens dadas pelos teóricos.

Diante do exposto, em relação aos objetivos específicos, o primeiro objetivo que buscava a análise do custo de um contrato de terceirização, revelou que o contrato de terceirização apresenta um valor mensal, um valor global, uma quantidade de postos e que ao calcular o custo per capita de cada colaborador, é possível obter uma base do lucro da empresa terceirizada, que no caso em questão fica em aproximadamente 6 milhões e duzentos mil reais. É importante ressaltar que desse

número não foram deduzidas as obrigações trabalhistas que a empresa tem após o rompimento de contrato com os trabalhadores.

Em relação ao segundo objetivo específico, que buscou o entendimento do custo per capita do cargo, dentro da empresa de terceirização e dos servidores do órgão, foi possível notar que há uma diferença do custo per capita de cerca de 28,45% e que essa diferença é menor que a diferença salarial, que é de 47,74%, o que revela que os colaboradores da FUB têm maiores descontos do que os colaboradores terceirizados do Ministério da Economia.

O terceiro objetivo específico que abordou sobre a comparação de custos com valores devidamente equiparados em razão da mão de obra ofertada, revelou que a diferença de custos globais foi de -0,083% para a quantidade de 551 colaboradores e de 0,28% para a quantidade de 553. A análise apontou que a curto prazo não houve um ganho palpável que justificasse a terceirização, revelando que a mesma foi apenas remanejamento dos custos do setor de pessoal para o setor administrativo e transformando as despesas fixas em variáveis. É importante ressaltar que a longo prazo os servidores têm incentivos de progressão de carreira que os deixam mais onerosos à administração pública, entretanto esse custo é para ter profissionais cada vez mais qualificados a prestar serviços para a população, sendo um direito conquistado aos servidores concursados e negado aos profissionais terceirizados, que não têm nenhum incentivo a qualificação.

Ao analisar o objetivo específico do impacto da terceirização do ponto de vista trabalhista, foi possível contar com a contribuição de vários teóricos da área e notar que do ponto de vista trabalhista os estudos apontam para a precarização das relações de trabalho.

Em relação ao último objetivo específico, análise das vantagens e desvantagens da terceirização, o estudo elencou 10 vantagens que os teóricos apontaram na realização da terceirização, das 10 apenas 8 foram passíveis de análise junto aos órgãos, dadas as limitações do estudo. Das 8 vantagens analisadas, apenas 3 foram devidamente alcançadas na análise e 5 vantagens apontadas pelos teóricos não foram supridas na análise deste estudo. Em relação às desvantagens, o estudo elencou também 10 desvantagens apontadas pelos teóricos das quais 4 também não puderam ser medidas dadas as limitações do estudo. Entretanto, todas 6

desvantagens apontadas pelos teóricos se mostraram alcançadas na análise do estudo, revelando um possível apontamento de precarização. Ao levar em consideração que quando uma vantagem não é alcançada, ela vira desvantagem, bem como quando uma desvantagem não é alcançada, ela vira vantagem; a análise do quadro resulta em 11 desvantagens e 3 vantagens para o estudo. Onde as vantagens de se terceirizar não suprem a desvantagem para o mesmo e onde há um alto índice de precarização de serviços, com perdas e supressões de direitos conquistados pelos trabalhadores como salários, benefícios sociais, jornada de trabalho, entre outros. Diante disso, foi possível notar através do quadro elaborado que há mais desvantagens do que vantagens na análise realizada.

Por fim, seja na área pública ou privada é interessante a mensuração de todos os pontos inerentes ao processo de terceirização, não se atentando somente aos custos e muito menos para se fugir das responsabilidades legais, conforme Russo (2007) ressalta que “as empresas que se utilizam da terceirização para simplesmente reduzir custos ou fugir das responsabilidades legais estão fadadas ao insucesso” (RUSSO, 2007). A ótica do processo de terceirização por muitas vezes é vista apenas como tomadora de serviços e prestadora de serviços, mas também tem de se levar em consideração a ótica do trabalhador dessas instituições, de forma a tornar humanitário qualquer processo de contratação e prestação de serviços.

Diante do exposto, foram alcançados os objetivos específicos de maneira satisfatória, dessa forma alcançando também o objetivo geral da pesquisa que buscava a comparação dos custos e benefícios; e vantagens e desvantagens, dos modelos adotados para cargos de natureza administrativa em dois órgãos do Serviço Público Federal.

## **5.2 Visão do Administrador**

Espera-se que os resultados deste trabalho tenham utilidade para os teóricos da área, gestores públicos e trabalhadores diretamente envolvidos com a terceirização de serviços na área pública; levando conhecimento e diferentes perspectivas sobre o tema de forma a auxiliar a tomada de decisão em torno da temática. Espera-se também que os resultados sirvam de alerta aos órgãos de regulação responsáveis

pelo monitoramento dos direitos dos trabalhadores, se atentando para a perda de direitos dentro das repartições públicas.

### **5.3 Limitações da pesquisa**

A presente pesquisa foi limitada em vários aspectos, sendo o primeiro deles a pandemia da Covid-19 e a dificuldade de contato com as instituições para obtenção de dados adicionais. Além das instituições diretamente pesquisadas, para que o trabalho ficasse completo teria que abordar outros sujeitos do processo, como os movimentos sindicais, além de realizar uma parte da pesquisa através de questionário para que se medisse a produtividade da empresa terceirizada e a flexibilidade de produção.

A pandemia da Covid-19 também afetou as operações das bibliotecas não operavam atividades de empréstimos de livros. Dessa forma, a bibliografia teve de ser levantada na sua totalidade de forma digital, afetando diretamente o trabalho que foi desenvolvido de forma qualitativa e teve como um dos métodos a pesquisa bibliográfica.

Além das limitações já citadas, pode-se citar, também como limitação, a escolha de um ano para o período de avaliação, de forma que a avaliação de alguns itens do quadro de vantagem e desvantagem não puderam ser avaliados, entretanto a escolha se justifica devido ao pouco tempo que a empresa terceirizada estava no contrato.

### **5.4 Sugestões para pesquisas futuras**

Dispostos os fatos, sugere-se para pesquisas futuras a avaliação de desempenho, produtividade e flexibilidade de produção da terceirizada, a fim de se medir os itens de vantagens apresentados pelos teóricos. Sugere-se também o aumento do período a ser analisado visando a comparação dos dados e a devida mensuração do item de férias do quadro de desvantagens.

Como a empresa terceirizada não disponibilizou os dados referentes às dispensas de trabalhadores e ao gasto em treinamento, outra sugestão de pesquisas futuras se dá no sentido de obter a revelação desses dados.

Outra sugestão se dá no levantamento de aspectos comuns nas instituições que terceirizam, de forma a verificar se o modelo e a estrutura organizacional pública são compatíveis com os modelos de terceirização.

Por fim, não foi possível obter um resultado objetivo sobre o lucro apurado pela empresa terceirizada, pois não houve como conseguir todas as informações referentes aos gastos com os funcionários. Assim, seria interessante realizar essa apuração com a finalidade de descobrir o quanto do dinheiro o poder público despende para o lucro privado.

## REFERÊNCIAS

- BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. (RETO, Luís Antero; PINHEIRO, Augusto. Tradutores). Lisboa: Edições 70, 2002.
- BEAL, Cléber. et al.. Terceirização em Empresas com Produção Sob Encomenda: Critérios de Decisão. **Sistemas & Gestão**, Revista Eletrônica, v. 14, n. 1, p. 86-98, jan./2019. Disponível em: <http://www.revistasg.uff.br/index.php/sg/article/view/1483>. Acesso em: 16 mar. 2021
- CALDEIRA, Luiza Barbosa; CALDEIRA, Pedro Zany. Comparação de custos com motoristas em universidade federal: servidores públicos vs terceirizados. **Revista de Administração de Empresas**, Rio de Janeiro, v. 4, n. 53, p. 780-790, ago./2019.
- CARVALHO, Eneuton. O aparelho administrativo brasileiro: sua gestão e seus servidores - do período colonial a 1930. In: CARDOSO Jr., José Celso. **Burocracia e Ocupação no Setor Público Brasileiro**. Rio de Janeiro: IPEA, 2011. cap. 1, p. 19-46.
- CAVALCANTE, Pedro; CARVALHO, Paulo. Profissionalização da burocracia federal brasileira (1995-2014): avanços e dilemas. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 51, n. 1, p. 1-26, fev./2017.
- CÓRDOVA, Fernanda Peixoto; SILVEIRA, Denise Tolfo. A Pesquisa Científica. In: GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de Pesquisa**. Rio Grande do Sul: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2009. cap. 2, p. 31-43.
- COSTA, Frederico Lustosa da. Brasil: 200 anos de Estado; 200 anos de administração pública; 200 anos de reformas. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 42, n. 5, p. 829-874, out./2008.
- COSTA, Márcia da Silva. Terceirização no Brasil: velhos dilemas e a necessidade de uma ordem mais incluyente. **Cadernos EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 15, n. 1, Artigo 7, p. 116-131, mar./2017.
- COSTIN, Claudia. **Administração Pública**. 1. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.
- CREPALDI, Silva Aparecido. **Curso Básico de Contabilidade de Custos**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- DIEESE. **Terceirização e precarização das condições de trabalho: condições de trabalho e remuneração em atividades tipicamente terceirizadas e contratantes**. Nota Técnica, São Paulo, n. 172, p. 1-25, mar./2017. Disponível em:



<https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec172Terceirizacao.pdf>. Acesso em: 13 abr. 2021.

DRUCK, Graça. et al.. A Terceirização no Serviço Público: Particularidades e Implicações. In: CAMPOS, André Gambier. **Terceirização do Trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate**. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA, 2018. cap. 6, p. 113-141.

