

TERCEIRIZAÇÃO NO AMBITO PÚBLICO ESTATAL – ESTRATÉGIA (IM)POSTA À UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA

Paula Martins Sirelli*

RESUMO

Este artigo é parte da dissertação de mestrado intitulada “Terceirização na esfera pública estatal: estratégia (im)posta à Universidade Federal de Juiz de Fora”, defendida em outubro de 2008 no Mestrado em Serviço Social da UFJF, sob orientação da Profa. Dra. Leila B. D. Yacoub e co-orientação do Prof. Dr. Luiz Claudio Ribeiro (SIRELLI, 2008).

INTRODUÇÃO

O aparato estatal, no último quarto do século XX, vem passando por reformas e adequações objetivando, principalmente, recuperar o ritmo de crescimento do modo de produção capitalista. Através de mecanismos de revigoração de sua capacidade de criar e recriar a acumulação, o capitalismo dissemina a imagem de que chegamos ao fim da história, e que as instituições que o compõem é que vêm passando por sucessivas crises. Desta forma, o Estado é configurado como o grande vilão do século XX, responsável pela queda da taxa de lucros, desemprego, má distribuição de renda, pobreza etc.

O modo de produção capitalista, durante o período compreendido entre as três últimas décadas do século XX, principalmente a partir da década de 1980, vem se expressando por uma onda de desregulamentação dos mercados e abertura financeira crescente. Retorna à pauta das negociações internacionais o velho discurso do livre-comércio, e com ele toda a justificativa de que a liberdade dos mercados é o caminho mais curto para a resolução das contradições e para a prosperidade global. É com o fim da era de ouro do capitalismo, a partir da verificação de altas taxas de desemprego na Europa e nos Estados Unidos, e principalmente devido à queda da taxa geral de lucro da economia, confirmando a constatação de uma prolongada trajetória de

* Assistente social, mestre em serviço social.

estagnação e instabilidade à qual se agregam elementos recessivos de longa duração, que ganha força um tipo de pensamento, que fica conhecido como neoliberal. A resposta do modo capitalista para a crise global é uma ofensiva sobre os trabalhadores e sobre as economias dos países periféricos.

O mencionado período vem sendo marcado de um lado, por uma ofensiva contra o trabalho na tentativa de recompor a lucratividade do capitalismo, o que se mostra claramente pelas perdas salariais crescentes, ofensivas contra os sindicatos e tentativas de desregulamentação das legislações trabalhistas e previdenciárias, comuns tanto para os países centrais como para os periféricos. De outro lado, prolifera o discurso de auto-regulação dos mercados, sendo propagada a abertura completa das economias, a livre movimentação dos capitais, retirada dos Estados nacionais, da intervenção direta na economia, no setor produtivo e no de oferecimento de serviços essenciais (saúde, educação etc). A partir daí, o discurso em voga é o que responsabiliza os Estados nacionais pela crise geral do capitalismo.

Concomitantemente com novas formas de organização da produção, utilizando o *just in time*, qualidade total, firma enxuta, empresas em rede, redução e a subcontratação da força de trabalho, entre outras estratégias, os Estados nacionais passam também por adequações e reformas sucessivas.

No Brasil, objetivando superar a crise inflacionária e de legitimidade e modernizar a máquina, o Estado faz uso das ferramentas gerenciais advindas do âmbito privado, através de uma reforma gerencial, iniciada no governo de FHC com o então Ministro Bresser Pereira. Seguindo a diretriz da maioria dos países do mundo, esse governo optou por medidas recessivas na tentativa de soerguer o Estado, adotando os princípios do neoliberalismo.

Tendo como uma de suas principais diretrizes o enxugamento da máquina estatal, apoiou-se nas privatizações, publicizações e terceirizações para reduzir o número de servidores públicos¹. O mecanismo da terceirização ancorou-se no discurso depreciativo do servidor público, adicionado à bandeira da modernização, qualidade e redução do Estado².

A terceirização da força de trabalho vem sendo amparada pela legislação e legitimada com a Reforma Gerencial de 1995, sendo, a partir daí, uma medida crescente e aparentemente

irreversível de gestão da força de trabalho na esfera pública e privada, corroborada pelos sucessivos governos que ocupam diferentes esferas de poder no país, sedimentando a terceirização como uma técnica moderna, econômica e um eficaz mecanismo de gestão.

O incremento da terceirização se expressa na transferência para outra empresa de tarefas, de atribuições, de parte da produção e dos serviços. A flexibilização dos contratos de trabalho é configurada como uma diretriz para diminuir custos com força de trabalho. As relações intra-empresas se estruturam através de redes de subcontratação ou terceirização - complementaridade entre as grandes empresas, micro, pequenas e médias (DRUK, 2001).

As empresas contratadas fornecem insumos, produtos e força de trabalho (estabelecendo uma relação de fidelidade e subordinação hierárquica com as grandes empresas). Na grande maioria dos casos, representam um padrão de salários e benefícios inferiores a empresa mãe, acirrando a precarização do trabalho e a perda gradativa de direitos, além da redução salarial, queda nas condições de saúde e segurança e enfraquecimento da organização sindical.

A terceirização está diretamente vinculada à idéia de focalização (DIEESE, 1993), que consiste na seleção de atividades, que na produção da empresa, não têm correspondência direta com o que é configurado como foco central da mesma.

Alves (2005) relata que a empresa tende a descentralizar suas atividades subsidiárias (atividades-meio) concentrando-se nas atividades-fim, e, para tal, contrata empresas terceiras que dão respaldo aos demais serviços.

Pochmann (2007) referencia que a adoção da terceirização teve ênfase no Brasil na década de 1990, quando se inaugura o Plano Real, objetivando a redução de custos, em um ambiente econômico de liberalização comercial e financeira, acompanhado da diminuição da expansão produtiva.

Na esfera pública estatal, a terceirização vem ocorrendo em alguns setores, através da substituição de servidores públicos. Expressão está acentada nas determinações constitucionais e no RJU e/ ou serviços por entidades privadas, por meio da contratação de empresas terceiras.

Conforme mencionado anteriormente, a reforma do Estado que se engendra no Brasil a partir de 1995 tem como tônica o corte de pessoal e utiliza como principal instrumento para mudança na política de recursos humanos a terceirização da força de trabalho.

De acordo com os idealizadores da Reforma Gerencial do Aparelho do Estado (BRASIL, 1997, p. 07), "as sociedades contemporâneas parecem profundamente insatisfeitas com os serviços públicos em particular, e com o funcionamento do Estado, de modo geral". Assim, a resposta do Governo foi uma reformulação do Estado, dotando o mesmo de um núcleo estratégico capaz de formular e controlar a implementação de políticas públicas, e, ao mesmo tempo, transferir para organizações privadas a provisão de serviços públicos. Para tanto, o então Ministro Bresser Pereira propôs um sistema de administração de Recursos Humanos condizente com a administração do tipo gerencial, que era proposta no país.

