

LIGA DE ENSINO DO RIO GRANDE DO NORTE
CENTRO UNIVERSITÁRIO DO RIO GRANDE DO NORTE
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

EWERTON GUEDES DA SILVA

**FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA: UMA ANÁLISE SOBRE A RELAÇÃO DA
TERCEIRIZAÇÃO E A PERCEPÇÃO DO PROFISSIONAL NO SETOR PÚBLICO**

NATAL/RN

2017

EWERTON GUEDES DA SILVA

**FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA: UMA ANÁLISE SOBRE A RELAÇÃO DA
TERCEIRIZAÇÃO E A PERCEPÇÃO DO PROFISSIONAL NO SETOR PÚBLICO**

Artigo apresentado ao Curso de
Administração do Centro Universitário do
Rio Grande do Norte como requisito final
para aprovação da disciplina de TCC II

Orientador: Karina de Oliveira Costa
Bezerra, M.Sc.

NATAL/RN

2017

EWERTON GUEDES DA SILVA

**FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA: UMA ANÁLISE SOBRE A RELAÇÃO DA
TERCEIRIZAÇÃO E A PERCEPÇÃO DO PROFISSIONAL NO SETOR PÚBLICO**

Artigo apresentado ao Curso de
Administração do Centro Universitário do
Rio Grande do Norte como requisito final
para aprovação da disciplina de TCC II

Orientador: Karina de Oliveira Costa
Bezerra, M.Sc.

Aprovado em: _____ / _____ / _____

BANCA EXAMINADORA

Profa. M.S.c. Karina de Oliveira Costa Bezerra
Orientador

Prof. M.S.c Franklin Marcolino de Souza
Membro Examinador

Prof. M.S.c. Marcelo Santos Arcanjo
Membro Examinador

FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA: UMA ANÁLISE SOBRE A RELAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO E A PERCEPÇÃO DO PROFISSIONAL NO SETOR PÚBLICO

Ewerton Guedes da Silva¹

Karina de Oliveira Costa Bezerra²

RESUMO

A terceirização tem sido uma ferramenta estratégica muito discutida no meio econômico e social brasileiro. Sua utilização é vista através de duas perspectivas opostas. Há um setor que a enxerga como uma ação de modernização das relações trabalhistas, pois acreditam que a terceirização garante maior flexibilidade entre empresas e funcionários. Além disso, é defendido por essa vertente de pensamento que a terceirização é uma boa resposta ao alto índice de desemprego e desinvestimento econômico. No entanto, a perspectiva contrária vê a medida como uma forma de precarizar as relações trabalhistas, tirando direitos dos trabalhadores e diminuindo os deveres das empresas com seus funcionários. Essa ferramenta de gestão não atua somente no setor privado, mas também no setor público. Buscando analisar as consequências da terceirização na percepção dos funcionários terceirizados do Ministério Público do Rio Grande do Norte, foi desenvolvido uma pesquisa descritiva e exploratória relacionada à qualidade de vida, clima organizacional e produtividade. Essa diligência possibilitou um levantamento das condições de trabalho desses terceirizados e suas respostas produtivas diante do seu nível de satisfação pessoal com seu ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Terceirização. Relações trabalhistas. Qualidade de vida. Produtividade.

¹ Acadêmico do Curso Administração do Centro Universitário do Rio Grande do Norte (UNIRN). E-mail: ewerton_gds@hotmail.com

² Professora Orientadora do Curso Administração do Centro Universitário do Rio Grande do Norte (UNIRN). E-mail: karina@unirn.edu.br

ABSTRACT

Outsourcing has been a highly discussed strategic strategy in the Brazilian economic and social environment. Its use and view through two opposing perspectives. There is a sector as a view as an action to modernize labor relations, as we believe that outsourcing guarantees greater flexibility between companies and employees. In addition, it is defended by this strand of thought and outsourcing is a good response to high unemployment and economic disinvestment. However, a contrary view sees a measure as a way of precariousness as labor relations, taking workers' rights and diminishing the duties of the companies with their employees. This management tool is not available in the private sector, but it also does not have a public sector. Researching as consequences of outsourcing in the perception of outsourced employees of the Public Prosecutor's Office of Rio Grande do Norte, a descriptive and exploratory research related to quality of life, organizational climate and productivity was developed. This diligence allows a survey of working and outsourced conditions and their responses, rather than their level of personal satisfaction with their work environment.

Keywords: Outsourcing. Labor relations. Quality of life. Productivity.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	7
2 REVISÃO DA LITERATURA	9
2.1 ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIRETA	9
2.2 CULTURA ORGANIZACIONAL	10
2.3 CLIMA ORGANIZACIONAL	11
2.4 FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS	12
2.5 TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE-MEIO E ATIVIDADE-FIM	13
2.6 PRODUTIVIDADE	14
2.7 TEORIA DAS NECESSIDADES DE MASLOW RELACIONADA A MOTIVAÇÃO PROFISSIONAL	16
3 METODOLOGIA	17
3.1 DELINEAMENTO DE PESQUISA.....	17
3.2 DEFINIÇÃO DA ÁREA OU POPULAÇÃO-ALVO DO ESTUDO.....	18
3.3 PLANO DE COLETA DE DADOS	18
3.4 TRATAMENTO DOS DADOS COLETADOS	19
4 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS	19
4.1 DESCRIÇÕES DO PERFIL DOS COLABORADORES DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO RN	19
4.1.1 Sexo.....	19
4.1.2 Idade	20
4.1.3 Escolaridade	21
4.1.4 Renda Familiar.....	22
4.1.5 Tempo o qual você está trabalhando no MP.....	23
4.2 CARACTERIZAÇÃO DA TRAJETÓRIA PROFISSIONAL E COMPARATIVO DE AMBOS OS SETORES	24
4.2.1 Histórico de carreira	24
4.2.2 Preferência entre atuar como terceirizado ou com contrato direto	25
4.2.3 Frequência de Falta.....	25
4.2.4 Faltas por motivo de doença.....	26
4.3 ANÁLISE DO NÍVEL DE SATISFAÇÃO DOS COLABORADORES EM RELAÇÃO AO AMBIENTE DE TRABALHO E REMUNERAÇÃO RECEBIDA	27
4.3.1 Equivalência entre trabalho desenvolvido e remuneração recebida	27

4.3.2 Suficiência da Remuneração em relação aos gastos necessários ao sustento mensal	28
4.3.3 Percepção de segurança no ambiente de trabalho	28
4.3.4 Preconceito no ambiente de trabalho	29
4.3.5 Tratamento igualitário entre servidores e terceirizados	30
4.3.6 Trabalho em equipe	31
4.3.7 Frequência de permutação dos profissionais dentro da instituição	31
4.4 IDENTIFICAÇÃO DA PERCEPÇÃO DOS COLABORADORES SOBRE A PRODUTIVIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO	32
4.4.1 Percepção de produtividade individual	32
4.4.2 Percepção de importância profissional	33
4.4.3 Comparativo de produtividade entre servidores e terceirizados diante da percepção individual de cada profissional	33
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	34
REFERÊNCIAS.....	36
APÊNDICE.....	39

1 INTRODUÇÃO

A flexibilização dos direitos trabalhistas vem sendo amplamente discutida no meio social e político. Em 2016, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o Brasil teve uma retração no seu PIB de 3,6% em relação ao ano anterior. Inserido nesse cenário de crise, vivenciado não só pela classe social mais desfavorecida, mas também por grande parte do setor dominante da economia, o país traz em pauta, mais uma vez, a discussão sobre a regulação das relações trabalhistas como fator determinante ao progresso.

Em maio de 1943, o então presidente Getúlio Vargas, consolidou as leis do trabalho regulamentando as relações entre empregado e empregador. O Decreto-Lei que deu início à Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), ocorreu em meio a um governo autoritário, porém, reconhecido pelo seu grande avanço no âmbito dos direitos sociais. O momento vivenciado era conturbado pelas lutas sociais e influenciado por uma política nacionalista que demandava o contentamento do proletariado para se ter uma estabilidade e consequentemente, sucesso através dos planos do então presidente. Como resultado desse contexto, foi possível assegurar direitos como: Limite de jornada de trabalho, período de descanso, férias remuneradas e salário mínimo. (ANTUNES, 2006)

A CLT continua, 74 anos depois, causando grande impacto na economia e na vida dos trabalhadores. A discussão que lhe cerca está relacionada a duas perspectivas distintas: A que vê o protecionismo como um método defasado, que na verdade impede a evolução do mercado e enxerga a flexibilização como fator de progresso e grande produtividade. E a outra visão, que defende a existência de um mecanismo menos abstrato de regulamentação das relações trabalhistas, o qual oferece uma maior segurança ao trabalhador, proporcionando-o maior qualidade de vida e consequentemente um maior bem-estar social. (PAIVA, 1998; HEBER, 2017)

Diante do atual cenário de crise, no qual muitas empresas encerraram suas atividades em razão da inviabilidade financeira ou adotaram decisões de desinvestimento visando manter-se no mercado, têm se buscado reestruturar e racionalizar os custos. Para tanto, uma das soluções encontradas diz respeito a redução de custos trabalhistas e o aumento da produtividade.

Com intuito de reduzir os problemas acentuados em meio à recessão

econômica, encontra-se em pauta, uma reforma trabalhista. Para tanto, é de grande importância a observância da repercussão da flexibilização das relações entre empregado e empregador no ambiente organizacional das empresas que atuam no nosso país. Dessa forma, será possível perceber as vantagens e desvantagens que surgirão com essa possível mudança.

Os trabalhadores, lado hipossuficiente da relação, são diretamente afetados por essas ações. A classe operária vive um momento de vulnerabilidade, tendo seu poder de barganha reduzido diante do aumento do índice de desemprego.

Em meio às questões citadas, o número de processos envolvendo as relações trabalhistas só cresce. Mesmo com a utilização da CLT como ferramenta reguladora, a justiça do trabalho recebeu no ano de 2016, aproximadamente 3 milhões de ações trabalhistas (ESTADÃO, 2016). Esses dados evidenciam os grandes custos trabalhistas das empresas e deixam explícito que muitas vezes os direitos dos trabalhadores são desrespeitados.

Mediante a necessidade de se avaliar as consequências da terceirização no ambiente organizacional, pode-se tomar como parâmetro a repercussão da terceirização já existente e permitida no nosso país. Trata-se da terceirização da atividade-meio, a qual possibilita a empresa passar para um terceiro tudo aquilo que não representa a atividade principal do seu negócio (MACHADO; IPIRANGA; MATOS, 2012).