GERHARDT, Tatiana Engel; SOUZA, Aline Corrêa de. Aspectos Teóricos e Conceituais. In: GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de Pesquisa**. Rio Grande do Sul: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2009. cap. 1, p. 11-29.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MARCELINO, Paula; CAVALCANTE, Sávio. Por uma definição de terceirização. **Caderno CRH**, Salvador - BA, v. 25, n. 64, p. 331-346, ago./2012.

MARCONI, M. D. A; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MARIANO, Enzo Barberio; GUERRINI, Fábio Müller; REBELATTO, D. A. D. N. Análise da relação entre estrutura e desempenho de redes interorganizacionais colaborativas. **Gest. Prod.**, São Carlos, v. 19, n. 3, p. 471-479, jan./2012.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**: atualizada até a Emenda Constitucional 90, de 15/09/2015. 42. ed. São Paulo: Malheiros, 2016.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA. **Descrição do Ministério**. Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/aceso-a-informacao/institucional>. Acesso em: 29 jan. 2021.

MINISTÉRIO DO TRABALHO - MTE / DOWNLOADS. **Livro 1 - Códigos, Títulos e Descrições - Arquivo PDF (10.774kb)**. Disponível em: <http://www.mteco.gov.br/cbosite/pages/downloads.jsf>. Acesso em: 29 jan. 2020.

MORAES, Alexandre De. **Reforma Administrativa - Emenda Constitucional nº 19/98**: Revista, ampliada e atualizada de acordo com a EC nº 20/98. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MORAES, Alexandre De. **Direito Constitucional**: Atualizado até a EC 105, de 12/12/2019. 36. ed. São Paulo: Atlas, 2020.

MOREIRA, Sonia Virgínia. Análise documental como método e como técnica. In: DUARTE, Jorge; BARROS, Antonio. **Métodos e Técnicas de Pesquisa em Comunicação**. São Paulo: Atlas, 2005. cap. 17, p. 269-279.

MOZZATO, Anelise Rebelato; GRZYBOVSKI, Denize. Análise de Conteúdo como Técnica de Análise de Dados Qualitativos no Campo da Administração: Potencial e Desafios. **RAC**, Curitiba, v. 15, n. 4, p. 731-747, jul./ago. 2011.

NORMAS LEGAIS. **LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017**. Disponível em: <https://www.normaslegais.com.br/legislacao/Lei-13467-2017.htm>. Acesso em: 29 jan. 2021.

O Aparelho Administrativo Brasileiro: Sua gestão e seus Servidores - Do Período Colonial a 1930. In: CARVALHO, Eneuton Dornelles Pessoa. **Burocracia e Ocupação no Setor Público Brasileiro**. Rio de Janeiro: Ipea, 2011

ORGANOGRAMA. **Organograma do Ministério da Economia**. Disponível em: [https://www.gov.br/economia/pt-br/imagens/organograma\\_ministerio-da-economia\\_atualizado.pdf/](https://www.gov.br/economia/pt-br/imagens/organograma_ministerio-da-economia_atualizado.pdf/). Acesso em: 29 jan. 2021.

PLANALTO. **LEI No 6.019, DE 3 DE JANEIRO DE 1974**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6019.htm). Acesso em: 29 jan. 2021.

PLANALTO. **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](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13429.htm). Acesso em: 29 jan. 2021.

PLANALTO. **LEI Nº 13.844, DE 18 DE JUNHO DE 2019**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2019/lei/L13844.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/lei/L13844.htm). Acesso em: 29 jan. 2021.

PORTAL DA TRANSPARÊNCIA. **Quantidade de trabalhadores**. Disponível em: <http://www.portaltransparencia.gov.br/servidores/orgao?paginacaoSimples=true&tamanhoPagina=&offset=&direcaoOrdenacao=asc&colunasSelecionadas=linkDetalhamento%2CorgaoSuperiorExercicioSIAPE%2CorgaoExercicioSIAPE%2CquantidadePessoas%2CquantidadeVinculos%2CorgaoLotacaoSIAPE%2CunidadeOrganizacionalServid>. Acesso em: 29 jan. 2021.

PRATES, Jane Cruz; PRATES, Flavio Cruz. Problematizando o uso da técnica de Análise Documental no Serviço Social e no Direito. **Sociedade em Debate**, Pelotas - RS, v. 15, n. 2, p. 111-125, dez./2009.

RAMOS, Marília Patta; SCHABBACH, Letícia Maria. O estado da arte da avaliação de políticas públicas: conceituação e exemplos de avaliação no Brasil. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 46, n. 5, p. 1271-1294, out./2012.

RATTNER, Heirich. Benefícios e Motivação no Trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 6, n. 19, p. 13-40, jun./1996.

REBELO, André Marques. et al.. Terceirização: O que os dados revelam sobre remuneração, jornada e acidentes de trabalho. In: CAMPOS, André Gambier. **Terceirização do Trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate**. Brasília: Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - IPEA, 2018. cap. 6, p. 113-141.

RUSSO, Giuseppe Maria. **Guia Prático de Terceirização: Como elaborar um projeto de terceirização eficaz**. Rio de Janeiro: Alta Books, 2019.

SANTOS, C. M. S; BORNIA, Antonio Cezar; LEITE, M. S. A. Sistema de Gestão de Custos Associado à Cadeia de Valor. **ABCustos**, São Leopoldo - RS, v. 5, n. 1, p. 51-77, abr./2010.

SANTOS, Daniel Labernarde. et al.. A Estrutura do Projeto de Pesquisa. In: GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de Pesquisa**. Rio Grande do Sul: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2009. cap. 2, p. 31-43.

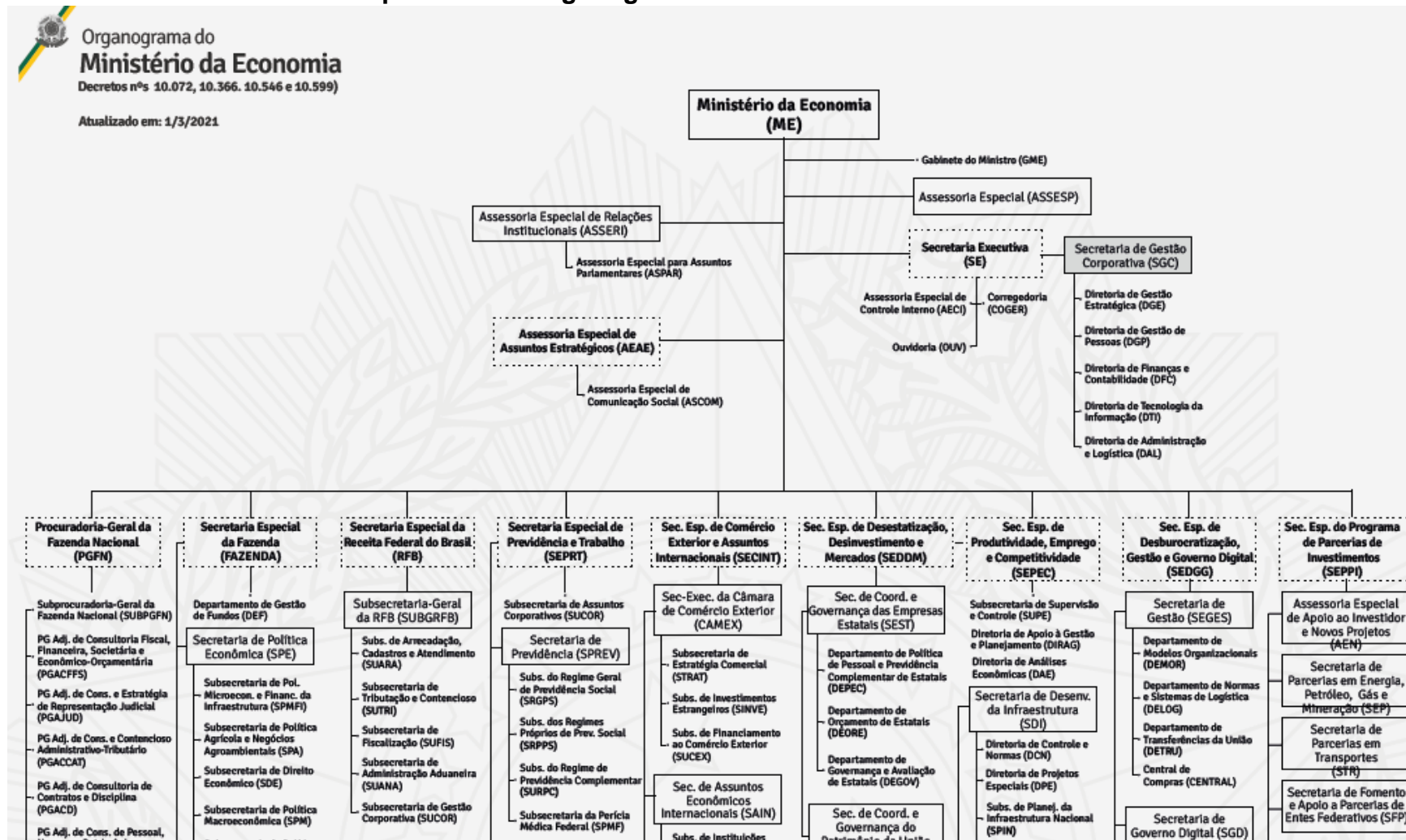
Santos, D.P.F. D. **Série IDP - Terceirização de serviços pela Administração Pública: estudo da responsabilidade subsidiária**, 2. ed. Editora Saraiva, 2014. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788502221352/>. Acesso em: 10 de maio 2021