Os idealizadores desta Reforma ressaltam ainda que os fundamentos da nova política de recursos humanos³ consiste na redefinição do âmbito de ação do Estado, conforme a proposta do Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado (PDRAE), deixando claro que a reforma preconiza a transferência de atividades que podem ser desenvolvidas pelo mercado e os serviços que não envolvem o exercício do poder do Estado devem ser transferidos para o setor privado e para o setor público não estatal por meio dos contratos de gestão. A terceirização é entendida como a ferramenta prioritária: "para a realização de atividades auxiliares como manutenção, segurança e atividades de apoio diversas (...) transferindo-as para entidades privadas" (BRASIL, 1997, p. 11).

Com a terceirização da força de trabalho no âmbito público estatal, o que se almeja é a eficiência, a qualidade, a redução de custos dos serviços prestados aos cidadãos e a racionalização de atividades auxiliares, através do reagrupamento e extinção de diversos cargos, cujas atribuições não são vistas como necessárias de forma permanente e podem ser exercidas por terceiros contratados.

Esta opção política e econômica do Estado brasileiro é presente também na Universidade Federal de Juiz de Fora, onde diferentes formas de ingresso são utilizadas para contratação de força de trabalho.

A partir das indagações levantadas no decorrer de minha trajetória acadêmica, onde a esfera produtiva e as relações de produção capitalistas tem sido meu eixo de discussão, comecei a questionar-me sobre o nítido crescimento de trabalhadores terceirizados convivendo no campus da UFJF com servidores públicos. A necessidade de conhecer o que o leva o Estado a adotar as prescrições do mercado para a gestão de suas atividades-meio, bem como entender o significado da terceirização no âmbito público-estatal, especialmente em uma Universidade pública, foram o norteador do objeto de estudo de minha dissertação de mestrado. Neste trajeto, constatei uma escassez de estudos sobre a terceirização da força de trabalho no âmbito público-estatal, compreendendo que não se tratava da terceirização em sua generalidade e amplitude, vislumbrando a possibilidade de desvelar as particularidades deste processo tendo como objeto empírico uma Universidade pública federal.

A CONSTRUÇÃO DO CAMINHO PERCORRIDO

Tendo como objeto de estudo a terceirização da força de trabalho no âmbito público estatal, objetivei com o presente estudo compreender a ampliação e disseminação desta estratégia, bem como conhecer o processo de implantação e implementação na UFJF. Utilizei para compor o caminho metodológico que percorri elaborações marxianas e marxistas, que me possibilitaram entender a construção do conhecimento como um fazer histórico, em processo constante de mudança e contradição. Essas elaborações, efetuadas tendo como referencia o método histórico dialético, me ofereceram subsídios para desvendar o real, uma vez que me encaminham para compreender e explicar a sociedade capitalista em sua totalidade. É com essa perspectiva analítico-crítica que é possível perceber o real na sua complexidade e contraditoriedade e, ao mesmo tempo, desvelar a sua concretude, viva, pulsante e que se encontra em constante transformação. O eixo norteador desta caminhada é a historicidade dos acontecimentos sociais, uma vez que é necessária a identificação das contradições que se expressam nas relações sociais fundadas nas relações de trabalho.

Explicito que o caminho metodológico que assumi me possibilitou também evidenciar a dimensão mediadora entre o homem e o objeto a ser investigado, que expressa uma forma de apreender a realidade, superando o dualismo entre sujeito e objeto na construção do conhecimento. Ou seja, "como um modo de conhecer o ser social historicamente dado - a sociedade burguesa -, o qual orienta uma modalidade de se intervir na vida social, segundo projetos sócio-políticos". Neste contexto, "a teoria implica a reconstrução, no nível do pensamento, desse movimento do real, apreendido nas suas contradições, nas suas tendências, nas suas relações e inúmeras determinações" (IAMAMOTO, 2007, p. 176-178).

Valendo-me da teoria social de Marx, realizei esse estudo com o entendimento de que o modo de produção capitalista, durante o período compreendido entre as três últimas décadas do século XX, principalmente a partir da década de 1980, vem se expressando por uma onda de desregulamentação dos mercados e abertura financeira crescente. Retorna à pauta das negociações internacionais o velho discurso do livre-comércio, e, com ele, toda a justificativa de que a liberdade dos mercados é o caminho mais curto para a resolução das contradições e para a prosperidade global.

Propus-me a realizar um estudo de caso, tendo como recorte a UFJF, buscando entender porque esta Universidade adotou a terceirização da força de trabalho. Para ilustrar como o uso desta estratégia tem sido crescente na Universidade, utilizei-me de dados quantitativos, correlacionando-os aos ditames da Reforma Gerencial.

Todos os setores administrativos procurados tiveram disponibilidade em fornecer informações disponíveis. As diferentes gestões, entretanto, vêm sistematizando estes dados de forma diferenciada. Os dados relativos à terceirização da força de trabalho estão no sistema computacional da UFJF a partir de 2006, quando uma nova gestão assumiu a Universidade. Os contratos relativos ao período de 2003 a 2005 me foram disponibilizados para a pesquisa. Aqueles anteriores a esta data estão arquivados em local de difícil acesso e outras fontes escritas que pudessem ilustrar o período são desconhecidas pelos servidores, impossibilitando a análise do período anterior a 2003.

Para obtenção dos dados foram feitos diversos contatos, especialmente com a Pró-reitoria de Planejamento, por ser a responsável pelas questões referentes à terceirização da força de trabalho. Após as primeiras aproximações passei a contar com a disponibilidade de dois profissionais ocupantes da função de Pró-reitor de Planejamento (em períodos diferenciados) para fornecimento de informações. Estes sujeitos foram privilegiados pelo conhecimento que poderiam acrescentar ao resgate histórico de implantação desta realidade posta na Universidade. Buscando dar voz aos trabalhadores servidores públicos da UFJF, entrevistei o diretor executivo do Sindicato dos Trabalhadores em Educação da Universidade Federal de Juiz de Fora (Sintufejuf). As falas destes três diferentes sujeitos foram essenciais para conhecer como se deu o processo de terceirização na UFJF, posto pela orientação neoliberal de Reforma Gerencial do Estado, engendrada no Brasil principalmente a partir de 1995, bem como perceber o cariz ideológico presente nos diferentes argumentos.

Realizei diversas abordagens com servidores públicos que já trabalham na Universidade há bastante tempo e contribuíram muitíssimo para que eu conhecesse e entendesse melhor o processo de terceirização da força de trabalho na UFJF, além da forma de licitação, gestão dos contratos, relações com contratante, dentre outros elementos presentes nas falas.

Com a sistematização dos dados quantitativos estruturei a análise e a apresentação dos mesmos, que expressam a abordagem interpretativa que está fundamentada nas correlações estabelecidas com as referências teóricas.