O Ministério Público do Rio Grande do Norte (MPRN), mais especificamente, a sede da Procuradoria-Geral de Justiça, fica localizado na Rua Promotor Manoel Alves Pessoa Neto, 97. Candelária – Natal/RN. O MPRN se organiza em órgãos de administração, órgãos de execução e órgãos auxiliares. A instituição possui no seu quadro funcional: Membros, Servidores, Estagiários e Terceirizados. Os terceirizados atuam no que diz respeito as atividades de tramitação processual, limpeza e segurança patrimonial e pessoal.

Considerando o contexto, analisando as diferentes visões sobre o assunto e fazendo uma relação entre a qualidade de vida dos trabalhadores e a sua produtividade, pretende-se responder a seguinte questão: De que modo a terceirização afeta a percepção dos colaboradores da Sede da Procuradoria Geral do Ministério Público do Rio Grande do Norte sobre o ambiente de trabalho e a atuação profissional?

Destarte, o presente artigo tem como objetivo geral analisar de que modo a

terceirização afeta a percepção dos colaboradores da Sede da Procuradoria Geral do Ministério Público do Rio Grande do Norte sobre o ambiente de trabalho e a atuação profissional. Para tanto, faz-se necessário analisar os seguintes objetivos específicos: Descrever o perfil dos terceirizados e servidores. Caracterizar a trajetória profissional dos colaboradores (terceirizados e efetivos) em relação a atuação como terceirizado. Analisar o nível de satisfação dos colaboradores em relação ao ambiente de trabalho e remuneração recebida e identificar a percepção dos colaboradores sobre a produtividade no ambiente de trabalho.

Para o âmbito acadêmico, o artigo possui enorme importância pois serve como base de estudos para os seus graduandos. Dessa forma, vem a enriquecer os atuais e futuros estudos sobre o tema. Possui também, importância para a sociedade, evidenciando o reflexo das alterações das relações de trabalho, e como isso influenciará no dia a dia dos seus indivíduos. Para o pesquisador, todo o estudo é de grande relevância prática, no viés da melhoria técnica de um empreendedor e principalmente, de um ser social. No que concerne ao conteúdo teórico, é de grande valia, pois oferece resultados práticos do mercado, estimulando o pensamento crítico acerca da flexibilização das relações trabalhistas.

2 REVISÃO DA LITERATURA

2.1 ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIRETA

A administração pública é um conjunto de órgãos e de agentes públicos que exercem suas funções, baseados em leis e normas, com a finalidade de alcançar o maior bem-estar social possível. Sua atuação é exercida de duas formas diferentes, a administração pública indireta e a administração pública direta. A Administração Direta corresponde à prestação dos serviços públicos diretamente pelo próprio Estado e seus órgãos (SILVA, 2013; CUNHA, 2014).

A Administração Direta é o conjunto de órgãos públicos que integram as pessoas jurídicas políticas (União, Estados, DF e Municípios) para a execução: de atividades administrativas de forma centralizada. A Administração Indireta é o conjunto de pessoas jurídicas que executam atividades administrativas, de forma descentralizada, permanecendo vinculadas à Administração Direta (SCATOLINO; TRINDADE, 2016, p. 135)

Assim como na administração privada, a administração pública, por meio dos seus órgãos, desenvolve padrões de conduta com seus integrantes e na relação com a sociedade. Esse modo de atuar é o que conhecemos como cultura organizacional.

2.2 CULTURA ORGANIZACIONAL

A cultura, inicialmente, foi estudada e conceituada pela área da sociologia e da antropologia. Segundo Chiavenato (2010) seu significado estava associado a um conjunto de costumes e realizações de um povo. Com o transcorrer do tempo, o termo cultura começou a ser utilizado no âmbito das organizações. A partir dessa nova associação, a cultura passou a ser vista como fator determinante para explicar diferenças de performance empresarial e começou a ser utilizada no estudo do comportamento dos membros organizacionais (BERTERO apud PEREIRA FILHO; FLORENCIO; LEONE, 2014).

Para Schein apud (PIRES; MACÊDO, 2006, p. 90):

Cultura é um padrão de suposições básicas demonstradas; inventadas, descobertas ou desenvolvidas por um dado grupo; que ensina a lidar com seus problemas externos de adaptação e internos de integração; que funcionou bem o bastante para ser considerado válido e, ainda, para ser ensinado aos novos membros do grupo como a forma correta de perceber, pensar e sentir em relação àqueles problemas.

Já Sobral; Peci (2008, p. 73), atribuem a seguinte definição à cultura organizacional:

Conjunto de significados compartilhados pelos membros da organização, expressa e produzida por meio de histórias, rituais, lendas, símbolos, linguagem e cerimônias. A cultura organizacional diferencia uma organização da outra. Ela se refere à rede de concepções, normas e valores, que são tomados por certos e que permanecem submersos à vida organizacional.

Chiavenato (2010) defende que a cultura organizacional é o conjunto de hábitos e crenças, estabelecida por normas, valores, atitudes e expectativas, compartilhado por todos os membros da organização.

Durante anos vários autores estudaram o impacto que a cultura organizacional representava no desempenho das organizações. Alguns deles, inclusive, atribuíram importância estratégica à cultura, além de afirmar que o desempenho organizacional é uma resultante dos diferentes tipos de cultura e da força cultural da empresa (SANTOS, 1998).

O fato é que a cultura de uma organização tem o poder de interferir nos processos e contribuir para a tomada de decisão dos colaboradores. A cultura deve sempre ser respeitada e divulgada, afinal o êxito ou o fracasso de uma organização dependem das ações, e as ações não são tomadas à solta. Dessa forma, leciona Paim apud (SANTOS, 2014, p. 2) que:

A cultura organizacional se relaciona a processos porque influencia e é influenciada pelo comportamento das equipes organizacionais. Sendo assim, é preciso planejamento na hora de programar uma nova cultura, e isso só será possível com processos que irão auxiliar na busca do melhor caminho para a realização desta mudança; sem este planejamento, o desenvolvimento deste processo pode trazer sérios problemas para a organização.

A cultura organizacional difere do clima organizacional, principalmente, por ser algo desenvolvido pelos fundadores da organização. A cultura é repassada pelos antigos, absorvida pelos novatos e disseminada por todos. Já o clima volta-se para a percepção individual de cada colaborador. O clima nada mais é do que a visão que o indivíduo tem sobre seu ambiente de trabalho e, lógico, o ser humano tende a formar sua opinião levando em considerações suas características pessoais.

2.3 CLIMA ORGANIZACIONAL

Ao utilizar a terceirização como ferramenta estratégica, as empresas passam por grandes mudanças na sua estrutura organizacional. Um dos fatores afetados pela mudança na forma de produção é o Clima organizacional. Para Pacheco (2014), Clima organizacional é o estado em que se encontram os colaboradores da organização, tanto no aspecto físico, como no aspecto psicológico.

Clima organizacional constitui o meio interno ou a atmosfera psicológica característica de cada organização. O clima organizacional está ligado ao moral e à satisfação das necessidades dos participantes e pode ser saudável ou doentio, pode ser quente

ou frio, negativo ou positivo, satisfatório ou insatisfatório, dependendo de como os participantes se sentem em relação à organização (CHIAVENATO, 2010, p. 373).

O clima organizacional está intimamente associado com a produtividade, devido a sua importância para o bom desenvolvimento das relações interpessoais. Seja qual for o setor de uma empresa, é necessário que seus funcionários estejam motivados para exercer sua função. Um vendedor desmotivado, certamente não vai além da sua atividade principal de oferecer um produto.

O clima é representado pelos conceitos e sentimentos que as pessoas partilham a respeito da organização e que afetam de maneira positiva ou negativa sua satisfação e motivação para o trabalho. Estudar o clima é necessário para entender se a organização e suas práticas administrativas favorecem ou não o interesse e o rendimento das pessoas (MAXIMIANO, 2000, p. 107).

Entendendo a importância do clima organizacional no desenvolvimento institucional, já que seu conceito está estreitamente relacionado à motivação pessoal e satisfação no trabalho, entende-se que é cada vez mais importante estudar os agentes que interferem diretamente na percepção dos profissionais em relação ao seu ambiente de trabalho. Fatores macros econômicos, que partem de decisões governamentais, são um dos motores que influencia a percepção individual dos trabalhadores.

2.4. FLEXIBILIZAÇÃO DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS

A flexibilização das relações trabalhistas é um tema recorrente em tempos de crise. Na década de 80 e 90 a flexibilização das leis trabalhistas foi utilizada com o propósito de minimizar os efeitos da crise e restabelecer a economia interna. A época, uma parcela da sociedade encarou as mudanças como retrocesso social e precarização da mão de obra. Porém, baseado no pensamento neoliberal, havia os defensores da flexibilização como mecanismo de avanço econômico. No momento vigente, restabeleceu-se o mesmo enredo.

Os que apoiam as alterações em pauta, enxergavam as mudanças nas leis trabalhistas como uma resposta natural aos fatores econômicos. Defendem que a flexibilização é uma ferramenta que visa dar condições de existência as empresas

em um momento de oscilação negativa do mercado, bem como combate o alto índice de desemprego. Partindo dessa ideia, a flexibilização não visa aumentar lucros, nem tão pouco precarizar as relações trabalhistas. Tem o objetivo somente de viabilização financeira de uma instituição (FORJAZ, 2008).

Hoje, não se justifica a rigidez com que as normas trabalhistas regulam as relações individuais e coletivas. Certa flexibilização tem de ser admitida em nome da eficiência da produção que gera efeitos benéficos para todos, inclusive para os empregados. Precisa-se passar de uma ordem social imposta para um ordenamento jurídico negociado, essa é a tônica do direito moderno. É preciso que a presença do Estado se transforme no sentido não de impor uma ordem social, mas de propiciar aos agentes sociais a regulação autônoma dos seus interesses (RODRIGUEZ, 2004, p. 97.)

Batuíra (2003, p.153) vai além da visão citada anteriormente e defende não só uma flexibilização, mas uma ausência do estado na regulamentação trabalhista quando diz que:

O mercado livre cria oportunidade para todos os indivíduos, desde que estes estejam dispostos justamente a renunciar determinados direitos, se conformares com remuneração aquém das desejadas e, inclusive, estarem dispostos a mudar de lugar e ocupação.

Dessa forma, podemos inferir que flexibilização trabalhista é encarada de forma positiva por alguns autores, no entanto, há quem a classifique de forma negativa:

Em termos gerais no âmbito do Direito do Trabalho, a flexibilidade pode ser definida como eliminação, diminuição, afrouxamento ou adaptação da proteção trabalhista clássica, com a finalidade – real ou pretensa – de aumentar o investimento, o emprego ou a competitividade da empresa (URIARTE, 2002, p. 9).