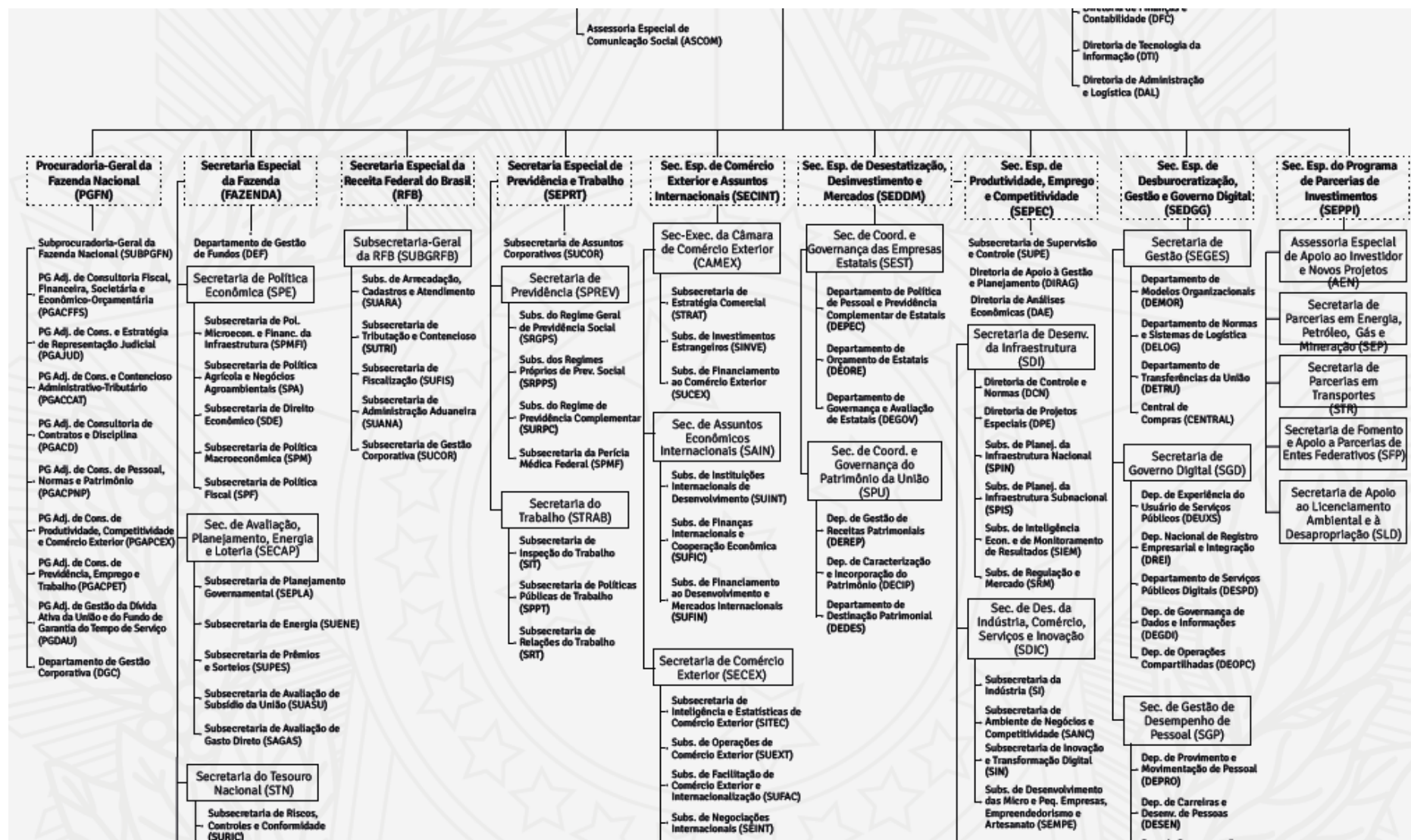
SOUZA, André Portela. et al.. **Custo do Trabalho no Brasil: Proposta de uma nova metodologia de mensuração**. São Paulo: Centro de Microeconomia Aplicada / Fundação Getúlio Vargas, maio/2012. p. 1-29.

SOUSA, Fernanda. Terceirização e Flexibilização das Normas Trabalhistas. **Revista Prolegómenos. Derechos y Valores**, Bogotá, v. XVI, n. 31, p. 189-201, jun/2013.

## APÊNDICES

### Apêndice 1 – Organograma do Ministério da Economia







## Órgãos Colegiados

<ul style="list-style-type: none"> <li>Conselho Monetário Nacional</li> <li>Conselho Nacional de Política Fazendária</li> <li>Conselho de Recursos do Sistema Financeiro Nacional</li> <li>Conselho Nacional de Seguros Privados</li> <li>Conselho de Recursos do Sistema Nacional de Seg. Privados, de Prev. Privada Aberta e Capitalização</li> <li>Conselho Administrativo de Recursos Fiscais</li> <li>Comitê Brasileiro de Nomenclatura</li> <li>Comitê de Avaliação e Renegociação de Créditos ao Exterior - Comace</li> <li>Comitê de Coord. Gerencial das Inst. Financeiras Públicas Federais</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Comitê Gestor do Simples Nacional</li> <li>Comitê de Financiamentos e Garantias das Exportações</li> <li>Conselho Nacional de Previdência</li> <li>Conselho Nacional de Prev. Complementar</li> <li>Câmara de Recursos da Previdência Complementar</li> <li>Conselho de Recursos da Previdência Social</li> <li>Comissão de Financiamentos Externos - Coflex</li> <li>Comissão Nacional de Cartografia - Concar</li> <li>Comissão Nacional de Classificação - Concla</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conselho Nacional de Fomento e Colaboração - Confoco</li> <li>Conselho Nacional de Metrologia, Normalização e Qualidade Industrial - Conmetro</li> <li>Com. Nacional das Zonas de Processamento de Exportação - CZPE</li> <li>Conselho Nacional do Trabalho</li> <li>Conselho Curador do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço</li> <li>Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador</li> <li>Conselho Nacional de Economia Solidária - CNES</li> <li>Conselho Consultivo do Programa Nacional de Microcrédito Produtivo Orientado</li> <li>Fórum Nacional de Microcrédito</li> <li>Conselho Diretor do Fundo PIS-Pasep</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Conselho Curador do Fundo de Compensação de Variações Salariais</li> <li>Comitê para Gestão da Rede Nacional para a Simplificação do Registro e da Legalização de Empresas e Negócios - OGSIM</li> <li>Câmara de Comércio Exterior - Camex</li> </ul>
--	--	--	--

## Entidades Vinculadas

<b>Autorarquias</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Banco Central do Brasil</li> <li>Comissão de Valores Mobiliários - CVM</li> <li>Superintendência de Seguros Privados - Susep</li> <li>Superintendência Nacional de Previdência Complementar - Previd</li> <li>Instituto Nacional da Propriedade Industrial - INPI</li> <li>Instituto Nacional de Metrologia, Qualidade e Tecnologia - Inmetro</li> <li>Sup. da Zona Franca de Manaus - Suframa</li> <li>Instituto Nacional do Seguro Social - INSS</li> </ul>	<b>Empresas públicas</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Casa da Moeda do Brasil - CMB</li> <li>Serviço Federal de Processamento de Dados - SERPRO</li> <li>Caixa Econômica Federal</li> <li>Empresa Gestora de Ativos - Emgea</li> <li>Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência - Dataprev</li> <li>Agência Brasileira Gestora de Fundos Garantidores e Garantias S.A. - ABGF</li> <li>Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social - BNDES</li> <li>Companhia de Entrepostos e Armazéns Gerais de São Paulo - CEAGESP</li> </ul>	<b>Sociedades de Economia Mista</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Banco do Brasil S.A.</li> <li>Banco da Amazônia S.A.</li> <li>Banco do Nordeste do Brasil S.A.</li> </ul> <b>Fundações</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Fundação Escola Nacional de Adm. Pública - Enap</li> <li>Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE</li> <li>Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada - Ipea</li> <li>Fundação de Prev. Compl. do Servidor Público Federal do Poder Executivo - Funpresp-Exe</li> <li>Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho - Fundacentro</li> </ul>
--	---	---

## Apêndice 2 – Roteiro de análise documental

### Objetivo Geral da Pesquisa

Comparação dos custos e benefícios dos modelos adotados para cargos de natureza administrativa, sendo eles a Terceirização do cargo de Auxiliar Administrativo no Ministério da Economia e o provimento por concurso público do cargo de Assistente Administrativo na Fundação Universidade de Brasília (FUB).

### Objetivos Específicos

- Analisar o custo de um contrato de terceirização;
- Entender o custo per capita, do cargo, dentro da empresa de terceirização e dos servidores do órgão;
- Analisar as condições de trabalho e o impacto do trabalho nos trabalhadores de terceirização e do serviço público;
- Analisar o custo da manutenção de um conjunto de servidores; e
- Analisar as vantagens de terceirização para o trabalhador, empresas privadas e Administração Pública, comparando e classificando tais vantagens.

Diante dos objetivos, geral e específicos, foram formulados questionamentos que irão orientar este roteiro. São eles:

Qual o custo global do contrato de terceirização para a Administração Pública?

Quantos trabalhadores (ou postos) são especificados no contrato?

Qual o custo que a empresa terceirizada tem com cada colaborador?

Qual o salário inicial e benefício dos colaboradores na empresa terceirizada? Há progressão de carreira?

Qual o resultado da razão entre o valor global do contrato pela quantidade de postos?

Quantos servidores trabalham na FUB?

Qual o custo que a Administração Pública tem com cada servidor?

Qual o salário inicial e benefício dos servidores na FUB? Há progressão de carreira?

Equipare as condições dos servidores da FUB com as do contrato de terceirização?