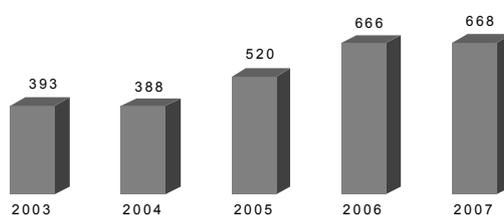
A TERCEIRIZAÇÃO NA UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA

O primeiro gasto com pagamento de contratação de empresa terceira na UFJF ocorreu em 1991, por meio de processo licitatório⁴. As primeiras atividades terceirizadas, conforme dados do Sistema Integrado de Administração Financeira do Governo Federal (SIAFI), foram de assistência técnica, limpeza e higienização.

Como explicitado, não tive acesso aos dados desde o período inicial, mas a partir de 2003. Desde então, o total de empresas terceiras cresceu significativamente: de 7 empresas contratadas

em 2003, passou-se a ter 12 em 2007, acarretando também um aumento de 70% do total de trabalhadores (Gráfico 01), evidenciando uma tendência de crescimento, que pode significar que não há uma perspectiva de se recrudescerem as iniciativas de terceirização.

Gráfico 01 - Número de Trabalhadores Terceirizados 2003 a 2007



Fonte: Pró-reitorias de Planejamento e Orçamento e Finanças da UFJF

Em termos de representação numérica percebe-se que de 2003 a 2005 o total de trabalhadores terceirizados passou de 393 para 520, representando um crescimento de 32%.

Quando comparado o crescimento do total de trabalhadores terceirizados com o crescimento do número de Técnico-Administrativos em Educação (TAEs), no mesmo período, este aumento é ainda mais nítido, já que o número de servidores públicos na UFJF teve uma variação de aproximadamente 4%. Em contrapartida, os terceirizados cresceram quase 60% a mais que os TAEs. A pouca variação do número de TAEs (Tabela 1), pode ser justificada pelo reduzido número de concursos públicos realizados no período, atendendo aos ditames da Reforma Gerencial.

Tabela1 - Variação no número de TAE's e de trabalhadores terceirizados UFJF - 2003 a 2007

Ano	TAEs	Variação de TAEs	Terceiros	Terceiros/TAEs
2003	1115	0,0%	393	35,2%
2004	1136	1,9%	388	34,2%
2005	1148	3,0%	520	45,3%
2006	1139	2,2%	666	58,5%
2007	1119	0,4%	668	59,7%

Fonte: Pró-reitorias de Planejamento e Orçamento e Finanças da UFJF

O crescimento expressivo de trabalhadores terceirizados demonstra a tentativa de se reduzir o tamanho do Estado em termos de pessoal. Todavia, não foi possível ter acesso a dados que comprovem que as despesas com pessoal, conforme pretendia o PDRE, diminuíram, não sendo possível afirmar se a economicidade realmente aconteceu com a adoção da terceirização da força de trabalho.

Embora não tenha sido possível obter os dados relativos ao total de terceirizados na UFJF anteriores a 2003, percebe-se através dos gastos com contratações da força de trabalho (obtidos em pesquisa no SIAFI), que este vem sendo crescente (Tabela 2), o que evidencia o aumento das terceirizações desde os anos de 1990.

Tabela 2 - Gastos com contratação de Força de trabalho na UFJF - 1991 a 2007

Ano	Gastos (R\$)	Varição*	Varição**
1991	889.915,91	0,0%	-30,7%
1992	483.588,49	-45,7%	-62,3%
1993	969.082,30	8,9%	-24,5%
1994	846.453,94	-4,9%	-34,0%
1995	1.283.280,32	44,2%	0,0%
1996	2.786.063,01	213,1%	117,1%
1997	2.848.540,24	220,1%	122,0%
1998	2.854.832,10	220,8%	122,5%
1999	3.234.805,01	263,5%	152,1%
2000	2.001.671,52	124,9%	56,0%
2001	1.810.364,35	103,4%	41,1%
2002	1.879.866,19	111,2%	46,5%
2003	6.370.422,27	615,8%	396,4%
2004	6.725.315,76	655,7%	424,1%
2005	7.116.128,27	699,6%	454,5%
2006	10.007.118,60	1024,5%	679,8%
2007	11.048.419,74	1141,5%	761,0%

* Variação em relação a 1991

** Variação em relação a 1995

Fonte: Pró-reitoria de Orçamento e Finanças da UFJF

O estabelecimento de correlações com o que vinha ocorrendo em nível nacional é importante para ampliar a compreensão sobre este processo na UFJF. Neste sentido é importante destacar que quando a primeira atividade foi terceirizada, em 1991, governava o país o presidente Collor de Mello, que deu início, ainda que timidamente, a abertura às medidas neoliberais. Entre os anos 1992 e 1993 - com Itamar Franco, dando continuidade à abertura de Collor de Mello - iniciam-se as primeiras privatizações de empresas estatais. Neste período, os gastos com contratação de força de trabalho permaneceram estáveis na Universidade, uma vez que a preocupação maior do governo centrava-se no controle da inflação e estabilização da moeda.

Em 1994, assumiu a presidência do Brasil Fernando Henrique Cardoso, com clara diretriz neoliberal. No período de seus dois governos (1994-2002), presenciou-se o discurso das reformas tributária, previdenciária e administrativa, sendo esta última a mais comentada e a que obteve

maior êxito. Com o redirecionamento das funções estatais foi sendo difundida a perspectiva de reduzir o tamanho da máquina administrativa, visando torná-la mais ágil, eficaz, moderna e eficiente. A terceirização da força de trabalho foi uma estratégia eficaz para alcançar este objetivo, bem como sucessivos "ajustes" na política de educação.

Os dados constantes da Tabela 2 são reveladores de situações diferenciadas, entre as quais destaco que: a primeira coluna referente às variações do período compreendido entre 1991 a 2007 são indicativas de flutuações que podem ser percebidas em acréscimos e decréscimos, embora os mesmos não apareçam como tendo uma constância de equilíbrio. Todavia se observa períodos de dois ou até quatro anos onde é possível mencionar uma constância de percentuais. Como expressões destes índices enumera-se: de 1996 a 1999 as variações recaíram entre 213%; 220%; 221%; 264% respectivamente. Tomando-se os anos 2000 a 2002 é significativa a diminuição em relação ao período anterior, mas também é constante a variação entre estes anos, ou seja: 2000 (125%); 2001 (103%); 2002 (111%).

Ampliando estas ponderações de representações percentuais, há que ser referenciado o que é observável nos anos de 2003 (616%); 2004 (656%); 2005 (696%) que, comparados às explicitações anteriores, causam inquietações analíticas, considerando-se o aumento exorbitante. Esta situação também é encontrada tomando-se os anos de 2006 (1.025%) e 2007 (1.142%). Outro salto é cristalino na passagem do ano de 2002 para 2003, último ano de governo do presidente FHC e primeiro do então presidente Lula: o gasto mais que triplicou, evidenciando uma tendência crescente. Do ano de 2003 para o ano final da análise, 2007, a variação foi de mais de 70% com gastos em contratação de força de trabalho.