Independente da visão defendida sobre a flexibilização, entende-se que qualquer mudança nos processos gerenciais de uma empresa reflete diretamente no clima organizacional da mesma, seja para melhor, seja para pior.

2.5 TERCEIRIZAÇÃO DA ATIVIDADE-MEIO E ATIVIDADE-FIM

Em meio a necessidade cada vez maior de se investir em estratégias competitivas diante das dificuldades econômicas, a terceirização surge como opção

de resposta ao estímulo competitivo do mercado. As empresas, visando reduzir custos trabalhistas e aumentar sua produtividade, busca concentrar-se exclusivamente na sua atividade-fim, deixando as demais atividades sob responsabilidade de terceiros. Queiroz Apud (OLIVEIRA, 2009, p. 7) define a terceirização da seguinte forma:

E uma técnica administrativa que possibilita o estabelecimento de um processo gerenciado de transferência, a terceiros, das atividades acessórias e de apoio ao escopo das empresas que é a sua atividade-fim, permitindo a estas se concentrarem no seu negócio, ou seja, no objetivo final.

A CLT, no art. 581, § 2º dispõe que se entende por atividade-fim a que caracterizar a unidade do produto, operação ou objetivo final, para cuja obtenção todas as demais atividades converjam, exclusivamente em regime de conexão funcional.

Para os fins do item III do artigo anterior, as empresas atribuirão parte do respectivo capital às suas sucursais, filiais ou agências, desde que localizadas fora da base territorial da entidade sindical representativa da atividade econômica do estabelecimento principal, na proporção das correspondentes operações econômicas, fazendo a devida comunicação às Delegacias Regionais do Trabalho, conforme localidade da sede da empresa, sucursais, filiais ou agências.

No entanto, em meio à discussão da reforma trabalhista, foi aprovado pela câmara dos deputados, no dia 22 de março o texto-base que libera a terceirização das atividades-fim em empresas. Dessa forma, o que antes era utilizado como estratégia para focar nas atividades as quais as empresas eram especialistas, hoje surge como ferramenta de maior abrangência, que possibilita, a princípio, uma redução de custos para as empresas (CONJUR, 2017)

Toda discussão envolvendo essa ferramenta estratégica gira em torno do aumento de competitividade do mercado brasileiro baseado na busca da produtividade.

2.6 PRODUTIVIDADE

A produtividade, por vezes é confundida com a produção, no entanto, são coisas distintas. Produção é tudo aquilo que constitui os processos de uma empresa,

desde a entrada de um produto, até a sua saída. Já a Produtividade, é vista como um índice que mede a eficiência de um processo ou de uma empresa em geral. É a relação entre tudo o que se foi produzido e os recursos utilizados para se produzir. (MASIERO, 2012).

Como se trata de um índice de eficiência, a produtividade é objetivo de qualquer empresa que vise se manter no mercado competitivo. Masiero (2012) classifica a produtividade de cinco formas distintas, onde a situação 0 trata-se de um momento inicial, onde possui uma função de parâmetro para as situações que vem a seguir.

O caso 1, mostra um aumento de produtividade diante de um número igual de recurso, o 2 ocorre o alcance do mesmo resultado inicial, sendo utilizado menos recursos. Na situação 3 é obtido um maior resultado, utilizando-se menos recursos, o que seria a situação ideal em momentos de recesso econômico. No 4 há um aumento tanto no resultado obtido, quando no recurso utilizado, porém, é importante observar que proporcionalmente, o aumento de produtividade, supera o aumento ocorrido na utilização dos recursos. Já o que ocorre na produtividade classificada como a situação 5, é uma diminuição de ambos os índices, no entanto, há uma perda menor de produtividade comparada à diminuição dos recursos utilizados.

A figura abaixo mostra de forma mais didática esse conceito:

Figura 1 – Tipos de produtividade

Situação 0:	Produção =	$\frac{= \text{Resultados}}{= \text{recursos}}$	$\frac{= R}{= r}$
Situação 1:	Produtividade =	$\frac{+ \text{Resultados}}{= \text{recursos}}$	$\frac{+ R}{= r}$
Situação 2:	Produtividade =	$\frac{= \text{Resultados}}{- \text{recursos}}$	$\frac{= R}{- r}$
Situação 3:	Produtividade =	$\frac{+ \text{Resultados}}{- \text{recursos}}$	$\frac{+ R}{- r}$
Situação 4:	Produtividade =	$\frac{++ \text{Recursos}}{+ \text{recursos}}$	$\frac{++ R}{+ r}$
Situação 5:	Produtividade =	$\frac{- \text{Resultados}}{-- \text{recursos}}$	$\frac{- R}{-- r}$

Fonte: Masiero (2012, p. 173).

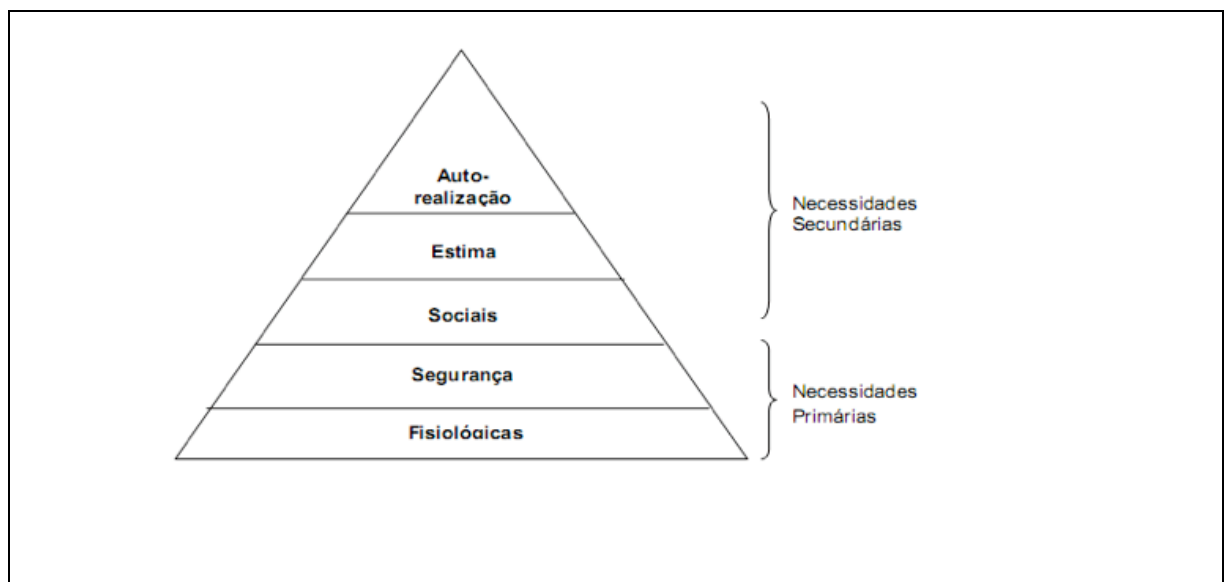
Dentre as situações observadas acima, toma-se como referência, a que

Masiero (2012, p. 174) cita como a principal: “A situação 3, a mais importante das cinco situações, é ou deveria ser a preocupação principal de todos os administradores”. Essa situação consiste em procurar estabelecer uma proporcionalidade inversa. É amplamente utilizada em momentos de recessão econômica, buscando alcançar maiores resultados com menos recursos.

2.7 TEORIA DAS NECESSIDADES DE MASLOW RELACIONADA À MOTIVAÇÃO PROFISSIONAL

A produtividade pode ser medida em todos os setores de uma empresa, além disso, são várias as formas de elevar a produção fazendo uso de menos recursos. A tecnologia é um exemplo. No entanto, quando se fala de terceirização, trata-se de uma busca de aumento de produtividade envolvendo a força de trabalho humana. É evidente que existem variantes que determinam a capacidade produtiva de um trabalhador. Observando a teoria de Maslow, pode-se entender melhor essas variantes (MASIERO, 2012, p. 173).

Figura 2 – Pirâmide da Hierarquia das Necessidades



Fonte: Adaptação de Chiavenato (2000)

Segundo Masiero (2012, p. 25) a teoria consiste em organizar as necessidades humanas em forma hierarquizada. Essas necessidades vão desde as mais básicas, – fisiológicas – até as de autorrealização. O autor afirma ainda que a todo momento, para um ser humano manter-se apto a motivação, precisa ter suas necessidades básicas realizadas, e quando uma necessidade mais importante é

satisfeita, surge a necessidade acima.

3 METODOLOGIA

Buscando desenvolver uma pesquisa científica, fez-se necessária a utilização de métodos que servirão como apoio para que fosse possível analisar de que modo a flexibilização das negociações trabalhistas vem a afetar a capacidade produtiva dos funcionários no mercado de trabalho.

Metodologia é o estudo do método, ou seja, é o corpo de regras e procedimentos estabelecidos para realizar uma pesquisa; científica deriva de ciência, a qual compreende o conjunto de conhecimentos precisos e metodicamente ordenados em relação a determinado domínio do saber. (GERHARDT; SILVEIRA, 2009, p. 11).

3.1 DELINEAMENTO DA PESQUISA

O presente artigo se classifica como uma pesquisa descritiva, tendo em vista que através do estudo procurou-se expor as características apresentadas pelos funcionários terceirizados que prestam serviços na sede da Procuradoria Geral de Justiça do Ministério Público do Rio Grande do Norte.

Segundo Gil (2000, p. 28), “as pesquisas desse tipo têm o objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou o estabelecimento de relações entre variáveis [...]”; já Silva (2006, p. 59) diz que nas pesquisas descritivas os dados que são coletados possuem técnicas padronizadas, como o questionário.

Além disso, a pesquisa se caracteriza como exploratória visto que, para discorrer e se aprofundar no tema do artigo, foram necessárias uma revisão literária e uma busca sobre notícias e dados atuais acerca da terceirização. Diante desses dados, podem-se esclarecer fatos e levantar hipóteses. Gil (1994, p. 43) afirma que:

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.

Faz-se uso também, com intuito de trazer detalhamento ao referido artigo, o estudo de caso. Fazendo constar na pesquisa, relatos de fatos empíricos que ocorrem no ambiente organizacional do órgão público. De acordo com Yin apud (GIL, 2000, p. 58):

o estudo de caso é um estudo empírico que investiga um fenômeno atual dentro do seu contexto de realidade, quando as fronteiras entre o fenômeno e o contexto não são claramente definidas e no qual são utilizadas várias fontes de evidência.