Qual o período do contrato de terceirização?

Qual a previsão dos custos com servidor da FUB, em condições equiparadas, nesse período de tempo?

### Apêndice 3 – Termo de Contrato – Serviço Contínuo



MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
Secretaria Executiva  
Secretaria de Gestão Corporativa  
Diretoria de Administração e Logística

#### **TERMO DE CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS Nº 24/2019, QUE FAZEM ENTRE SI A UNIÃO, POR INTERMÉDIO DO MINISTÉRIO DA ECONOMIA E A EMPRESA AMAZONAS SERVIÇOS DE LIMPEZA E COMERCIO DE EQUIPAMENTOS ELETRONICOS LTDA**

A União, por intermédio do **MINISTÉRIO DA ECONOMIA**, com sede na Esplanada dos Ministérios, Bloco "F", Zona Cívico-Administrativa, na cidade de Brasília/DF, inscrito no CNPJ/MF sob o nº 00.394.460/0439-75, neste ato representado pela Senhora DANIELE RUSSO BARBOSA FEIJÓ, nomeada pela Portaria nº 2.138, de 31 de julho de 2019, publicada na Seção 2 do Diário Oficial da União - DOU, de 1º de agosto de 2019, com competência para celebrar contratos nos termos Anexo I, art. 23, do Decreto 9.745, de 8 de abril de 2019, portadora da matrícula funcional nº 1286829 doravante denominada CONTRATANTE, e a empresa AMAZONAS SERVIÇOS DE LIMPEZA E COMÉRCIO DE EQUIPAMENTOS ELETRONICOS LTDA, inscrita no CNPJ/MF sob o nº 08.672.233/0001-42, sediada na Rua 06, Quadra 09, nº 76, Cohatrac V, em São José de Ribamar/MA, doravante designada CONTRATADA, neste ato representada pela Senhora TARCILIA ERICEIRA SILVA, portadora da Carteira de Identidade nº 0000955429986, expedida pela SESP/MA, e CPF nº 009.112.063-29, tendo em vista o que consta no Processo nº 12600.126822/2019-58 e em observância às disposições da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, da Lei nº 10.520, de 17 de julho de 2002, do Decreto nº 9.507, de 21 de setembro de 2018 e da Instrução Normativa SEGES/MP nº 5, de 26 de maio de 2017, resolvem celebrar o presente Termo de Contrato, decorrente do Pregão Eletrônico nº 06/2019, mediante as cláusulas e condições a seguir enunciadas.

#### **1. CLÁUSULA PRIMEIRA – OBJETO**

1.1. O objeto do presente instrumento é a contratação de serviços continuados de Auxiliar Administrativo e Encarregado Geral a serem executados nas dependências do Ministério da Economia e unidades administrativas em Brasília/DF, que serão prestados nas condições estabelecidas no Termo de Referência, anexo do Edital.



1.2. Este Termo de Contrato vincula-se ao Edital do Pregão, identificado no preâmbulo, e à proposta vencedora, independentemente de transcrição.

1.3. Objeto da contratação:

Grupo	Descrição/Especificação	Unidade de Medida	Quantidade
1	Auxiliar Administrativo	Posto	551
	Encarregado Geral	Posto	02

## 2. CLÁUSULA SEGUNDA - VIGÊNCIA

2.1. O prazo de vigência deste Termo de Contrato é aquele fixado no Edital, com início na data de 28/11/2019 e encerramento em 28/11/2020, podendo ser prorrogado por interesse das partes até o limite de 60 (sessenta) meses, desde que haja autorização formal da autoridade competente e seja observado o disposto no Anexo IX da IN SEGES/MP n.º 05/2017, atentando, em especial, para o cumprimento dos seguintes requisitos:

2.1.1. Esteja formalmente demonstrado que a forma de prestação dos serviços tem natureza continuada;

2.1.2. Seja juntado relatório que discorra sobre a execução do contrato, com informações de que os serviços tenham sido prestados regularmente;

2.1.3. Seja juntada justificativa e motivo, por escrito, de que a Administração mantém interesse na realização do serviço;

2.1.4. Seja comprovado que o valor do contrato permanece economicamente vantajoso para a Administração;

2.1.5. Haja manifestação expressa da contratada informando o interesse na prorrogação;

2.1.6. Seja comprovado que a contratada mantém as condições iniciais de habilitação.

2.2. A CONTRATADA não tem direito subjetivo à prorrogação contratual.

2.3. A prorrogação de contrato deverá ser promovida mediante celebração de termo aditivo.

## 3. CLÁUSULA TERCEIRA – PREÇO

3.1. O valor mensal da contratação é de R\$ 1.829.414,08 (um milhão, oitocentos e vinte e nove mil quatrocentos e quatorze reais e oito centavos), perfazendo o valor total de R\$ 21.952.968,96 (vinte e um milhões, novecentos e cinquenta e dois mil novecentos e sessenta e oito reais e noventa e seis centavos).

3.2. No valor acima estão incluídas todas as despesas ordinárias diretas e indiretas decorrentes da execução do objeto, inclusive tributos e/ou impostos, encargos sociais, trabalhistas, previdenciários, fiscais e comerciais incidentes, taxa de administração, frete, seguro e outros necessários ao cumprimento integral do objeto da contratação.

3.3. O valor acima é meramente estimativo, de forma que os pagamentos devidos à CONTRATADA dependerão dos quantitativos de serviços efetivamente prestados.

#### **4. CLÁUSULA QUARTA – DOTAÇÃO ORÇAMENTÁRIA**

4.1. As despesas decorrentes desta contratação estão programadas em dotação orçamentária própria, prevista no orçamento da União, para o exercício de 2019, na classificação abaixo:

Gestão/Unidade: 170607

Fonte: 0100

Programa de Trabalho: 04122211020000001

Elemento de Despesa: 339037

PI: ADMDAL

Nota de Empenho: 2019NE800965

4.2. No(s) exercício(s) seguinte(s), as despesas correspondentes correrão à conta dos recursos próprios para atender às despesas da mesma natureza, cuja alocação será feita no início de cada exercício financeiro.

#### **5. CLÁUSULA QUINTA – PAGAMENTO**

5.1. O prazo para pagamento à CONTRATADA e demais condições a ele referentes encontram-se definidos no Termo de Referência e no Anexo XI da IN SEGES/MP n. 5/2017.

#### **6. CLÁUSULA SEXTA – REAJUSTAMENTO DE PREÇOS EM SENTIDO AMPLO.**

6.1. As regras acerca do reajustamento de preços em sentido amplo do valor contratual (reajuste em sentido estrito e/ou repactuação) são as estabelecidas no Termo de Referência, anexo deste Contrato.

#### **7. CLÁUSULA SÉTIMA – GARANTIA DE EXECUÇÃO**

7.1. Será exigida a prestação de garantia na presente contratação, conforme regras constantes do Termo de Referência, anexo do Edital.

7.2. O modelo de execução dos serviços a serem executados pela CONTRATADA, os materiais que serão empregados, a disciplina do recebimento do objeto e a fiscalização pela CONTRATANTE são aqueles previstos no Termo de Referência, anexo do Edital.

## **8. CLÁUSULA OITAVA – MODELO DE EXECUÇÃO DOS SERVIÇOS E FISCALIZAÇÃO**

8.1. O modelo de execução dos serviços a serem executados pela CONTRATADA, os materiais que serão empregados, a disciplina do recebimento do objeto e a fiscalização pela CONTRATANTE são aqueles previstos no Termo de Referência, anexo do Edital.

## **9. CLÁUSULA NONA – OBRIGAÇÕES DA CONTRATANTE E DA CONTRATADA**

9.1. As obrigações da CONTRATANTE e da CONTRATADA são aquelas previstas no Termo de Referência, anexo do Edital.

## **10. CLÁUSULA DÉCIMA – SANÇÕES ADMINISTRATIVAS.**

10.1. As sanções relacionadas à execução do contrato são aquelas previstas no Termo de Referência, anexo do Edital.

## **11. CLÁUSULA DÉCIMA PRIMEIRA – RESCISÃO**

11.1. O presente Termo de Contrato poderá ser rescindido:

11.1.1. por ato unilateral e escrito da Administração, nas situações previstas nos incisos I a XII e XVII do art. 78 da Lei nº 8.666, de 1993, e com as consequências indicadas no art. 80 da mesma Lei, sem prejuízo da aplicação das sanções previstas no Termo de Referência, anexo ao Edital;

11.1.2. amigavelmente, nos termos do art. 79, inciso II, da Lei nº 8.666, de 1993.

11.2. Os casos de rescisão contratual serão formalmente motivados e precedidos de autorização da autoridade competente, assegurando-se à CONTRATADA o direito ao contraditório, bem como à prévia e ampla defesa.

11.3. A CONTRATADA reconhece os direitos da CONTRATANTE em caso de rescisão administrativa prevista no art. 77 da Lei nº 8.666, de 1993.

11.4. O termo de rescisão, sempre que possível, será precedido:

11.4.1. Balanço dos eventos contratuais já cumpridos ou parcialmente cumpridos;

11.4.2. Relação dos pagamentos já efetuados e ainda devidos;

11.4.3. Indenizações e multas.

11.5. O não pagamento dos salários e das verbas trabalhistas, e o não recolhimento das contribuições sociais, previdenciárias e para com o FGTS poderá dar ensejo à rescisão do contrato por ato unilateral e escrito do CONTRATANTE e à aplicação das penalidades cabíveis (art. 8º, inciso IV, do Decreto n.º 9.507, de 2018).

11.6. Quando da rescisão, o fiscal administrativo deverá verificar o pagamento pela CONTRATADA das verbas rescisórias ou os documentos que comprovem que os

empregados serão realocados em outra atividade de prestação de serviços, sem que ocorra a interrupção do contrato de trabalho (art. 64 a 66 da IN SEGES/MP n.º 05/2017).