Na segunda coluna desta Tabela que representa as variações tomando-se como parâmetro o ano da Reforma Gerencial (1995), pode-se fazer menção ao que foi referenciado em termos de crescimentos e decréscimos, em relação a um ano ou a períodos anuais de dois a quatro anos.

Também estes índices evidenciam que na UFJF a estratégia da terceirização vem possibilitando uma realidade contraditória, inerente ao capitalismo, à fase do neoliberalismo e à Reforma Gerencial. Se de um lado as instituições públicas federais, que realizam atividades não exclusivas do Estado, como a educação, sofrem com a retração de verbas e com a diminuição da

possibilidade de realização de concursos, de outro existem mecanismos capazes de propiciar acesso a recursos financeiros para contratação de força de trabalho terceirizada. Estas ponderações reforçam a necessidade de ampliação deste estudo visando a obtenção do complexo conhecimento sobre a adoção da mencionada estratégia.

A cartilha da Reforma, que apregoava o enxugamento da máquina estatal e a redução de servidores públicos foi seguida, com o objetivo de delimitar a redução do tamanho do Estado; eliminar os ‘burocratas políticos’; e transformar o Estado em uma máquina ágil, nos moldes das empresas privadas. Bresser Pereira (1997) considera a terceirização, ao lado das privatizações e publicizações, como o núcleo duro da reforma do estado nos anos 1990. Ao mesmo tempo, ela fortalece o setor privado, uma vez que demanda um maior número de empresas prestadoras de serviços.

Os cargos e funções terceirizados são os mais diversos. Na UFJF, são terceirizados desde auxiliar de serviços gerais até técnicos em informática, como percebe-se na Tabela 3 a seguir, onde apresentei 9 das 91 funções terceirizadas no ano de 2007 na Universidade⁵. Selecionei, a título de ilustração, funções que possuíam vinte ou mais trabalhadores, pois algumas, como restaurador de artes plásticas e eletromecânico, por exemplo, só há um trabalhador terceirizado. Elenquei também o quantitativo de empresas que oferecem a força de trabalho referida, já que, em funções como assistente de direção, por exemplo, quatro empresas terceirizadas prestam o serviço:

**Tabela 3 - Número de Trabalhadores e Empresas Terceiras
 por tipo de Cargo/Função - UFJF – 2007**

Cargo/Função	Trabalhadores	Empresas
Auxiliar de serviços gerais	138	1
Vigilantes	108	1
Serviços gerais	44	1
Porteiro	43	1
Agente administrativo	37	4
Auxiliar de biblioteca	25	1
Auxiliar de jardinagem	22	2
Recepcionista	20	2
Atendente	20	1
Outros	211	---

Fonte: Pró-Reitoria de Planejamento e Gestão da UFJF

As funções acima mencionadas são, em grande maioria, desenvolvidas por trabalhadores que dispõem de grau de escolaridade elevado, demonstrando a baixa escolarização dos trabalhadores terceirizados. A realidade do setor público é diferente da do setor privado. Neste, Pochmann (2007) aponta um aumento na escolarização: em 1985, 72% dos trabalhadores terceirizados tinham até quatro anos de estudo. No ano de 2005, este número caiu para 11%, enquanto os trabalhadores com nove anos ou mais de estudos subiu de 11% para 55%. No setor público a predominância por trabalhadores terceirizados com baixa escolarização pode ser explicada pelo fortalecimento do núcleo estratégico do Estado e a extinção de cargos cuja força de trabalho não precisa ser especializada (Bresser Pereira, 1997). Os idealizadores da reforma gerencial consideravam que

[...] a estrutura remuneratória da administração federal apresentava desequilíbrios paradoxais: os cargos executivos de alta gerência eram sub-remunerados em relação ao setor privado, enquanto os cargos de natureza operacional percebiam remuneração muito acima do mercado (BRASIL, 1998, p. 13 e 14)

Desta forma, tais atividades extintas são menos remuneradas em relação ao setor público, podendo ser mais econômico buscá-las no mercado.

Para os idealizadores da reforma gerencial de 1995, os concursos deveriam ser realizados para preencher vagas de atividades realizadas pelo núcleo estratégico.⁶

Com a Reforma Gerencial, houve o reagrupamento e extinção de diversos cargos, não mais vistos como necessários de forma permanente: "procurou-se restringir o preenchimento de vagas para atividades de menor qualificação e para áreas de apoio administrativo" (BRASIL, 1998, 94). Segundo Bresser Pereira (1997), tais atividades deveriam ser assumidas pelo setor privado, principalmente através das terceirizações. Foi o que ocorreu na UFJF.

Soares (2002, p. 12 e 16) ressalta que o ajuste neoliberal não tem uma natureza apenas econômica, mas "faz parte de uma redefinição global do campo político-institucional e das relações sociais [...] centradas na desregulamentação dos mercados, na abertura comercial e financeira, na privatização do setor público e na redução do Estado".

Para compreender melhor os determinantes destes números expressivos e crescentes, bem como o que parece estar encoberto, foram ouvidos sujeitos importantes no processo de implementação da terceirização da força de trabalho na UFJF. Os depoimentos obtidos⁷ têm particularidades que denotam convergências e diferenciações de posicionamentos.

O motivo que levou a Universidade a adotar a terceirização como uma diretriz do trabalho foi ressaltado pelo PR1 e pelo ST3, e ambos apontaram que a decisão foi permeada por determinantes externos, advindos das particularidades da conjuntura econômica nacional.

Sobre a administração pública adotar a terceirização, ela não foi uma decisão das unidades. A Universidade começou a terceirizar quando não eram mais autorizados novos concursos para repor as vagas e aí então não tinha outro jeito. Ou você não tinha mais vigilante, você não tinha mais limpeza, não tinha mais motorista, não tinha mais funcionário para trabalhar no RU. Então a decisão não foi uma decisão política interna (PR1).

O PR1 destaca como principal determinante da quase inexistência de realização de concursos públicos em âmbito federal, já um reflexo do corte de gastos e diminuição do Estado, práticas norteadoras da política neoliberal iniciada no Governo Collor de Mello (1990 - 1991). Também foi em 1990 ocorreram as primeiras contratações de empresas terceiras na UFJF. Para

os idealizadores da reforma gerencial de 1995, os concursos deveriam ser realizados para preencher vagas de atividades realizadas pelo núcleo estratégico:

Além da redução do ritmo de reposição de força de trabalho, o Decreto nº 2.789, de 9 de outubro de 1998, restringe temporariamente o provimento de cargos efetivos, até o final de 1999, preservando entretanto, um conjunto prioritário de 19 cargos ou carreiras. Ou seja, somente estes cargos poderão ser providos durante o próximo ano (BRASIL, 1998, p. 93).

O PR1 observa que esta opção advém principalmente da década de 1990, precisamente 1995, ano que se inaugura a Reforma Gerencial, conforme enuncia a tabela 2:

Determinadas conjunturas econômicas impõem esforços maiores ou menores para se cortar gastos. [...] De 1995 para cá, a necessidade de corte de gastos era mais intensa. O esforço de se ajustar ao Plano (Real) passa por você conter gastos do Estado [...] (PR1).