3.2 DEFINIÇÃO DA ÁREA OU POPULAÇÃO-ALVO DO ESTUDO

Para o desenvolvimento da pesquisa científica, foi levado em consideração o número de dezesseis terceirizados que atuam na sede do Ministério Público do RN. Além da pesquisa voltada ao terceirizado, será realizado uma análise junto aos servidores do órgão para tomar suas percepções como parâmetro.

A pesquisa referente a esta amostra, faz uso de uma amostragem não probabilística e de caráter convencional. Segundo Mattar (1996, p. 132): “Amostragem não probabilística é aquela em que a seleção dos elementos da população para compor a amostra depende ao menos em parte do julgamento do pesquisador ou do entrevistador no campo”. O caráter convencional caracteriza-se pela utilização de uma amostragem acessível, escolhida de forma intencional pelo fato de existe uma maior facilidade na aplicação do instrumento de coleta. (SCHIFFMAN; KANUK, 2000, p. 27)

3.3 PLANO DE COLETA DE DADOS

Para captar dados e tornar a pesquisa possível, utilizou-se dois questionários semiestruturados com perguntas fechadas. A aplicação do instrumento de coleta de dados se deu de maneira pessoal com os terceirizados. Todos os funcionários terceirizados foram abordados em seu ambiente de trabalho, sendo convidados a responder o questionário. Já os servidores, responderam às perguntas através do Google Forms. Uma ferramenta online gratuita, a qual possibilita a criação de formulários digitais. As duas pesquisas foram aplicadas no período de agosto à setembro de 2017.

3.4 TRATAMENTOS DOS DADOS COLETADOS

Todos os dados coletados passaram a ser organizados em tabelas através da ferramenta EXCEL e logo foram gerados gráficos com dados relacionados à satisfação de cada funcionário, suas características e percepções dentro do órgão público. Foi realizada uma abordagem qualitativa e quantitativa. As respostas dos terceirizados foram analisadas através da perspectiva de comparação entre sua concepção e as dos funcionários efetivos.

4 DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Após a aplicação dos dois questionários - aplicados ao terceirizado e ao servidor - e o tratamento dos dados colhidos, foi possível inferir algumas informações relevantes para o conhecimento da influência da terceirização sobre a percepção dos colaboradores terceirizados do Ministério Público do Rio Grande do Norte. Todas as perguntas utilizadas nos questionários procuraram atingir os objetivos específicos propostos pelo artigo.

4.1 DESCRIÇÃO DO PERFIL DOS COLABORADORES DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO RN

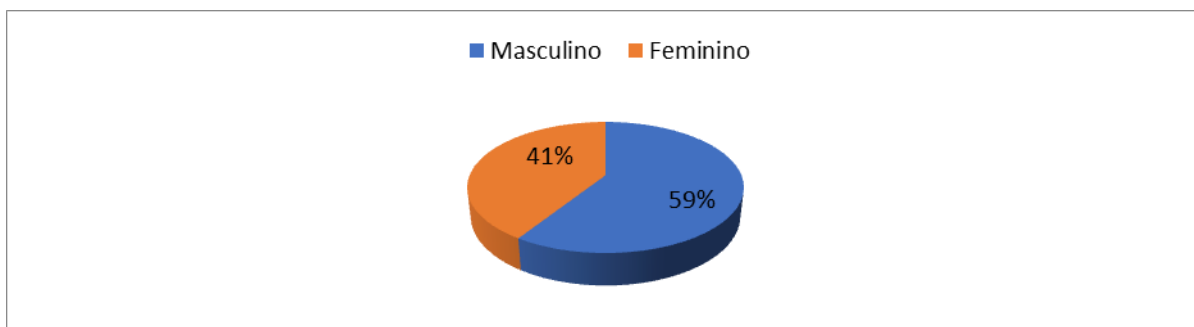
Com o intuito de conhecer o perfil de cada respondente para melhor interpretar suas opiniões, foram apresentadas 05 (cinco) questões aos colaboradores:

4.1.1 Sexo

A amostra observada referente aos terceirizados apresentou um maior percentual de homens, já em relação aos servidores, os números foram equivalentes. Por trata-se de uma pesquisa por acessibilidade, os dados alcançados não oferecem precisão quando analisados de forma isolada, mas tem grande relevância quando se analisa outras respostas, como por exemplo, a sensação de

segurança no trabalho. Considerando o cenário observado como um todo, percebeu-se uma maior quantidade de colaboradores do sexo masculino, onde 59% dos respondentes foram homens e 41% mulheres. Assim como mostra o gráfico 1:

Gráfico 1 – Sexo dos colaboradores (cruzamento de ambos os questionários).

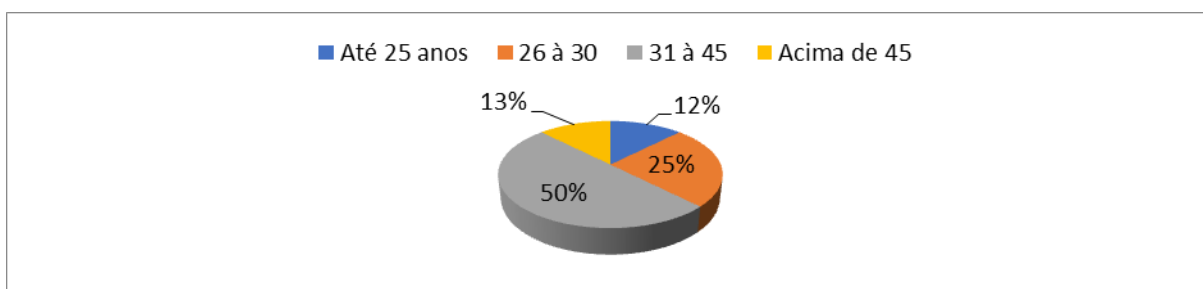


Fonte: Dados da pesquisa (ago./out. 2017).

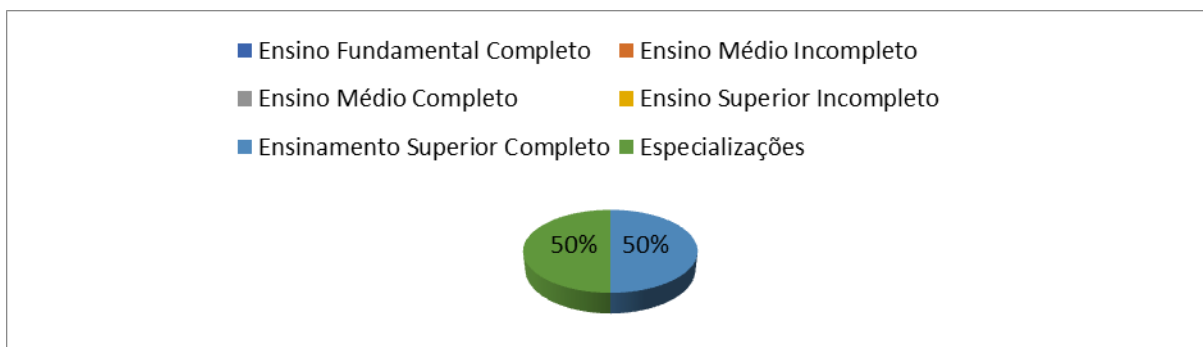
4.1.2 Idade

Em relação à faixa etária do grupo estudado, foi possível perceber que assim como os terceirizados, os servidores encontram-se, em grande parte, na faixa de 31 a 40 anos. Analisando de forma isolada, pôde-se compreender que o motivo de os servidores possuírem uma idade intermediária é pela forma de ingresso na instituição. Os efetivos necessitam fazer concurso público para ocupar o cargo, e considerando a data de aplicação desta pesquisa, o último concurso do órgão público foi realizado em 2010. Já os profissionais terceirizados se enquadram nessa faixa etária por opção de mercado, onde as empresas que oferecem mão de obra terceirizada optam por um profissional com experiência. Os gráficos 2 e 3 mostram os números em relação a idade dos dois grupos analisados:

Gráfico 2 – Faixa etária dos profissionais terceirizados



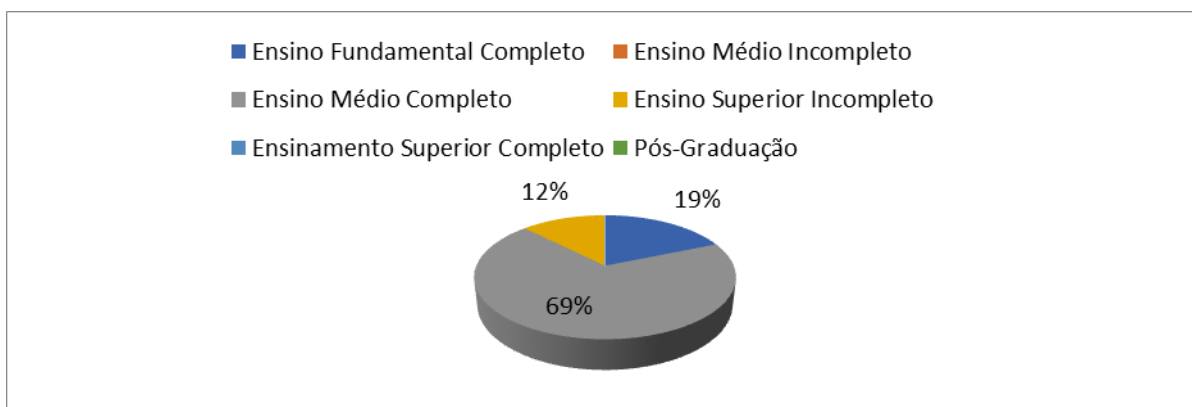
Fonte: Dados da pesquisa (ago./out. 2017).

Gráfico 3 – Faixa etária dos profissionais efetivos

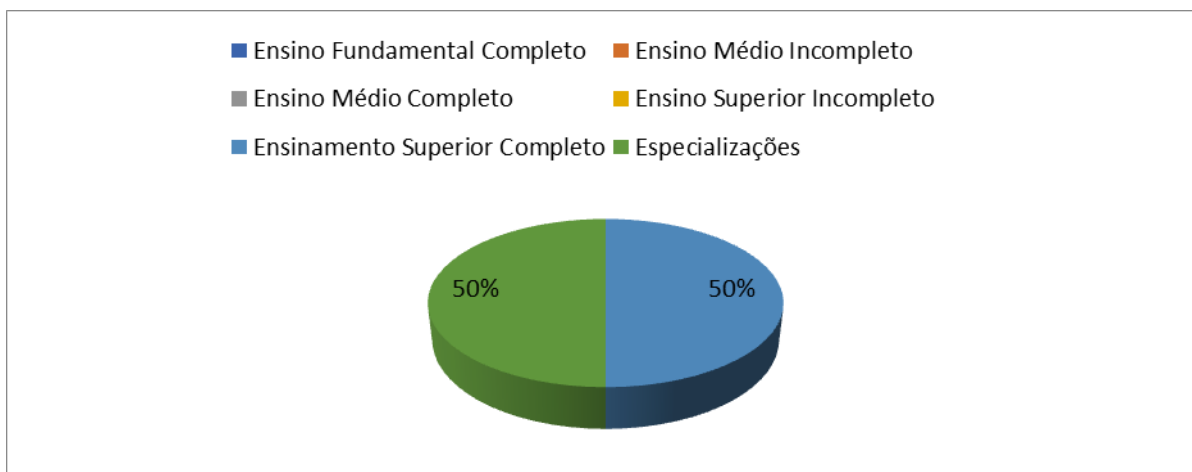
Fonte: Dados da pesquisa (ago./out. 2017).