11.7. Até que a CONTRATADA comprove o disposto no item anterior, a CONTRATANTE reterá:

11.7.1. a garantia contratual, prestada com cobertura para os casos de descumprimento das obrigações de natureza trabalhista e previdenciária pela CONTRATADA, que será executada para reembolso dos prejuízos sofridos pela Administração, nos termos da legislação que rege a matéria; e

11.7.2. os valores das Notas fiscais ou Faturas correspondentes em valor proporcional ao inadimplemento, até que a situação seja regularizada.

11.8. Na hipótese do subitem anterior, não havendo quitação das obrigações por parte da CONTRATADA no prazo de quinze dias, a CONTRATANTE poderá efetuar o pagamento das obrigações diretamente aos empregados da CONTRATADA que tenham participado da execução dos serviços objeto do contrato.

11.9. O CONTRATANTE poderá ainda:

11.9.1. nos casos de obrigação de pagamento de multa pela CONTRATADA, reter a garantia prestada a ser executada, conforme legislação que rege a matéria; e

11.9.2. nos casos em que houver necessidade de ressarcimento de prejuízos causados à Administração, nos termos do inciso IV do art. 80 da Lei n.º 8.666, de 1993, reter os eventuais créditos existentes em favor da CONTRATADA decorrentes do contrato.

11.10. O contrato poderá ser rescindido no caso de se constatar a ocorrência da vedação estabelecida no art. 5º do Decreto n.º 9.507, de 2018.

## **12. CLÁUSULA DÉCIMA SEGUNDA – VEDAÇÕES**

12.1. É vedado à CONTRATADA:

12.1.1. caucionar ou utilizar este Termo de Contrato para qualquer operação financeira;

12.1.2. interromper a execução dos serviços sob alegação de inadimplemento por parte da CONTRATANTE, salvo nos casos previstos em lei.

## **13. CLÁUSULA DÉCIMA TERCEIRA – ALTERAÇÕES**

13.1. Eventuais alterações contratuais reger-se-ão pela disciplina do art. 65 da Lei nº 8.666, de 1993, bem como do ANEXO X da IN/SEGES/MP nº 05, de 2017.

13.2. A CONTRATADA é obrigada a aceitar, nas mesmas condições contratuais, os acréscimos ou supressões que se fizerem necessários, até o limite de 25% (vinte e cinco por cento) do valor inicial atualizado do contrato.

13.3. As supressões resultantes de acordo celebrado entre as partes contratantes poderão exceder o limite de 25% (vinte e cinco por cento) do valor inicial atualizado do contrato.

#### **14. CLÁUSULA DÉCIMA QUARTA – DOS CASOS OMISSOS**

14.1. Os casos omissos serão decididos pela CONTRATANTE, segundo as disposições contidas na Lei nº 8.666, de 1993, na Lei nº 10.520, de 2002 e demais normas federais aplicáveis e, subsidiariamente, segundo as disposições contidas na Lei nº 8.078, de 1990 – Código de Defesa do Consumidor – e normas e princípios gerais dos contratos.

#### **15. CLÁUSULA DÉCIMA QUINTA – PUBLICAÇÃO**

15.1. Incumbirá à CONTRATANTE providenciar a publicação deste instrumento, por extrato, no Diário Oficial da União, no prazo previsto na Lei nº 8.666, de 1993.

#### **16. CLÁUSULA DÉCIMA SEXTA – FORO**

16.1. É eleito o Foro da Justiça Federal da Seção Judiciária da Justiça Federal no Distrito Federal para dirimir os litígios que decorrerem da execução deste Termo de Contrato que não possam ser compostos pela conciliação, conforme art. 55, §2º, da Lei nº 8.666/93.

Para firmeza e validade do pactuado, o presente Termo de Contrato foi lavrado de forma digital, que, depois de lido e achado em ordem, vai assinado pelos contraentes.

## Apêndice 4 – Salário inicial e Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação

### 59. TÉCNICO-ADM INISTRATIVOS EM EDUCAÇÃO

Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação - PCCTAE

Cargo: Técnico-Administrativos - Nível de Classificação: D - PCCTAE

Cargo: Técnico-Marítimos - Nível de Classificação: D - PCCTAE

Nível de Classificação: D

Posto: Janeiro/2017

CLASSES DE CAPACITAÇÃO I											CLASSES DE CAPACITAÇÃO II																	
Vencimento Básico (VB)	ATIVO e APOSENTADO SEM IQ - TOTAL (em R\$)		ATIVO e APOSENTADO COM IQ - TOTAL (em R\$)								Vencimento Básico (VB)	ATIVO e APOSENTADO SEM IQ - TOTAL (em R\$)		ATIVO e APOSENTADO COM IQ - TOTAL (em R\$)														
	A	B=(A)	ÁREA DE CONHECIMENTO COM RELAÇÃO DIRETA				ÁREA DE CONHECIMENTO COM RELAÇÃO INDIRETA					A	B=(A)	ÁREA DE CONHECIMENTO COM RELAÇÃO DIRETA				ÁREA DE CONHECIMENTO COM RELAÇÃO INDIRETA										
			10%	15%	20%	25%	30%	52%	75%	10%				15%	20%	35%	50%	10%	15%	20%	35%	50%						
		C=A+*	D=A+*	E=A+*	F=A+*	G=A+*	H=A+*	I=A+*	J=A+*	K=A+*	L=A+*	M=A+*	N=A+*			C=A+*	D=A+*	E=A+*	F=A+*	G=A+*	H=A+*	I=A+*	J=A+*	K=A+*	L=A+*	M=A+*	N=A+*	
P17	2.446,96	2.446,96	2.691,66	2.814,00	2.936,35	3.058,70	3.181,05	3.719,38	4.262,18	2.691,66	2.814,00	2.936,35	3.058,70	3.181,05	3.719,38	4.262,18	2.691,66	2.814,00	2.936,35	3.058,70	3.181,05	3.719,38	4.262,18	2.691,66	2.814,00	2.936,35	3.058,70	3.181,05
P18	2.542,40	2.542,40	2.796,64	2.923,76	3.050,88	3.178,00	3.305,12	3.864,45	4.449,20	2.796,64	2.923,76	3.050,88	3.178,00	3.305,12	3.864,45	4.449,20	2.796,64	2.923,76	3.050,88	3.178,00	3.305,12	3.864,45	4.449,20	2.796,64	2.923,76	3.050,88	3.178,00	3.305,12
P19	2.641,55	2.641,55	2.905,71	3.037,78	3.169,86	3.301,94	3.434,02	4.015,16	4.622,71	2.905,71	3.037,78	3.169,86	3.301,94	3.434,02	4.015,16	4.622,71	2.905,71	3.037,78	3.169,86	3.301,94	3.434,02	4.015,16	4.622,71	2.905,71	3.037,78	3.169,86	3.301,94	3.434,02
P20	2.744,57	2.744,57	3.019,03	3.156,26	3.293,48	3.430,71	3.567,94	4.171,75	4.803,00	3.019,03	3.156,26	3.293,48	3.430,71	3.567,94	4.171,75	4.803,00	3.019,03	3.156,26	3.293,48	3.430,71	3.567,94	4.171,75	4.803,00	3.019,03	3.156,26	3.293,48	3.430,71	3.567,94
P21	2.851,61	2.851,61	3.136,77	3.279,35	3.421,93	3.564,51	3.707,09	4.334,45	4.990,32	3.136,77	3.279,35	3.421,93	3.564,51	3.707,09	4.334,45	4.990,32	3.136,77	3.279,35	3.421,93	3.564,51	3.707,09	4.334,45	4.990,32	3.136,77	3.279,35	3.421,93	3.564,51	3.707,09
P22	2.962,82	2.962,82	3.259,10	3.407,24	3.555,38	3.703,53	3.851,67	4.503,49	5.184,94	3.259,10	3.407,24	3.555,38	3.703,53	3.851,67	4.503,49	5.184,94	3.259,10	3.407,24	3.555,38	3.703,53	3.851,67	4.503,49	5.184,94	3.259,10	3.407,24	3.555,38	3.703,53	3.851,67
P23	3.078,37	3.078,37	3.386,21	3.540,13	3.694,04	3.847,96	4.001,88	4.679,12	5.387,15	3.386,21	3.540,13	3.694,04	3.847,96	4.001,88	4.679,12	5.387,15	3.386,21	3.540,13	3.694,04	3.847,96	4.001,88	4.679,12	5.387,15	3.386,21	3.540,13	3.694,04	3.847,96	4.001,88
P24	3.198,43	3.198,43	3.518,27	3.678,19	3.838,12	3.998,04	4.157,96	4.861,61	5.597,25	3.518,27	3.678,19	3.838,12	3.998,04	4.157,96	4.861,61	5.597,25	3.518,27	3.678,19	3.838,12	3.998,04	4.157,96	4.861,61	5.597,25	3.518,27	3.678,19	3.838,12	3.998,04	4.157,96
P25	3.323,17	3.323,17	3.655,49	3.821,65	3.987,80	4.153,96	4.320,12	5.051,22	5.815,55	3.655,49	3.821,65	3.987,80	4.153,96	4.320,12	5.051,22	5.815,55	3.655,49	3.821,65	3.987,80	4.153,96	4.320,12	5.051,22	5.815,55	3.655,49	3.821,65	3.987,80	4.153,96	4.320,12
P26	3.452,77	3.452,77	3.798,05	3.970,69	4.143,32	4.315,96	4.488,60	5.248,21	6.042,35	3.798,05	3.970,69	4.143,32	4.315,96	4.488,60	5.248,21	6.042,35	3.798,05	3.970,69	4.143,32	4.315,96	4.488,60	5.248,21	6.042,35	3.798,05	3.970,69	4.143,32	4.315,96	4.488,60
P27	3.587,43	3.587,43	3.946,17	4.125,54	4.304,92	4.484,29	4.663,66	5.452,89	6.278,00	3.946,17	4.125,54	4.304,92	4.484,29	4.663,66	5.452,89	6.278,00	3.946,17	4.125,54	4.304,92	4.484,29	4.663,66	5.452,89	6.278,00	3.946,17	4.125,54	4.304,92	4.484,29	4.663,66
P28	3.727,34	3.727,34	4.100,07	4.286,44	4.472,81	4.659,18	4.845,54	5.665,56	6.522,85	4.100,07	4.286,44	4.472,81	4.659,18	4.845,54	5.665,56	6.522,85	4.100,07	4.286,44	4.472,81	4.659,18	4.845,54	5.665,56	6.522,85	4.100,07	4.286,44	4.472,81	4.659,18	4.845,54
P29	3.872,70	3.872,70	4.259,97	4.453,61	4.647,24	4.840,88	5.034,51	5.886,50	6.777,23	4.259,97	4.453,61	4.647,24	4.840,88	5.034,51	5.886,50	6.777,23	4.259,97	4.453,61	4.647,24	4.840,88	5.034,51	5.886,50	6.777,23	4.259,97	4.453,61	4.647,24	4.840,88	5.034,51
P30	4.023,74	4.023,74	4.426,11	4.627,30	4.828,49	5.029,68	5.230,86	6.116,08	7.041,55	4.426,11	4.627,30	4.828,49	5.029,68	5.230,86	6.116,08	7.041,55	4.426,11	4.627,30	4.828,49	5.029,68	5.230,86	6.116,08	7.041,55	4.426,11	4.627,30	4.828,49	5.029,68	5.230,86
P31	4.180,66	4.180,66	4.598,73	4.807,76	5.016,79	5.225,83	5.434,86	6.354,60	7.316,16	4.598,73	4.807,76	5.016,79	5.225,83	5.434,86	6.354,60	7.316,16	4.598,73	4.807,76	5.016,79	5.225,83	5.434,86	6.354,60	7.316,16	4.598,73	4.807,76	5.016,79	5.225,83	5.434,86
P32	4.343,71	4.343,71	4.778,08	4.995,27	5.212,45	5.429,64	5.646,82	6.602,44	7.601,49	4.778,08	4.995,27	5.212,45	5.429,64	5.646,82	6.602,44	7.601,49	4.778,08	4.995,27	5.212,45	5.429,64	5.646,82	6.602,44	7.601,49	4.778,08	4.995,27	5.212,45	5.429,64	5.646,82
P33	4.513,12	4.513,12	4.964,43	5.190,09	5.415,74	5.641,40	5.867,06	6.859,94	7.897,96	4.964,43	5.190,09	5.415,74	5.641,40	5.867,06	6.859,94	7.897,96	4.964,43	5.190,09	5.415,74	5.641,40	5.867,06	6.859,94	7.897,96	4.964,43	5.190,09	5.415,74	5.641,40	5.867,06