Ao falar da adoção da terceirização da força de trabalho na UFJF, o depoimento do PR2 ressalta a extinção de cargos públicos:

Essencialmente, na atividade meio, na atividade de apoio, por exemplo, a parte de limpeza, conservação, a parte de cozinheiros, pedreiros, vigilância, serventes em geral, porteiros, todas essas atividades que são caracterizadas como atividade meio, e de apoio, à execução do serviço público, foram postos de trabalho extintos, e como eles são necessários, recomendou-se o processo de contratação de empresas para prestar aquele serviço (PR2).

O depoimento do ST3 é significativo, pois percebe os determinantes desta conjuntura nacional e o discurso ideológico que se firmava em torno do neoliberalismo, resultando em uma escolha muito mais política que econômica: "É a política de Estado, né? Os dois governos que foram do PSDB tinha uma política de terceirização". Soares (2002, p. 12 e 16) ressalta que o ajuste neoliberal não tem uma natureza apenas econômica, mas "faz parte de uma redefinição global do campo político-institucional e das relações sociais [...] centradas na desregulamentação dos mercados, na abertura comercial e financeira, na privatização do setor público e na redução do Estado".

Para os três atores entrevistados, a eficácia administrativa da terceirização da força de trabalho em âmbito público estatal surgiu como categoria importante, não sendo avaliada apenas como uma medida de economicidade:

O que nós estamos observando agora, nesse estágio da economia, é que o Estado está conseguindo gastar mais que naquela época. O orçamento de custeio da Universidade em 1998 era de 3 milhões de reais por ano, chegando a 10 (milhões), dependendo dos nossos sucessos nas negociações [...]. De 2004 pra cá, o orçamento da Universidade é próximo de 30 milhões (PR1).

A questão não é só salário, mas se fosse salário, você paga mais caro do que se fosse um profissional do quadro. Um funcionário terceirizado sai muito mais caro pro governo. A empresa paga todos os direitos trabalhistas e tem o lucro da empresa (ST3).

Apesar de Bresser Pereira (1997, p. 21) atrelar o crescimento de pessoal do Estado ao crescimento de receita e despesas, os números e as análises dos atores não demonstram esta tendência.

Segundo a lógica da reforma do Estado dos anos 90, estes serviços⁸ devem em princípio ser terceirizados, ou seja, devem ser submetidos a licitação pública e contratados com terceiros. Dessa forma, esses serviços, que são serviços de mercado, passam a ser realizados competitivamente, com substancial economia para o Tesouro (BRESSER PEREIRA, 1997, p. 29).

Morales (1998) reconhece que a terceirização da força de trabalho generalizou-se nos serviços públicos federais, estaduais e municipais, principalmente em áreas de apoio, mas que o impacto na diminuição do déficit fiscal foi muito reduzida.

A economicidade que apregoava-se obter com a terceirização da força de trabalho também é questionada. Por um lado, há como realizar um controle maior do número de trabalhadores necessários para o desenvolvimento de determinadas atividades com contratos terceirizados, evitando o número excessivo de trabalhadores para funções que podem não ser tão vitais naquele momento. Por outro, como o Estado também é afetado com o avanço da tecnologia e com as mudanças ocorridas no mundo do trabalho, algumas funções são extintas (como datilógrafo e técnico em teletipo, por exemplo) e outras otimizadas com o uso de máquinas (como cozinheiro, estatísticos, bibliotecários), muitas vezes ficando o servidor desnecessário

naquela função e sobrança naquele momento. Apenas transferir o servidor de função não é uma solução; mas podem ser criadas estratégias dentro do âmbito público estatal de readaptação profissional que adeque o servidor, em casos excepcionais, a exercer atividade laboral diferenciada daquela realizada anteriormente.

Ao contrário, o que temos observado é um esvaziamento da máquina estatal e de seus servidores, substituídos por trabalhadores de empresas terceiras sem vínculo direto com o Estado. Para além de uma análise estritamente econômica, podemos apontar algumas consequências da terceirização na esfera pública estatal. Uma destas é que o trabalho perde a continuidade quando é trocada a empresa terceira e seus trabalhadores. A outra é a identificação do trabalhador com o tomador do serviço (no caso estudado, a Universidade), local em que ele executa seu trabalho, acarretando a não identificação com o órgão público, a percepção de um trabalho realizado não para o bem comum, mas para uma empresa privada - a responsabilização com a "coisa pública" fica comprometida.

Soares (2002), ao realizar uma análise dos países que adotaram o neoliberalismo, ressalta que ocorreu, "em quase todos os casos, cortes lineares do gasto social e deterioração dos padrões de serviço público". Ao deteriorar o serviço público, o Estado tinha que responder de alguma maneira a falta do trabalhador. A terceirização foi umas das mais "eficientes" medidas encontradas.

Quando analisa a terceirização isoladamente, como custo do servidor, o PR1, contrariando a afirmativa do ST3, citada mais abaixo, considera que o custo de um trabalhador terceirizado é menor:

Do jeito que é a legislação trabalhista no setor público, com as características dela, os benefícios que são garantidos ao servidor público e o impacto que isso gera de custos, pro Estado é mais barato contratar um motorista terceirizado do que contratar um motorista do seu quadro de trabalhadores. Se você fizer um cálculo do custo anual não é muita coisa. Mas esse servidor vai ter estabilidade, vai ter aposentadoria integral. Se eu estou com um contrato com uma empresa, na hora que eu não tiver necessidade desse motorista, ou na hora que eu quiser cortar gasto, eu simplesmente suspendo o contrato, eu não tenho mais esse tipo de vinculação. Então, o risco de gastos pro Estado de quando ele tem o funcionário contratado é muito maior do que quando ele tem um funcionário terceirizado (PR1).

Para os analistas do MARE (BRASIL, 1998, p. 13), esta é uma afirmativa verdadeira, uma vez que existe uma despesa grande com servidores inativos. Para tanto, além de privatizações de empresas estatais e de contratos de terceirização, o PDRE tinha como diretriz de ação a flexibilização da legislação trabalhista do serviço público, principalmente no que diz respeito a licenças, ascensão e transferência, aposentadoria, teto de remuneração, jornada reduzida, dentre outras, como elencadas no Caderno Mare nº 15 (BRASIL, 1998, p.13).

Os servidores públicos discordam deste posicionamento a respeito do custo de seu trabalho:

[...] um funcionário estatal, você não paga direito trabalhista nenhum. Você não tem FGTS, não tem... Seu salário é seu salário. E ainda desconta a mais que os outros, 11,5% de INSS. Se fosse meramente econômica já era um ganho (ST3).

Trata-se de um discurso com um cariz ideológico, embasado na preocupação de justificar a diminuição do tamanho da máquina estatal em termos de pessoal, uma vez que nas décadas de 1980 e 1990 a crítica ao Estado está reduzida ao grande número de servidores públicos do quadro.