4.1.3 Escolaridade

Analisando a escolaridade dos profissionais, ficou claro que os servidores possuem uma educação mais completa. Todos os efetivos têm ensino superior completo e 50% desses possuem especialização. Já os terceirizados não possuem ensino superior e em sua maior parte terminaram o ensino médio. No entanto, 19% dos respondentes disse possuir apenas o ensino fundamental. Esses dados estão totalmente relacionados com a natureza de cada atividade, a remuneração recebida pelos profissionais e até mesmo com sua satisfação com o trabalho. Pode-se observar esses dados logo abaixo analisando os gráficos 4 e 5 referente a escolaridade:

Gráfico 4 – Nível de escolaridade do profissional terceirizado

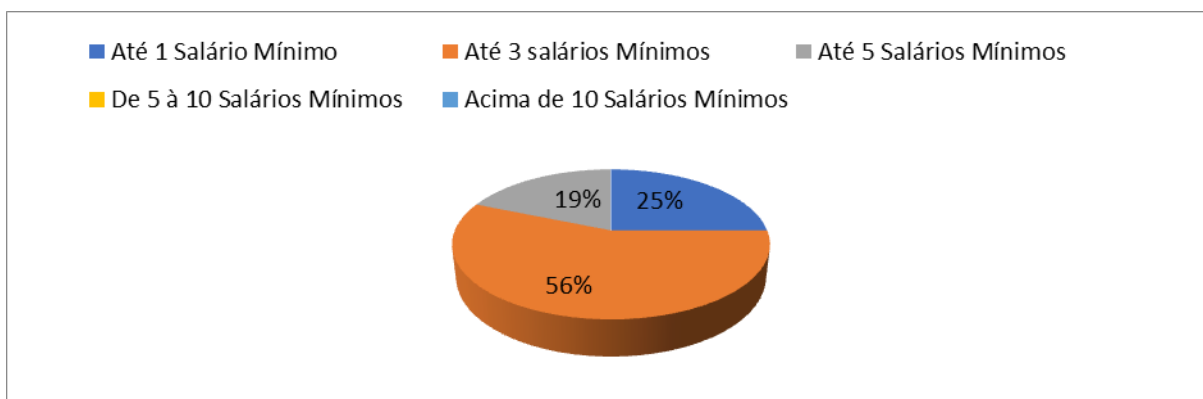
Fonte: Dados da pesquisa (ago./out. 2017).

Gráfico 5 – Nível de escolaridade dos profissionais efetivos

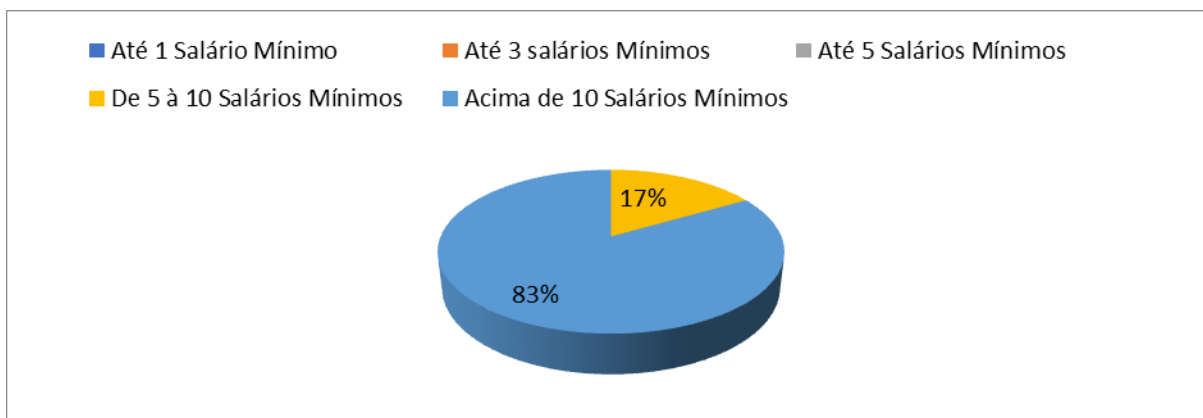
Fonte: Dados da pesquisa (ago./out. 2017).

4.1.4 Renda Familiar

Pode-se observar que a renda familiar dos efetivos é consideravelmente maior que a renda dos terceirizados. Parte majoritária (56%) dos terceirizados possuem renda familiar de apenas 3 salários mínimos. Tratando-se dos servidores, uma porcentagem expressiva (83%) possui renda familiar acima de 10 salários mínimos. A grande diferença entre os dados referente à renda familiar é justificável pelo nível de escolaridade exigida na atuação do cargo exercido. Portanto, o gráfico 6 e o gráfico 7 não possibilita fazer um comparativo entre a atividade terceirizada e não terceirizada, mas é um fator a ser considerado quando for realizada uma análise sobre a percepção de produtividade na visão dos profissionais de ambos os grupos.

Gráfico 6 – Renda familiar dos profissionais terceirizados

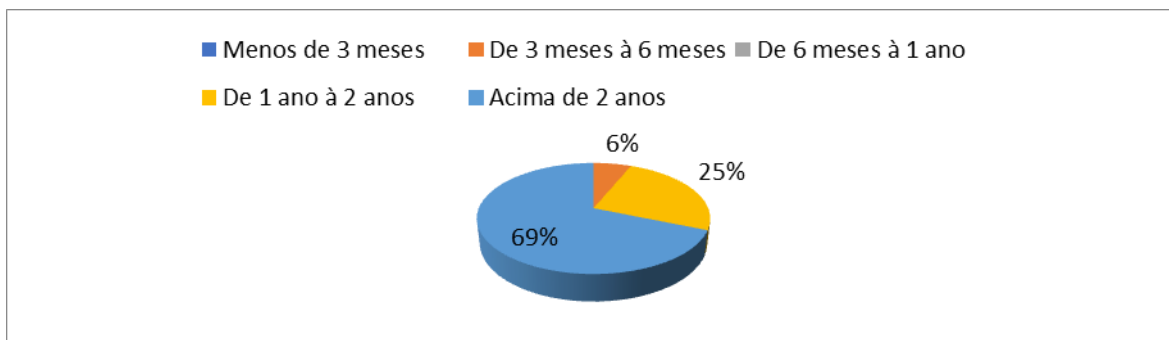
Fonte: Dados da pesquisa (ago./out. 2017).

Gráfico 7 – Renda familiar dos profissionais efetivos

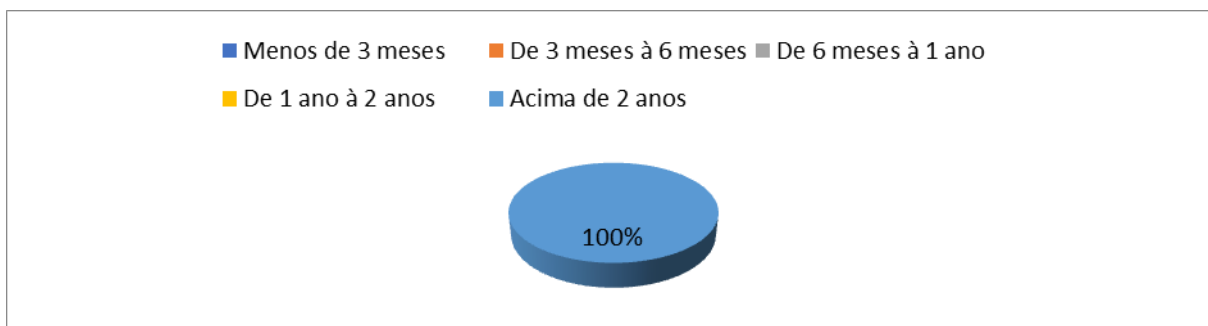
Fonte: Dados da pesquisa (ago./out. 2017).

4.1.5 Tempo o qual você está trabalhando no MP

Na análise referente ao tempo de trabalho no Ministério Público do RN foi possível constatar um dado relevante que deixa clara uma importante característica do órgão em relação aos funcionários terceirizados. Apenas 6% dos funcionários terceirizados possui vínculo com a instituição a menos de 6 meses e 69% dos terceirizados afirmaram que trabalham no Ministério Público do RN a mais de 2 anos. Esses dados evidenciam que o órgão público possui uma baixa rotatividade de funcionários terceirizados. Quando se trata dos servidores, o dado é ainda mais expressivo. Pode-se observar nos gráficos 8 e 9, que parte majoritária dos dois grupos de profissionais se enquadram em uma mesma característica. É importante ressaltar que os servidores possuem muito tempo na instituição devido à estabilidade proporcionada pelo cargo público.

Gráfico 8 – Tempo de trabalho dos terceirizados no MP

Fonte: Dados da pesquisa (ago./out. 2017).

Gráfico 9 – Tempo de trabalho dos servidores no MP

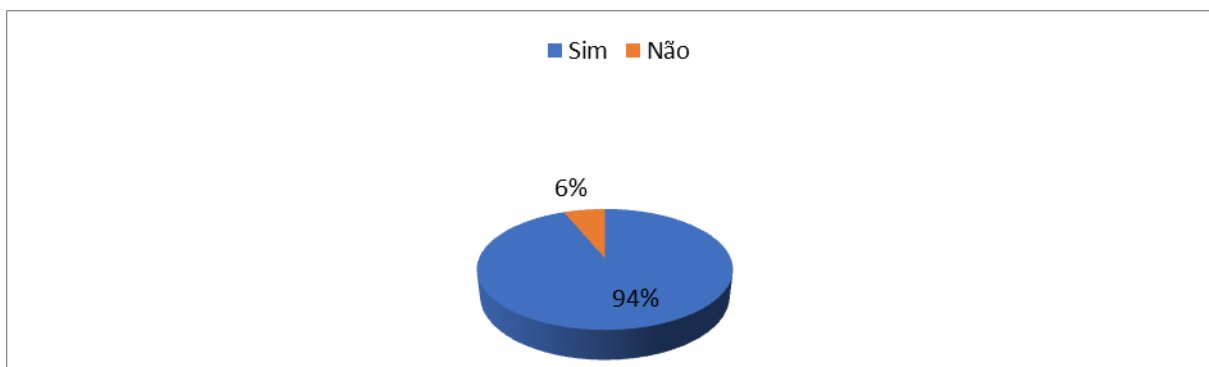
Fonte: Dados da pesquisa (ago./out. 2017).