Nível de Classificação: D

Posição: Janeiro/2017

CLASSES DE CAPACITAÇÃO III														CLASSES DE CAPACITAÇÃO IV															
ATIVOS e APOSENTADO SEM IQ - TOTAL (em R\$)		ATIVOS e APOSENTADO COM IQ - TOTAL (em R\$)												ATIVOS e APOSENTADO SEM IQ - TOTAL (em R\$)		ATIVOS e APOSENTADO COM IQ - TOTAL (em R\$)													
ÁREA DE CONHECIMENTO COM RELAÇÃO DIRETA							ÁREA DE CONHECIMENTO COM RELAÇÃO INDIRETA					ÁREA DE CONHECIMENTO COM RELAÇÃO DIRETA							ÁREA DE CONHECIMENTO COM RELAÇÃO INDIRETA										
10% 15% 20% 25% 30% 52% 75%							10% 15% 20% 35% 50%					10% 15% 20% 25% 30% 52% 75%							10% 15% 20% 35% 50%										
A	B=(A)	C=A+*	D=A+*	E=A+*	F=A+*	G=A+*	H=A+*	I=A+*	J=A+*	K=A+*	L=A+*	M=A+*	N=A+*	A	B=(A)	C=A+*	D=A+*	E=A+*	F=A+*	G=A+*	H=A+*	I=A+*	J=A+*	K=A+*	L=A+*	M=A+*	N=A+*		
P19	2.641,55	2.641,55	2.905,71	3.037,78	3.169,86	3.301,94	3.434,02	4.015,16	4.622,71	2.905,71	3.037,78	3.169,86	3.566,09	3.962,33	P20	2.744,57	2.744,57	3.019,03	3.156,26	3.293,48	3.430,71	3.567,94	4.171,75	4.803,00	3.019,03	3.156,26	3.293,48	3.705,17	4.116,86
P20	2.744,57	2.744,57	3.019,03	3.156,26	3.293,48	3.430,71	3.567,94	4.171,75	4.803,00	3.019,03	3.156,26	3.293,48	3.705,17	4.116,86	P21	2.851,61	2.851,61	3.136,77	3.279,35	3.421,93	3.564,51	3.707,09	4.334,45	4.990,32	3.136,77	3.279,35	3.421,93	3.849,67	4.277,42
P21	2.851,61	2.851,61	3.136,77	3.279,35	3.421,93	3.564,51	3.707,09	4.334,45	4.990,32	3.136,77	3.279,35	3.421,93	3.849,67	4.277,42	P22	2.962,82	2.962,82	3.259,10	3.407,24	3.555,38	3.703,53	3.851,67	4.503,49	5.184,94	3.259,10	3.407,24	3.555,38	3.999,81	4.444,23
P22	2.962,82	2.962,82	3.259,10	3.407,24	3.555,38	3.703,53	3.851,67	4.503,49	5.184,94	3.259,10	3.407,24	3.555,38	3.999,81	4.444,23	P23	3.078,37	3.078,37	3.386,21	3.540,13	3.694,04	3.847,96	4.001,88	4.679,12	5.387,15	3.386,21	3.540,13	3.694,04	4.155,80	4.617,56
P23	3.078,37	3.078,37	3.386,21	3.540,13	3.694,04	3.847,96	4.001,88	4.679,12	5.387,15	3.386,21	3.540,13	3.694,04	4.155,80	4.617,56	P24	3.198,43	3.198,43	3.518,27	3.678,19	3.838,12	3.998,04	4.157,96	4.861,61	5.597,25	3.518,27	3.678,19	3.838,12	4.317,88	4.797,65
P24	3.198,43	3.198,43	3.518,27	3.678,19	3.838,12	3.998,04	4.157,96	4.861,61	5.597,25	3.518,27	3.678,19	3.838,12	4.317,88	4.797,65	P25	3.323,17	3.323,17	3.655,49	3.821,65	3.987,80	4.153,96	4.320,12	5.051,22	5.815,55	3.655,49	3.821,65	3.987,80	4.486,28	4.984,76
P25	3.323,17	3.323,17	3.655,49	3.821,65	3.987,80	4.153,96	4.320,12	5.051,22	5.815,55	3.655,49	3.821,65	3.987,80	4.486,28	4.984,76	P26	3.452,77	3.452,77	3.798,05	3.970,69	4.143,32	4.315,96	4.488,60	5.248,21	6.042,35	3.798,05	3.970,69	4.143,32	4.661,24	5.179,16
P26	3.452,77	3.452,77	3.798,05	3.970,69	4.143,32	4.315,96	4.488,60	5.248,21	6.042,35	3.798,05	3.970,69	4.143,32	4.661,24	5.179,16	P27	3.587,43	3.587,43	3.946,17	4.125,54	4.304,92	4.484,29	4.663,66	5.452,89	6.278,00	3.946,17	4.125,54	4.304,92	4.843,03	5.381,15
P27	3.587,43	3.587,43	3.946,17	4.125,54	4.304,92	4.484,29	4.663,66	5.452,89	6.278,00	3.946,17	4.125,54	4.304,92	4.843,03	5.381,15	P28	3.727,34	3.727,34	4.100,07	4.286,44	4.472,81	4.659,18	4.845,54	5.665,56	6.522,85	4.100,07	4.286,44	4.472,81	5.031,91	5.591,01
P28	3.727,34	3.727,34	4.100,07	4.286,44	4.472,81	4.659,18	4.845,54	5.665,56	6.522,85	4.100,07	4.286,44	4.472,81	5.031,91	5.591,01	P29	3.872,70	3.872,70	4.259,97	4.453,61	4.647,24	4.840,88	5.034,51	5.886,50	6.777,23	4.259,97	4.453,61	4.647,24	5.228,15	5.809,05
P29	3.872,70	3.872,70	4.259,97	4.453,61	4.647,24	4.840,88	5.034,51	5.886,50	6.777,23	4.259,97	4.453,61	4.647,24	5.228,15	5.809,05	P30	4.023,74	4.023,74	4.426,11	4.627,30	4.828,49	5.029,68	5.230,86	6.116,08	7.041,55	4.426,11	4.627,30	4.828,49	5.432,05	6.035,61
P30	4.023,74	4.023,74	4.426,11	4.627,30	4.828,49	5.029,68	5.230,86	6.116,08	7.041,55	4.426,11	4.627,30	4.828,49	5.432,05	6.035,61	P31	4.180,66	4.180,66	4.598,73	4.807,76	5.016,79	5.225,83	5.434,86	6.354,60	7.316,16	4.598,73	4.807,76	5.016,79	5.643,89	6.270,99
P31	4.180,66	4.180,66	4.598,73	4.807,76	5.016,79	5.225,83	5.434,86	6.354,60	7.316,16	4.598,73	4.807,76	5.016,79	5.643,89	6.270,99	P32	4.343,71	4.343,71	4.778,08	4.995,27	5.212,45	5.429,64	5.646,82	6.602,44	7.601,49	4.778,08	4.995,27	5.212,45	5.864,01	6.515,57
P32	4.343,71	4.343,71	4.778,08	4.995,27	5.212,45	5.429,64	5.646,82	6.602,44	7.601,49	4.778,08	4.995,27	5.212,45	5.864,01	6.515,57	P33	4.513,12	4.513,12	4.964,43	5.190,09	5.415,74	5.641,40	5.867,06	6.859,94	7.897,96	4.964,43	5.190,09	5.415,74	6.092,71	6.769,68
P33	4.513,12	4.513,12	4.964,43	5.190,09	5.415,74	5.641,40	5.867,06	6.859,94	7.897,96	4.964,43	5.190,09	5.415,74	6.092,71	6.769,68	P34	4.689,13	4.689,13	5.158,04	5.392,50	5.626,96	5.861,41	6.095,87	7.127,48	8.205,98	5.158,04	5.392,50	5.626,96	6.330,33	7.033,70
P34	4.689,13	4.689,13	5.158,04	5.392,50	5.626,96	5.861,41	6.095,87	7.127,48	8.205,98	5.158,04	5.392,50	5.626,96	6.330,33	7.033,70	P35	4.872,00	4.872,00	5.359,20	5.602,80	5.846,40	6.090,00	6.333,60	7.405,44	8.526,00	5.359,20	5.602,80	5.846,40	6.577,20	7.308,00