A tônica da ineficiência foi referenciada por todos os entrevistados quando se discute a terceirização da força de trabalho. Na visão de PR1, constitui-se como um de seus principais determinantes:

[...] o servidor, na sua grande maioria, [...] tudo é desculpa para não trabalhar. E a própria legislação cria muita facilidade. O que ocorre é o seguinte, o servidor tem a segurança como escudo, em vários casos, acaba se tornando um sério problema gerencial [...]. Professores preferem funcionários terceirizados nos projetos. Qual é a grande explicação? Que se eu tiver aqui um funcionário terceirizado, eu vou colocar ele pra trabalhar. Se não tiver trabalhando eu vou pedir pra que troque [...]. No final das contas a terceirização começou a interessar todo mundo. Começou a interessar quem é usuário do serviço. Começou a interessar ao governo que é o financiador. Acaba que sendo um caminho meio que natural (PR1).

Nas argumentações de PR2 há ponderações ilustrativas:

[...] muitas vezes a gente a ouvir pessoas dizer: Eu prefiro trabalhar com terceirizado, porque pela insegurança dele, ele quer trabalhar mostrar serviço, porque se não ele vai ser demitido. Coisa que não existe no serviço público. Essa é uma tese que alguns

defendem que a eficiência do processo de terceirização é benéfica para o serviço público, ao custo de insegurança do trabalhador (PR2).

Aí se tem claro o componente ideológico que deu sustentáculo ao discurso neoliberal, inaugurado nas campanhas presidenciais de Collor de Mello em fins da década de 1980 de “caça aos marajás”, culpabilizando o servidor público pela crise fiscal.

Esta percepção do enfraquecimento do coletivo de trabalhadores no setor público também é uma preocupação do ST3, apontando a terceirização da força de trabalho como um dos agravantes deste processo: "Quando os servidores entram em greve [...] os terceirizados continuam trabalhando, isso enfraquece o movimento grevista, é um complicador pro Sindicato trabalhar estas questões". O enfraquecimento do movimento grevista foi um dos determinantes da terceirização da força de trabalho que influencia na organização dos coletivos dos trabalhadores.

Outros aspectos foram ressaltados pelos entrevistados, no que diz respeito a precarização do trabalho:

Um funcionário que trabalha nestas condições, em uma empresa terceirizada, ele tem um nível de insegurança muito grande no seu trabalho. Ele vive sob muita pressão, muita insegurança (PR1).

A empresa propõe um preço barato para vencer a licitação e depois começa a não pagar os direitos trabalhistas corretamente. Às vezes o cara tem direito a quatro vales, ela só dá dois, e se não quiser vou te demitir. Joga esse tipo de pressão. [...] o trabalhador terceirizado é obrigado a produzir [...] porque senão vai ser mandado embora. Se por um lado a pressão em cima do terceirizado gera, às vezes, algum produto adicional, por outro lado leva a uma insatisfação. Uma insegurança (PR2).

Instabilidade e insegurança são pré-condições do desenvolvimento da nova materialidade do capitalismo, um novo matiz da subsunção real do trabalho ao capital, através da tentativa de captura e da manipulação da subjetividade operária (ALVES, 2005). Utilizar a instabilidade no trabalho, sendo o mercado de trabalho cada vez mais seletivo na sociedade capitalista⁹, é uma forma de garantir o controle do trabalhador, bem como reduzir direitos sociais e trabalhistas.

No que diz respeito aos direitos trabalhistas, os trabalhadores terceirizados da UFJF não gozam dos ganhos adicionais obtidos pelos servidores públicos federais. A Universidade arca indiretamente com os custos de vale-transporte e refeição (não podendo por isso o terceirizado

fazer uso do Restaurante Universitário e do transporte, bem como do Programa de Saúde do Servidor, exames periódicos, ginástica laboral, café da manhã e uniformes, dentre outros salários indiretos que os servidores públicos da UFJF tem acesso).

A rotatividade também é um fator de pressão para o trabalhador, uma vez que, quando a empresa terceira é substituída, o trabalhador também corre o risco de ser, mesmo já tendo conhecimento da realidade da instituição e do processo de trabalho. A Universidade não pode indicar trabalhadores para que a empresa terceira contrate, uma vez que não pode ter nenhum vínculo trabalhista ou de responsabilidade para com os terceirizados.

Pochmann (2008), ao realizar um estudo sobre a terceirização no âmbito da iniciativa privada no estado de São Paulo nos mostra que a rotatividade do terceirizado é 70% maior que a do trabalhador não terceirizado assim como a média salarial (50% menor entre os terceirizados). A mesma pesquisa demonstra ainda que de 1985 para 2005 a rotatividade de trabalhadores em empresas terceiras aumentou de 61,3% para 83,5%.

A fala de ST3 sugere que a terceirização é também uma forma de colocar os trabalhadores terceirizados privados contra os servidores públicos: "num caso como o da vigilância, você tem funcionários trabalhando em um mesmo setor, em atividades idênticas e com salários diferenciados. E isso causa um desconforto, dá a impressão que aquele vigilante é de segunda categoria".

Esta diferenciação salarial corre o risco de acarretar uma comparação e competição entre os trabalhadores, podendo transformar o objetivo de luta de classes em uma luta intraclasse. Este também é um problema para o administrador público: como conviver com servidores efetivos e trabalhadores terceirizados, já que apresentam relações de vínculo, trabalho, renda, envolvimento, organização, percepção e expectativas sobre o trabalho de formas diferenciadas, não configurando-se em um grupo homogêneo. É possível, também, haver relações de competitividade e rivalidade entre os dois segmentos.

A criação de vínculos entre trabalhadores terceirizados e alunos também é uma realidade na UFJF que não pode ser esquecida. É comum trabalhadores terceirizados serem os "funcionários homenageados" das turmas formandas, demonstrando a nítida criação de laços

afetivos, configurando uma relação complexa de se analisar. Para os alunos, é difícil fazer diferenciação entre efetivos e terceirizados, bem como das atribuições e funções de cada um.

O ST3 tem preocupação de não perceber os terceirizados como inimigos, mas como trabalhadores: "A gente não é contra o terceirizado, ele é um trabalhador. Nós somos contra a terceirização".

Apesar de sempre reforçar uma postura contrária a terceirização, concebendo-a como uma postura político-ideológica de propagação do neoliberalismo, o entrevistado ST3 demonstra desconhecimento da legislação e um discurso frágil no que diz respeito a referências coletivas deste processo:

[...] que eu saiba não há uma preocupação com a divisão de funções: o que o terceirizado pode fazer, o que não pode [...] a gente tem terceirizados trabalhando na Secretaria, a gente tem terceirizados trabalhando na segurança, na vigilância, no HU. Isso depende da responsabilidade do indivíduo e da qualificação dele (ST3).