4.2 CARACTERIZAÇÃO DA TRAJETÓRIA PROFISSIONAL E COMPARATIVO DE AMBOS OS SETORES

Buscando conhecer melhor a trajetória dos profissionais estudados e fazer uma comparação dos dois modos de regime trabalhista, fez-se necessário indagar os respondentes com questões relacionadas ao seu histórico de carreira e suas ações habituais nos diferentes ambientes já vivenciados por eles. Algumas perguntas foram direcionadas apenas aos terceirizados, pois sua natureza foi de cunho comparativo entre as experiências do trabalho terceirizado e do trabalho “direto” vivenciado pela mesma pessoa. Também foram feitas perguntas comuns aos terceirizados e os servidores, com o intuito de analisar e comparar as ações empregadas no ambiente de trabalho em estudo.

4.2.1 Histórico de carreira

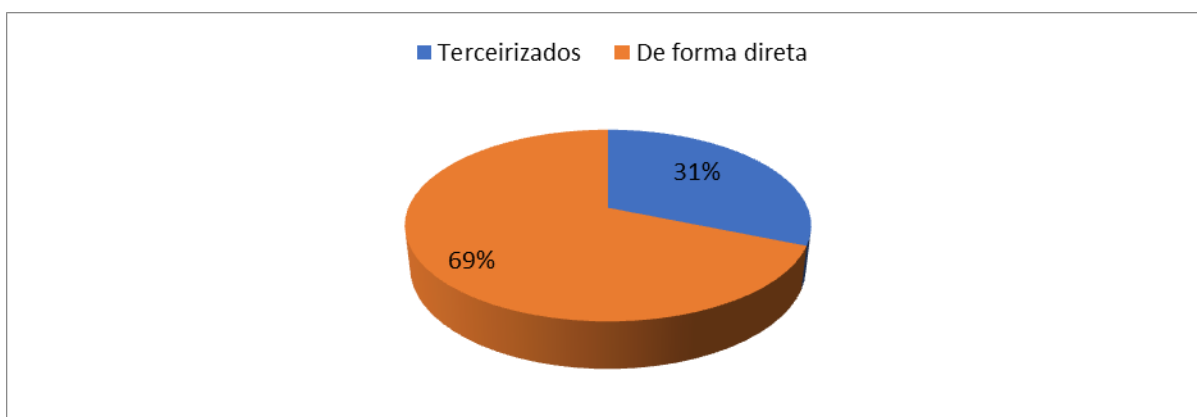
Foi possível constatar que 94% dos terceirizados utilizado neste estudo já trabalhou com vínculo direto à empresa a qual prestou serviço. Esse dado possibilitou um comparativo entre a experiência vivenciada por esses profissionais em ambientes distintos. Apenas um terceirizado informou não possuir experiência formal fora do regime de terceirização, assim como podemos ver no gráfico 10, que mostra a resposta à pergunta: Você já trabalhou em alguma empresa sem ser um funcionário terceirizado?

Gráfico 10 – Experiência dos terceirizados com contrato direto

Fonte: Dados da pesquisa (ago./out. 2017).

4.2.2 Preferência entre atuar como terceirizado ou com contrato direto

Ao serem questionados sobre a preferência entre trabalhar como terceirizados ou com contrato direto, 69% dos profissionais que já tiveram as duas experiências relataram preferir o trabalho com vínculo empregatício direto. Assim como se pode observar no gráfico 11:

Gráfico 11 – Preferência de atuação dos terceirizados

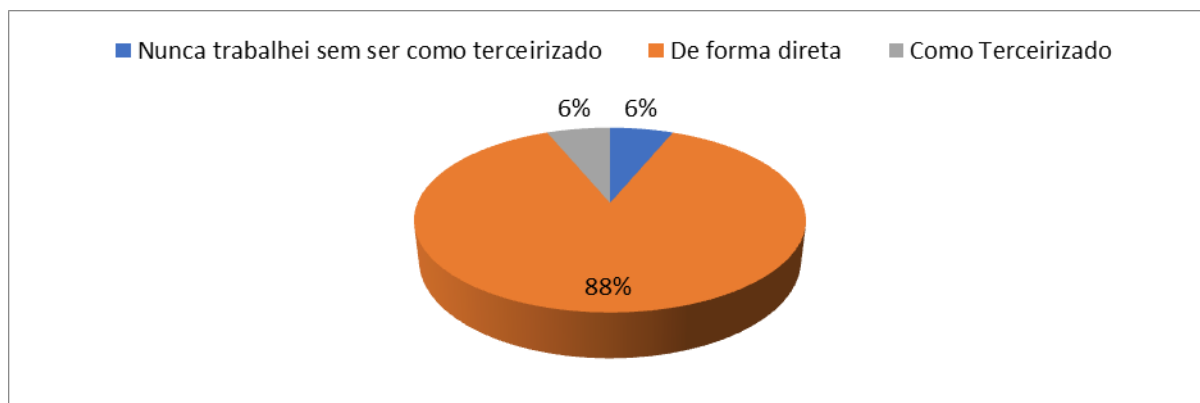
Fonte: Dados da pesquisa (ago./out. 2017).

4.2.3 Frequência de falta

Ao serem indagadas sobre a frequência de faltas ocorridas trabalhando como terceirizado em comparação as faltas ocorridas quando vivenciada a experiência do contrato direto, os terceirizados em sua maioria, assim como é visto no gráfico 12, indicaram um número maior de faltas trabalhando com vínculo direto à

empresa a quem prestava serviço.

Gráfico 12 – fazendo uma comparação, aonde você faltou com maior frequência, trabalhando como terceirizado ou trabalhando de forma direta?

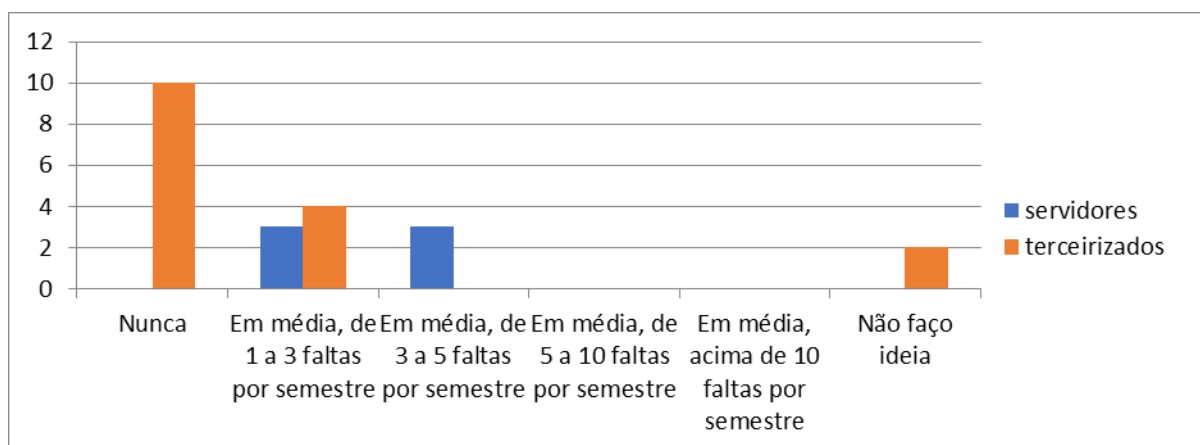


Fonte: Dados da pesquisa (ago./out. 2017).

4.2.4 Faltas por motivo de doença

A pergunta relacionada à frequência de faltas ao trabalho por motivo de doença foi realizada para os terceirizados e também para os servidores, com a intenção de fazer um comparativo entre os dois grupos e estabelecer uma relação com a qualidade de vida dos profissionais. O gráfico 13 mostra que quando doentes, os servidores não costumam ir ao trabalho, já os terceirizados em sua maioria vão trabalhar mesmo fora das condições ideais de saúde.

Gráfico 13 – com que frequência você falta ao trabalho por motivo de doença?



Fonte: Dados da pesquisa (ago./out. 2017).

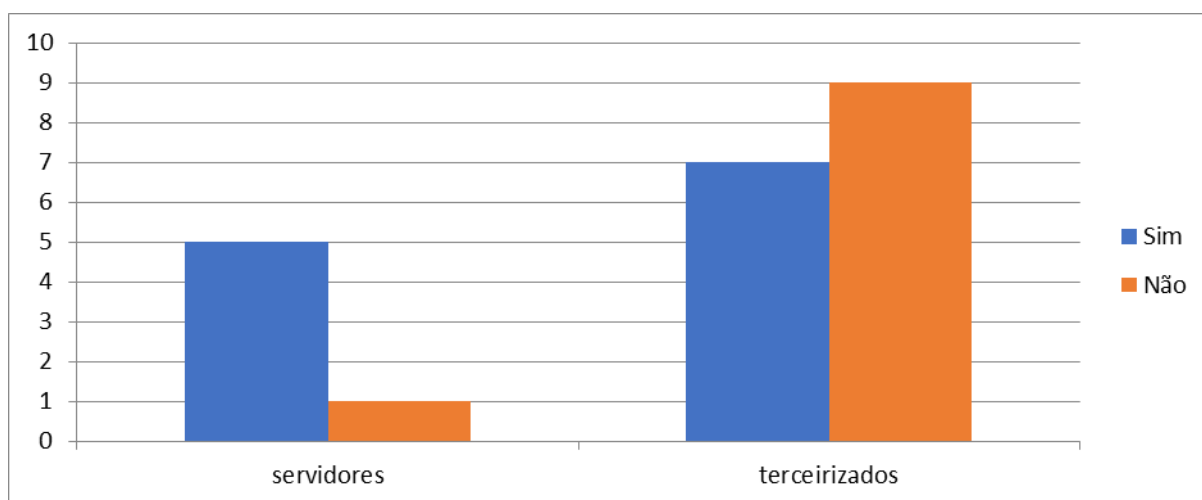
4.3 ANÁLISE DO NÍVEL DE SATISFAÇÃO DOS COLABORADORES EM RELAÇÃO AO AMBIENTE DE TRABALHO E REMUNERAÇÃO RECEBIDA

Buscando conhecer o nível de satisfação dos profissionais do Ministério Público do RN, foram utilizadas seis questões relacionadas à segurança no trabalho, remuneração, preconceitos e trabalho em equipe. A finalidade destes questionamentos é de comparar a percepção dos dois grupos de profissionais atuantes no mesmo ambiente de trabalho, considerando sempre a natureza de cada atividade.