564

Elaborado: CGSUP/DESI/SGP/SED/ME - Tabela de Remuneração dos Servidores Públicos Federais Civis e dos Ex-Territórios Nº 78

Estruturado o Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, composto pelos cargos efetivos de técnico-administrativos e de técnico-marítimos de que trata a Lei nº 7.596, de 10 de abril de 1987, e pelos cargos referidos no § 5º do art. 15 da Lei nº 11.091 de 12.01.2005.(art.1º da Lei 11.091/2005) .Os servidores redistribuídos para as Instituições Federais de Ensino serão enquadrados no Plano de Carreira no prazo de 90 (noventa) dias da data da publicação Lei nº 11.091/2005 - § 5º do art. 15 da Lei nº 11.091/05.

Os cargos de que trata o § 10 do art. 75 da Lei nº 12.778/2012 poderão, no interesse da Administração, ser transpostos para o Quadro de Pessoal das Instituições Federais de Ensino subordinadas ou vinculadas ao Ministério da Educação, ocasião na qual será feita a redistribuição desses cargos. (art. 75 da Lei nº 12.778/2012)

A parcela complementar de que tratam os §§ 2º e 3º do art. 15 da Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005, não será absorvida por força dos aumentos remuneratórios com efeitos financeiros no período de 2013 a 2017. (art. 43 da Lei nº 12.772/2012 - redação dada pelo art. 8º da Lei nº 13.325, de 2016)

**VB** - Vencimento Básico - (Anexo I-C à Lei nº 11.091, de 12 de janeiro de 2005)

A parcela complementar de que tratam os §§ 2º e 3º do art. 15 da Lei nº 11.091, de 2005, não será absorvida por força dos aumentos remuneratórios com efeitos financeiros no período de 2013 a 2015. (art. 43 da Lei nº 12.772/2012)

**IQ** - Incentivo à Qualificação (art. 11 e 12 da Lei nº 11.091/2005 - MP 431/2008)

Será instituído Incentivo à Qualificação ao servidor que possuir educação formal superior ao exigido para o cargo de que é titular, na forma de regulamento. (art. 11 da Lei nº 11.091/2005)

O Incentivo à Qualificação terá por base percentual calculado sobre o padrão de vencimento percebido pelo servidor, na forma do Anexo IV da Lei nº 11.091/05, observados os parâmetros: (art. 12 da Lei nº 11.091/2005 - Redação dada pela Lei nº 11,784, de 2008).

I - a aquisição de título em área de conhecimento com relação direta ao ambiente organizacional de atuação do servidor ensejará maior percentual na fixação do Incentivo à Qualificação do que em área de conhecimento com relação indireta; e

II - a obtenção dos certificados relativos ao ensino fundamental e ao ensino médio, quando excederem a exigência de escolaridade mínima para o cargo do qual o servidor é titular, será considerada, para efeito de pagamento do Incentivo à Qualificação, com o conhecimento relacionado diretamente ao ambiente organizacional.

- Os percentuais do Incentivo à Qualificação não são acumuláveis e serão incorporados aos respectivos proventos de aposentadoria e pensão.

- O Incentivo à Qualificação somente integrará os proventos de aposentadorias e as pensões quando os certificados considerados para a sua concessão tiverem sido obtidos até a data em que se deu a aposentadoria ou a instituição da pensão. (Redação dada pela Lei nº 11.233, de 2005)

- Para fins de concessão do Incentivo à Qualificação, o Poder Executivo definirá as áreas de conhecimento relacionadas direta e indiretamente ao ambiente organizacional e os critérios e processos de validação dos certificados e títulos, observadas as diretrizes previstas no § 2º do art. 24 da Lei nº 11091/05.

- A partir de 1º de janeiro de 2013, o Incentivo à Qualificação de que trata o art. 12 da Lei nº 11.091/2005 será concedido aos servidores que possuírem certificado, diploma ou titulação que exceda a exigência de escolaridade mínima para ingresso no cargo do qual é titular, independentemente do nível de classificação em que esteja posicionado, na forma do Anexo IV à Lei nº 11.091/2005). (Incluído pela Lei nº 12.772, de 2012)

- **IQ-Incentivo à Qualificação** - Nível de escolaridade formal superior ao previsto para o exercício do cargo (curso reconhecido pelo Ministério da Educação)



- Ensino fundamental completo - Área de Conhecimento em relação direta - 10% sobre Piso - Área de Conhecimento em relação indireta - 0% sobre Piso
- Ensino médio completo - Área de Conhecimento em relação direta - 15% sobre Piso - Área de Conhecimento em relação indireta - 0% sobre Piso
- Ensino médio profissionalizante ou ensino médio com curso técnico completo - Área de Conhecimento em relação direta - 20% sobre Piso - Área de Conhecimento em relação indireta - 10% sobre Piso
- Curso de graduação completo - Área de Conhecimento em relação direta - 25% sobre Piso - Área de Conhecimento em relação indireta - 15% sobre Piso
- Especialização, com carga horária igual ou superior a 360h - Área de Conhecimento em relação direta - 30% sobre Piso - Área de Conhecimento em relação indireta - 20% sobre Piso
- Mestrado - Área de Conhecimento em relação direta - 52% sobre Piso - Área de Conhecimento em relação indireta - 35% sobre Piso
- Doutorado - Área de Conhecimento em relação direta - 75% sobre Piso - Área de Conhecimento em relação indireta - 50% sobre Piso

**Aposentado:** § 1º do art.12º e art. 23º item I da Lei nº 11.091/2005

**Aposentado IQ:** O Incentivo à Qualificação somente integrará os proventos de aposentadorias e as pensões quando os certificados considerados para a sua concessão tiverem sido obtidos até a data em que se deu a aposentadoria ou a instituição da pensão. (Redação dada pelo § 2º do art. 12 da Lei nº 11.233, de 2005) Os percentuais do Incentivo à Qualificação não são acumuláveis e serão incorporados aos respectivos proventos de aposentadoria e pensão.

**Legislações Correspondentes:**

Lei nº 7.596 de 10.04.1987

Lei nº 8.622 de 19.01.93

Lei nº 8.645 de 01.04.93

Lei nº 8.659 de 27.05.93

Lei nº 8.676 art. 4º de 13.07.93

Lei nº 8.880 de 27.05.94

Portaria MARE nº 2.179 de 28.07.98.

Medida Provisória nº 2150-39 de 31.05.2001

Lei nº 10.302 de 31.10.2001

Lei nº 10.697 de 02.07.2003

Lei nº 10.698 de 02.07.2003

Lei nº 10.868 de 12.05.2004

Lei nº 10.908 de 15.07.2004

Lei nº 11.091 de 12.01.2005

Portaria nº 157 de 17.01.2005

Medida Provisória nº 304 de 29.06.2006 art. 134

Lei nº 11.355 de 19.10.2006 art. 134

Medida Provisória nº 431 de 14.05.2008 art. 12

Lei nº 11.784 de 22.09.2008

Lei nº 11.892 de 29.12.2008

Decreto nº 7.806 de 17.09.2012

Lei nº 12.772 de 28.12.2012

Medida Provisória nº 160 de 29.12.2003

Lei nº 13.325 de 29.07.2016 art.8º e art. 9º

---

565

**Elaborado: CGSUP/DESI/SGP/SED/ME - Tabela de Remuneração dos Servidores Públicos Federais Cíveis e dos Ex-Territórios Nº 78**

## Apêndice 5 – Auxílio transporte para servidores

01/03/2021

D2880

### Presidência da República Subchefia para Assuntos Jurídicos

#### DECRETO Nº 2.880, DE 15 DE DEZEMBRO DE 1998.

Regulamenta o Auxílio-Transporte dos servidores e empregados públicos da administração federal direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo da União e altera o Decreto nº 95.247, de 17 de novembro de 1987.