A argumentação selecionada possibilita notar uma preocupação com a terceirização muito mais em âmbito individual, uma preocupação com as características e capacidades pessoais do que uma forma de garantir um espaço que a categoria de servidores públicos conquistou por meio de lutas históricas. Esta falta de percepção coletiva também é salientada por PR1, ao relatar um diálogo que teve com um reconhecido representante sindical da categoria dos servidores públicos na UFJF, onde manifesta a opinião sobre a luta dos TAEs por redução de carga horária, enxergando como "um grande passo para o final da carreira".

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tomando como foco empírico a UFJF, constatei que as medidas de terceirização da força de trabalho tiveram seu auge no governo Lula. Entretanto, seu início coincidiu com as primeiras medidas neoliberais adotadas no país por volta de 1990, e seu primeiro salto deveu-se às estratégias da Reforma Gerencial, implementada pelo primeiro governo de FHC. Nessa instituição, embora tenham ocorrido as primeiras terceirizações em um período relativamente

recente (menos de 20 anos), seus efeitos são visíveis: crescimento expressivo e crescente do número de trabalhadores terceirizados, aumento dos contratos de trabalho e de empresas terceiras e estabilização do número dos técnico-administrativos em educação.

Essa ferramenta gerencial, que é uma estratégia do capital, não foi uma escolha isolada da UFJF, mas parte de um processo que vem ocorrendo em âmbito nacional, resultante de um compromisso político de desmonte do Estado e, conseqüentemente, de diminuição da força de trabalho estável. Partindo da análise da forma como foi conduzido este movimento de implementação da terceirização na UFJF, penso que é possível caracterizá-lo como uma medida posta e imposta pela ideologia neoliberal.

Neste sentido é que compreendo que o neoliberalismo se apresenta como se referindo ao desdobramento histórico do capital. Nesta fase, a terceirização vem sendo apontada como uma outra "ilusão" de que o capitalismo propõe formas de gestão ao setor privado e público que servem como respostas a problemas e crises que vêm enfrentando, ou seja, uma tentativa de contrariar a lei da queda tendencial da taxa de lucro. É com base em reformas que o capital se fortalece e busca se refazer das conseqüências advindas de suas crises e que tem implicado no contexto contemporâneo até na reforma do aparato estatal.

Em seus escritos, o ex-ministro Bresser Pereira deixou sua marca pessoal inconfundível - não fala em privatizar, mas em *publicizar* as Universidades Federais, demonstrando uma "danças dos conceitos"

Sob um véu de ambigüidades, de imprecisão conceitual e de referências superficiais a um tema polêmico, como o da área pública não-estatal, descobre-se, depois de percorrer muitos malabarismos verbais, o que, na realidade, isso significa: trata-se de transformar as universidades públicas em organizações sociais, com natureza jurídica de fundações de direito privado (LUCAS, 2008, p. 112).

A introdução de nomenclaturas diferenciadas para designar o mesmo movimento de privatização da esfera pública vem reforçar o poder do neoliberalismo de expandir-se como ideologia, uma vez que renova a possibilidade de percebê-lo e entendê-lo enquanto tal.

O estrondoso aumento do número de contratos terceirizados reforça um discurso com um cariz ideológico embasado na preocupação de justificar a diminuição do tamanho da máquina

estatal em termos de pessoal, como já ressaltado, uma vez que nas décadas de 1980 e 1990 a crítica ao Estado reduz-se ao grande número de servidores públicos do quadro. Borges (2004) é uma das estudiosas que discordam desta opinião, uma vez que baseada em dados da OIT, afirma que o Brasil não tem servidores públicos demais, mas de menos: "numa lista de 64 países para os quais foram obtidas informações sobre participação do emprego público no emprego total dos anos 1990, o Brasil ocupa o 58º lugar" (BORGES, 2004, p. 256), ficando bem atrás de países como Estados Unidos e Reino Unido, referências de implantação do neoliberalismo.

O discurso que deu lugar a Reforma Gerencial no Brasil, considerava "excessivo, dispendioso, inadequado e ineficiente o quadro de pessoal existente e as relações trabalhistas vigentes no setor, igualmente inadequadas e rígidas" (BORGES, 2004, p. 257).

Boito Jr. (2003) faz uma análise mais profunda ao refletir sobre a instauração do neoliberalismo no Brasil. Para ele, o modelo de Estado, que, como já dissemos anteriormente, foi "satanizado", visto como um "elefante gordo e balofo", respaldou a implantação do neoliberalismo no Brasil, colocando os servidores públicos como "bode expiatório" do neoliberalismo. Até a estabilidade no emprego, que deveria ser vista como um ganho e estendida a todos os trabalhadores, passou a ser vista como um privilégio a ser eliminado.

As formas de organização e reivindicação dos servidores públicos também foram afetadas com a difusão da ideologia neoliberal

No final da década de 1980, o sindicalismo do setor público era o movimento em ascensão no cenário sindical brasileiro. O número de greves e de grevistas no setor público cresceu muito em 1987, 88 e 89, superando de longe o número de grevistas no setor privado [...]. Ao longo da década de 1990, a difusão da ideologia neoliberal colocou os funcionários públicos numa situação defensiva. (BOITO JR., 2003, p. 24).

Os números, associados à análise da conjuntura nacional, especialmente o 1º mandato de Lula, demonstram que o PT não conseguiu romper com o modelo neoliberal, tão criticado pelos afiliados do partido. O governo de Lula da Silva não investiu suficiente e/ ou adequadamente na área social - como o lema da campanha de 2002 prometia - a ponto de romper com o ciclo de pobreza, desemprego e miséria no país (COSTA, 2006).

Pautada numa análise macropolítica, verifica-se que o PT vem enfrentando recorrentes denúncias de corrupção (AMOROSO LIMA, 2006), que fragilizam o governo e diminuem o apoio popular. Presenciamos ainda a desaceleração da economia, com uma política econômica de cunho conservador, voltada prioritariamente para o ajuste fiscal, pagamento da dívida externa e obtenção de confiança de organismos e investimentos internacionais.

Um dos reflexos das escolhas do partido é o aumento estrondoso de terceirizações no setor público, a exemplo da UFJF: no ano de 1991, "os gastos com locação de mão de obra" giravam em torno de 890 mil reais. Em 2007, atingiram uma cifra de quase 11 milhões, representando uma variação de 1.141%.

Ante o exposto, considero que, entre as medidas adotadas pela Reforma Gerencial, uma das mais representativas, juntamente com a privatização e publicização, foi a terceirização da força de trabalho, configurando-se como estratégia de redução do Estado (im)posta à UFJF. Ao transferir serviços considerados periféricos a empresas privadas, ocorre não só a diminuição do tamanho do Estado, mas também a precarização dos contratos e relações de trabalho, e o enfraquecimento da organização dos trabalhadores no âmbito público e privado.

A terceirização adotada pelos diferentes governos com a perspectiva de diminuir o quadro de servidores públicos, evidencia o poder de intervenção do projeto neoliberal e sua ideologia do Estado mínimo. No governo Collor de Mello os servidores foram associados à crise no país, iniciando um ciclo de medidas reformistas de desestruturação do setor público, não revertido até hoje. No governo de FHC, novamente os servidores públicos foram alvo dos ajustes propostos pela reformas gerenciais, voltadas a adequação das contas públicas.