4.3.1 Equivalência entre trabalho desenvolvido e remuneração recebida

Questionados sobre a satisfação em relação a atividade desenvolvida dentro do órgão público, foi possível notar que grande maioria dos servidores acreditam receber um valor equivalente as atividades realizadas por eles dentro da instituição. Cerca de 83% dos efetivos estão contentes com o que recebem. O mesmo não ocorre com os terceirizados, onde 56% dos profissionais dizem não avaliar o salário como justo. Esses dados mostra uma percepção de desvalorização dos terceirizados. É o que se pode observar no gráfico 14 logo abaixo:

Gráfico 14 – Considerando as atividades que você exerce, você considera sua remuneração satisfatória?

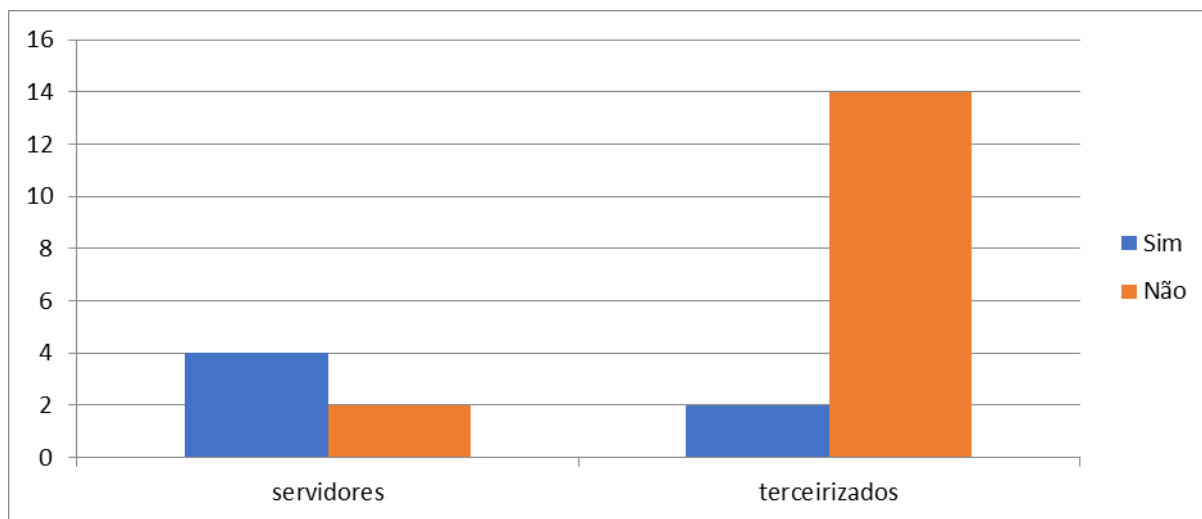


Fonte: Dados da pesquisa (ago./out. 2017).

4.3.2 Suficiência da Remuneração em relação aos gastos necessários ao sustento mensal

Diferentemente da pergunta anterior, essa questão buscar compreender a satisfação dos profissionais com o emprego atual. Está mais relacionado com a qualidade de vida dos profissionais do que com percepção de reconhecimento por parte da instituição. O que se pode ver no gráfico 15 é que mais uma vez, quando o assunto é remuneração, há uma ideia negativa por parte dos terceirizados, onde 88% negam que seu salário os proporciona segurança financeira. No entanto, o que podemos inferir diante desses dados é que os terceirizados não possuem conforto financeiro e necessitam de outras fontes de renda para suprir suas necessidades. Já os servidores, em sua maioria afirmam ganhar o suficiente para se manter. Esses resultados são justificados pela forma de ingresso e o nível escolar exigido para cada atividade, porém possui grande importância, pois interferem diretamente na capacidade de motivação do profissional.

Gráfico 15 – Sua remuneração é suficiente para seu sustento mensal?



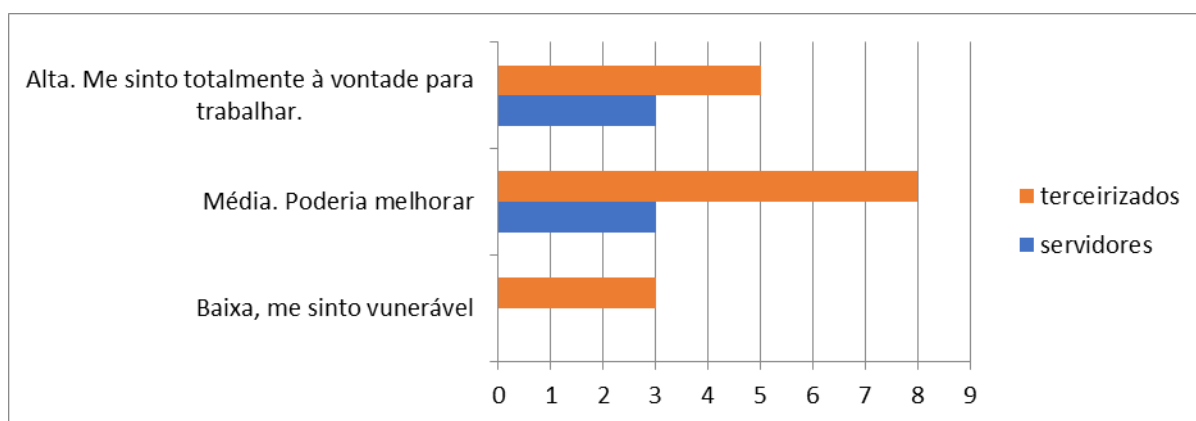
Fonte: Dados da pesquisa (ago./out. 2017).

4.3.3 Percepção de segurança no ambiente de trabalho

O gráfico 16 expõe um comparativo da sensação de segurança vivenciada pelos terceirizados em relação aos profissionais efetivos do Ministério Público do

RN. Nenhum dos servidores questionados relatou sentir-se pouco seguro em seu ambiente de trabalho. Pode-se ver que esse grupo ficou dividido entre um nível médio e um nível alto de segurança. Já uma parcela de 19% dos terceirizados disseram se sentir inseguro no seu ambiente de trabalho. Pode-se interpretar diante desses dados que os profissionais terceirizados vivenciam um ambiente diferente dos servidores. É importante ressaltar que os servidores não lidam com atividades relacionadas à segurança do prédio nem de recepção, no entanto não se pode invalidar esses dados, pois os mesmos estão relacionados a qualidade de vida e a produtividade dos profissionais.

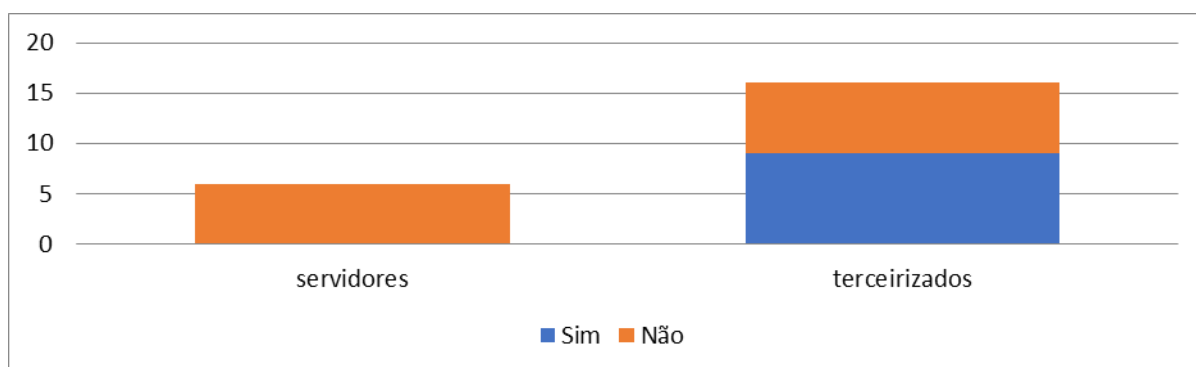
Gráfico 16 – Como você avalia a segurança no ambiente de trabalho?



Fonte: Dados da pesquisa (ago./out. 2017).

4.3.4 Preconceito no ambiente de trabalho

Questionados sobre a ocorrência de atitudes preconceituosas sobre si, nenhum efetivo afirmou ter percebido atitudes de cunho preconceituoso, no entanto, 44% dos terceirizados relataram que são ou já foram vítimas de atitudes preconceituosas. Os dados do gráfico 17 evidenciam um ambiente impróprio para o desenvolvimento de um bom clima organizacional, já que quase metade dos terceirizados respondentes apontam para ocorrência de um fator negativo nas relações profissionais empregadas no órgão público estudado.

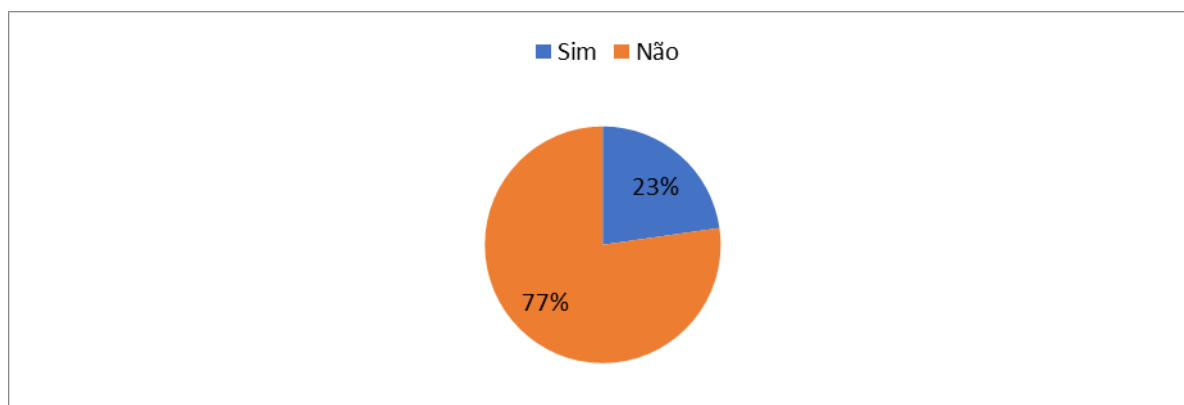
Gráfico 17 – Você sofre algum tipo de preconceito no seu trabalho?

Fonte: Dados da pesquisa (ago./out. 2017).