**O PRESIDENTE DA REPÚBLICA**, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, inciso IV, da Constituição, e tendo em vista o disposto na Medida Provisória nº 1.783, de 14 de dezembro de 1998,

#### **DECRETA:**

Art. 1º O Auxílio-Transporte, de natureza jurídica indenizatória, e concedido em pecúnia pela União, será processado pelo Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos - SIAPE e destina-se ao custeio parcial de despesas realizadas com transporte coletivo municipal, intermunicipal ou interestadual pelos servidores ou empregados públicos da administração federal direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo, nos deslocamentos de suas residências para os locais de trabalho e vice-versa, excetuadas aquelas realizadas nos deslocamentos em intervalos para repouso ou alimentação, durante a jornada de trabalho, e aquelas efetuadas com transporte seletivos ou especiais.

§ 1º É vedada a incorporação do auxílio a que se refere este artigo aos vencimentos, à remuneração, ao provento ou à pensão.

§ 2º O Auxílio-Transporte não será considerado para fins de incidência de imposto de renda ou de contribuição para o plano de Seguridade Social e planos de assistência à saúde.

Art. 2º O valor do Auxílio-Transporte resultará da correspondência estabelecida entre o valor diário total da despesa realizada com transporte coletivo e o idêntico ou, na sua ausência, o imediatamente superior encontrado em tabela do Auxílio-Transporte, escalonada a partir de R\$1,00 (um real) em intervalos progressivos de R\$0,20 (vinte centavos), multiplicada por vinte e dois dias, observado o desconto de seis por cento do:

- I - vencimento do cargo efetivo ou emprego ocupado pelo servidor ou empregado, ainda que ocupante de cargo em comissão ou de natureza especial;
- II - vencimento do cargo em comissão ou de natureza especial, quando se tratar, de servidor ou empregado que não ocupe cargo efetivo ou emprego.

§ 1º Para fins do desconto, considerar-se-á como base de cálculo o valor do vencimento proporcional a vinte e dois dias.

§ 2º O valor do Auxílio-Transporte não poderá ser inferior ao valor mensal da despesa efetivamente realizada com o transporte, nem superior àquele resultante da multiplicação da correspondência estabelecida na tabela escalonada a que se refere este artigo.

Art. 3º O Auxílio-Transporte será pago com recursos do órgão ou da entidade em que o servidor ou empregado estiver lotado, ressalvadas as seguintes hipóteses de cessão:

- I - para empresa pública ou sociedade de economia mista;
- II- para Estados, Distrito Federal ou Municípios em que o ônus da remuneração seja de responsabilidade do respectivo órgão ou da entidade cessionária.

Art. 4º Para a concessão do Auxílio-Transporte, o servidor ou empregado, deverá apresentar ao órgão ou à entidade responsável pelo pagamento declaração contendo:

- I - valor diário da despesa realizada com transporte coletivo, nos termos do art. 1º;
- II - endereço residencial;
- III - percursos e meios de transportes mais adequados ao seu deslocamento residência-trabalho e vice-versa;
- IV - no caso de acumulação lícita de cargos ou empregos, a opção facultada ao servidor ou empregado pela percepção do Auxílio-Transporte no deslocamento trabalho-trabalho em substituição ao trabalho-residência.

§ 1º A declaração deverá ser atualizada pelo servidor ou empregado sempre que ocorrer alteração das circunstâncias que fundamentam a concessão do benefício.

§ 2º Na hipótese de que trata o inciso IV, é vedado o cômputo do deslocamento residência-trabalho para fins de pagamento do benefício em relação ao cargo ou emprego da segunda jornada de trabalho.

§ 3º A autoridade que tiver ciência de que o servidor ou empregado apresentou informação falsa deverá apurar de imediato, por intermédio de processo administrativo disciplinar, a responsabilidade do servidor ou empregado, com vistas à aplicação da penalidade administrativa correspondente e reposição ao erário dos valores percebidos indevidamente, sem prejuízo das sanções penais cabíveis.

Art. 5º No prazo máximo de noventa dias, a contar da publicação deste Decreto, os órgãos e as entidades da administração pública e fundacional deverão promover o pagamento do Auxílio-Transporte em pecúnia.

Parágrafo único. Observado o prazo estabelecido neste artigo, o pagamento inicial do Auxílio-Transporte em pecúnia somente será efetuado após a apresentação da declaração de que trata o artigo anterior.

Art. 6º Os órgãos e as entidades de que trata o artigo anterior deverão rever, até o mês subsequente ao da adoção do pagamento do Auxílio-Transporte em pecúnia, os valores dos contratos de prestação de serviços de terceiros dos quais decorram despesas relacionadas, direta ou indiretamente, com aquisição, transporte, guarda e distribuição de Vale-Transporte.

Art. 7º Os servidores envolvidos em atividades relacionadas com a aquisição, transporte, guarda e distribuição de Vale-Transporte passarão a exercer as atividades inerentes aos seus cargos, prioritariamente, em unidades de atendimento ao público ou relacionadas com a atividade-fim do órgão ou da entidade em que estejam lotados.

Art. 8º O Ministro de Estado da Administração Federal e Reforma do Estado poderá alterar o valor dos intervalos progressivos escalonados na tabela a que se refere o art. 2º, desde que mantida a diferença nominal entre eles constantes.

Art. 9º O [art. 1º do Decreto nº 95.247, de 17 de novembro de 1987](#), passa a vigorar com a seguinte redação:

"Art. 1º São beneficiários do Vale-Transporte, nos termos da [Lei nº 7.418, de 16 de dezembro de 1985](#), os trabalhadores em geral, tais como:  
....." (NR)

Art. 10. Aplica-se o disposto neste Decreto aos contratados por tempo determinado de que trata a [Lei nº 8.745, de 9 de dezembro de 1993](#).

Art. 11. Este Decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 12. Fica revogado o [inciso VII do art. 1º do Decreto nº 95.247, de 17 de novembro de 1987](#).

Brasília, 15 de dezembro de 1998; 177º da Independência e 110º da República.  
FERNANDO HENRIQUE CARDOSO  
*Luiz Carlos Bresser Pereira*

Este texto não substitui o publicado no D.O.U. de 16.12.1987

\*

**Apêndice 6 – Auxílio alimentação para servidores****DIÁRIO OFICIAL DA UNIÃO**

Publicado em: 14/01/2016 | Edição: 9 | Seção: 1 | Página: 57

Órgão: Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão/GABINETE DO MINISTRO

**PORTARIA Nº 11, DE 13 DE JANEIRO DE 2016**

O MINISTRO DE ESTADO DO PLANEJAMENTO, ORÇAMENTO E GESTÃO, no uso das atribuições que lhe conferem o art. 87, parágrafo único, IV, da Constituição, e o art. 3º do Decreto nº 3.887, de 16 de agosto de 2001, resolve:

Art. 1º O valor mensal do auxílio-alimentação de que trata o art. 22 da Lei nº 8.460, de 17 de setembro de 1992, a ser pago aos servidores da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, passa a ser de R\$ 458,00 (quatrocentos e cinquenta e oito reais) em todo o território nacional, com efeitos financeiros a partir de 1º de janeiro de 2016.

Art. 2º Esta Portaria entra em vigor na data de sua publicação.

Art. 3º Fica revogada a Portaria MP nº 619, de 26 de dezembro de 2012.

**VALDIR MOYSÉS****VALDIR MOYSÉS SIMÃO**

Este conteúdo não substitui o publicado na versão certificada.

### Apêndice 7 – Auxílio saúde de servidores

Portaria MPOG nº 08, de 13 de Janeiro de 2016, DOU de 14/01/2016 - Em vigor a partir de 01.01.2016

Faixa Etária	Faixas de remuneração							
	até R\$ 1.499	R\$ 1.500 a 1.999	R\$ 2.000 a 2.499	R\$ 2.500 a 2.999	R\$ 3.000 a 3.999	R\$ 4.000 a 5.499	R\$ 5.500 a 7.499	R\$7.500 ou mais
00-18	R\$ 149,52	R\$ 142,47	R\$ 135,42	R\$ 129,78	R\$ 122,71	R\$ 111,43	R\$ 107,20	R\$ 101,56
19-23	R\$ 156,57	R\$ 149,52	R\$ 142,47	R\$ 135,42	R\$ 129,78	R\$ 114,25	R\$ 108,61	R\$ 102,97
24-28	R\$158,69	R\$ 151,64	R\$ 144,59	R\$ 137,53	R\$ 131,89	R\$ 116,38	R\$ 110,73	R\$ 105,08
29-33	R\$ 165,04	R\$ 156,57	R\$ 149,52	R\$ 142,47	R\$ 135,42	R\$ 117,07	R\$ 111,43	R\$ 105,79
34-38	R\$ 169,27	R\$ 161,51	R\$ 154,43	R\$ 147,41	R\$ 140,35	R\$ 122,02	R\$ 116,38	R\$110,73
39-43	R\$ 175,61	R\$ 167,15	R\$ 160,10	R\$ 153,05	R\$ 146,00	R\$ 127,66	R\$ 122,02	R\$ 116,38

44-48	R\$ 190,03	R\$ 180,76	R\$ 171,49	R\$ 163,77	R\$ 156,04	R\$ 129,78	R\$ 126,60	R\$ 117,42
49-53	R\$ 193,05	R\$ 183,63	R\$ 174,21	R\$ 166,27	R\$ 158,52	R\$ 131,54	R\$ 125,56	R\$ 119,28
54-58	R\$ 196,06	R\$ 186,50	R\$ 176,94	R\$ 168,97	R\$ 161,00	R\$ 133,90	R\$ 127,52	R\$ 121,14
59 ou mais	R\$ 205,63	R\$ 196,06	R\$ 186,50	R\$ 176,94	R\$ 168,97	R\$ 137,09	R\$ 130,71	R\$ 124,33