A orientação do presidente Lula era de acabar com os contratos terceirizados e recompor o quadro de servidores públicos (TORTATO, 2008). Entretanto, após observar o quadro crescente de contratos terceirizados na UFJF, fica a indagação: há ainda uma perspectiva de retroceder a política de terceirização da força de trabalho no âmbito público?

OUTSOURCING WITHIN THE STATE PUBLIC SPHERE – STRATEGY IMPOSED ON THE FEDERAL UNIVERSITY OF JUIZ DE FORA

ABSTRACT

This study is about the theme of outsourcing, focusing on the use of this strategy at a public federal institution – the Federal University of Juiz de Fora - during the period after 1990. In Brazil, government managers have implemented reforms in the State based on neoliberal ideas, seeking to reduce the size of the State in terms of expenses, services and personnel, through the strategies of privatization, publicization and outsourcing of the workforce. The latter consists of a strategy of the new complex of organization of production, transferring means or subsidiary activities to third party companies. This strategy is much used by UFJF, and it means that differentiated manners of hiring have consequences for workers and for the configuration of the State, requiring studies that can expand upon the contradictions between capital and labor.

Keywords: State, Outsourcing, Neoliberalism.

Notas:

¹ expressão está acentada nas determinações constitucionais e no RJU

² vale ressaltar que esta estratégia de contratação tem seu nascedouro na esfera privada. Ao importar do meio empresarial estratégias de gestão, o Estado curva-se ao sistema "toyotista" de produção, no intuito de modernizar-se, mas sem atender as reais necessidades do Estado como um ente público.

³ política de recursos humanos da administração pública Federal, visando dotar o Estado de um quadro de pessoal capacitado para desempenhar suas novas funções, inclui os seguintes elementos básicos: a política de concursos; a revisão da política remuneratória das carreiras de Estado; a reorganização das carreiras e cargos; a consolidação da avaliação de desempenho como principal mecanismo para a concessão de incentivos; assim como para o diagnóstico das necessidades, e a política de capacitação (BRASIL, 1997: 13).

⁴ As empresas terceirizadas são contratadas através de um processo licitatório, vencendo a empresa que oferecer o serviço pelo menor custo. O processo de licitação deve conter um Plano de Trabalho justificando a necessidade do serviço, a relação entre a demanda prevista e a quantidade de trabalhadores a ser contratado, e os resultados que devem ser alcançados em termos de economicidade e melhor aproveitamento dos recursos.

⁵ 40 funções possuem 3 ou menos trabalhadores terceirizados desenvolvendo a atividade.

⁶ No Núcleo Estratégico "são definidas as leis e políticas públicas". Bresser Pereira (1997b) destacou a necessidade de um alto nível de qualificação técnica neste Núcleo, voltada para formulação, acompanhamento e regulação de políticas públicas. Enfatizou que, com a Reforma, seriam tomadas medidas que favorecessem a profissionalização do servidor público através de qualificações constantes e avaliação da satisfação dos usuários.

⁷ Os entrevistados encontram-se identificados com as letras PR1, PR2 e ST3, que correspondem respectivamente aos dois Pró-reitores e ao Coordenador Executivo do Sintufejuf.

⁸ Atividades ou serviços auxiliares: limpeza, vigilância, transporte, coperagem, serviços técnicos de informática e processamento de dados etc. (BRESSER PEREIRA, 1997, p. 29)

⁹ Pochmann (2006) afirma que estamos em uma época de desvalorização do trabalho humano: entre os anos de 1980 e 2003, o desemprego foi multiplicado por 3,5 vezes, atingindo, inclusive, trabalhadores com alto grau de escolaridade.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALVES, G. *O novo (e precário) mundo do trabalho*. Reestruturação produtiva e crise do sindicalismo. São Paulo: Boitempo Editorial, 2005.

AMOROSO LIMA, A. M. C. *Administração Pública Brasileira e o Sistema Universitário Federal* - a ética deformada do patrimônio. Tese de Doutorado. Rio de Janeiro: UFRJ, 2006.

BOITO JR, A. *Neoliberalismo e Relações de Classe no Brasil*. São Paulo: USP, 2003.

BORGES, A. M. C. Reforma do estado, emprego público e a precarização do mercado de trabalho. Salvador: *Caderno CRH*, v. 17, n. 41, mai./ago. 2004.

BRASIL. Ministério da Administração Federal e Reforma do Estado *A Nova política de recursos humanos*. Brasília: MARE, n. 11, 1997.

_____. Os avanços da reforma na Administração Pública. In: *Cadernos MARE da Reforma do Estado*. In: *Cadernos MARE da Reforma do Estado*. v. 15. Brasília, 1998.

BRESSER PEREIRA, L. C. A Reforma do Estado dos anos 1990: lógica e mecanismos de controle. In: *Cadernos MARE da Reforma do Estado*. v. 1. Brasília, Ministério da Administração e da Reforma do Estado, 1997.

COSTA, L. C. *Os impasses do estado Capitalista: uma análise sobre a reforma do estado no Brasil*. Ponta Grossa: UEPG: São Paulo: Cortez, 2006.

DIEESE. Os trabalhadores frente à terceirização. *Pesquisa DIEESE n° 7*. São Paulo, 1993.

DRUCK, M. G. *Terceirização: (des)fordizando a fábrica*. Um estudo complexo petroquímico. São Paulo: Boitempo, 2001.

IAMAMOTO, M. V. *Renovação e conservadorismo no Serviço Social: ensaios críticos*. 9ª edição. São Paulo: Cortez, 2007.

LUCAS, L. C. G.; LEHER, R.. *Aonde Vai a Educação Pública Brasileira?*. Campinas, v.22, n. 77, 2001. Disponível em: www.scielo.br/scielo.php. Acesso em: 25.07.2008.

MORALES, C. A. *Nem Privado nem Estatal: em busca de uma nova estratégia para a provisão de serviços públicos*. In: *Revista do Serviço Público*, n. 4, ano 49, out-dez, 1998.

POCHMANN, M. *A Transnacionalização da Terceirização na Contratação do Trabalho*. Campinas: Idéias, 2007.

_____. *A Superterceirização dos Contratos de Trabalho*. São Paulo. Disponível em: www.dieese.org.br/cedor/A_superterceirizacao_contrator_trabalho.pdf. Acesso em: 08.02.2008.

SIRELLI, P. M. *Terceirização na esfera pública estatal: estratégia (im)posta à Universidade Federal de Juiz de Fora*. Dissertação de mestrado. Juiz de Fora, UFJF: 2008.

SOARES, L. T. *Os Custos Sociais do Ajuste Neoliberal na América Latina*. São Paulo: Cortez, 2002.

TORTATO, M. *Ministro diz que Governo tem Compromisso de Acabar com Terceirizados*. Disponível em: www1.folha.oul.com.br/folha/brasil. Acesso em: 07.08.2008.