4.3.5 Tratamento igualitário entre servidores e terceirizados

No dia a dia de trabalho, tanto os servidores quanto os terceirizados se relacionam com o público externo, os membros (promotores e procuradores) e os demais integrantes da instituição. Quando indagados sobre o tratamento recebido por essas pessoas 77 % dos profissionais disseram acreditar que há um tratamento diferente por parte dos demais personagens que fazem parte da atividade organizacional do MP. 23% dos respondentes afirmaram existir um tratamento igualitário. No gráfico 18 o número expressivo de “Não” denuncia um ambiente impróprio para um bom desenvolvimento pessoal e para fatores importantes como clima organizacional e motivação pessoal.

Gráfico 18 – Você acredita existir um tratamento igual entre os funcionários terceirizados e os não terceirizados por partes dos gestores do MP?

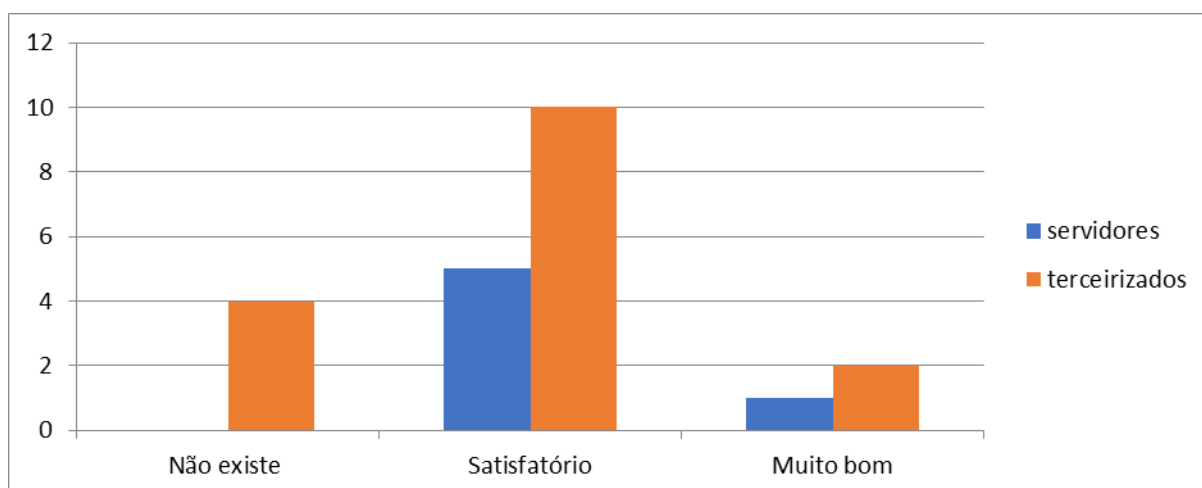


Fonte: Dados da pesquisa (ago./out. 2017).

4.3.6 Trabalho em equipe

Ao tratar da percepção em relação ao trabalho em equipe, 83% dos servidores consideraram que entre eles há um desenvolvimento satisfatório de contribuição mútua no andamento das atividades profissionais, os outros 17% apontaram para um cenário ainda melhor, caracterizando-a como sendo muito boa. No entanto, nenhum dos efetivos figurou na concepção de cenário negativo. Fato que não ocorre quando analisa-se os dados obtidos através dos terceirizados, onde mesmo considerando o trabalho em equipe entre eles como normal pela maioria dos respondentes, teve 25% de resposta negativa, classificando o trabalho em equipe como inexistente. Avaliando o gráfico 19, o que podemos ver é que mais uma vez os terceirizados indicam um déficit de fatores positivos.

Gráfico 19 – Como você avalia o trabalho em equipe entre os terceirizados?



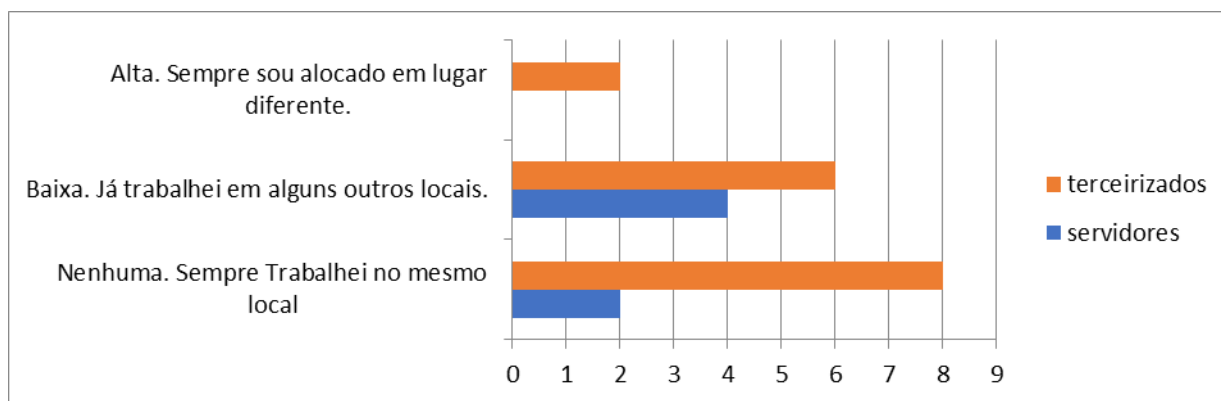
Fonte: Dados da pesquisa (ago./out. 2017).

4.3.7 Frequência de permutação dos profissionais dentro da instituição

O gráfico 20 apresenta os dados referentes às mudanças de ambientes sofridas pelos profissionais estudados. Pode-se observar que na instituição ocorre a prática de permutação interna dos seus colaboradores, sendo essa prática mais aplicada em meio aos terceirizados, o que é considerado normal diante à flexibilidade da terceirização. 50% dos terceirizados já sofreram mudanças de setor, onde dessa metade, 13% disseram que sempre é alocado em lugares diferentes. Fazendo um comparativo com os servidores, observa-se que nenhum relata essa

frequência de trocas. É possível inferir que assim como o esperado, existe uma quebra constante de laços profissionais causados por essas mudanças de setores. No entanto, existem fatores positivos a ser considerado, como a capacidade rápida de resposta diante de maiores demandas de serviço, o que pode trazer maior eficácia para a instituição.

Gráfico 20 – com que frequência você é mandado(a) para locais diferentes de trabalho?

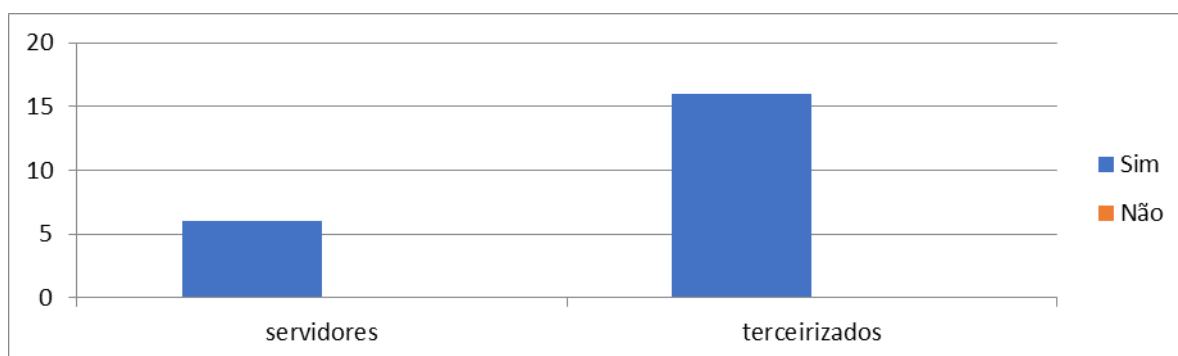


Fonte: Dados da pesquisa (ago./out. 2017).

4.4 IDENTIFICAÇÃO DA PERCEPÇÃO DOS COLABORADORES SOBRE A PRODUTIVIDADE NO AMBIENTE DE TRABALHO

4.4.1 Percepção de produtividade individual

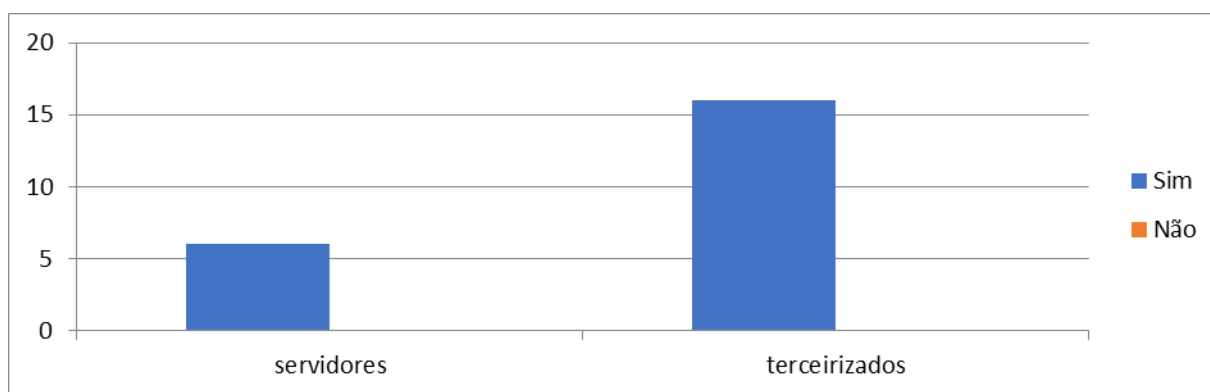
Ao questionar os profissionais sobre sua capacidade produtiva, observou-se que todas as respostas foram a mesma. 100% dos colaboradores disseram se sentir produtivo para a instituição. Cruzando os dados do gráfico 21, apresentado logo abaixo, com as informações negativas relacionadas à satisfação pessoal dos terceirizados, percebe-se um provável fator de agravo da insatisfação dos trabalhadores, considerando que a percepção de um alto índice de produtividade contradiz com um cenário onde parte majoritária dos profissionais denunciam uma remuneração insuficiente e um tratamento impróprio para o desenvolvimento de uma boa relação interpessoal no trabalho.

Gráfico 21 – Você se sente produtivo(a)?

Fonte: Dados da pesquisa (ago./out. 2017).

4.4.2 Percepção de importância profissional

O gráfico 22 evidencia que os profissionais, tanto servidores quanto os terceirizados, sentem-se importantes para a instituição pública estudada. 100% dos terceirizados se adjetiva como importante para o MP. A relevância deste dado para o trabalho é a contradição existente com a ideia pejorativa da terceirização que associa a figura profissional do terceirizado à apenas um objeto para as empresas.

Gráfico 22 – Você se considera importante para o funcionamento do MP?

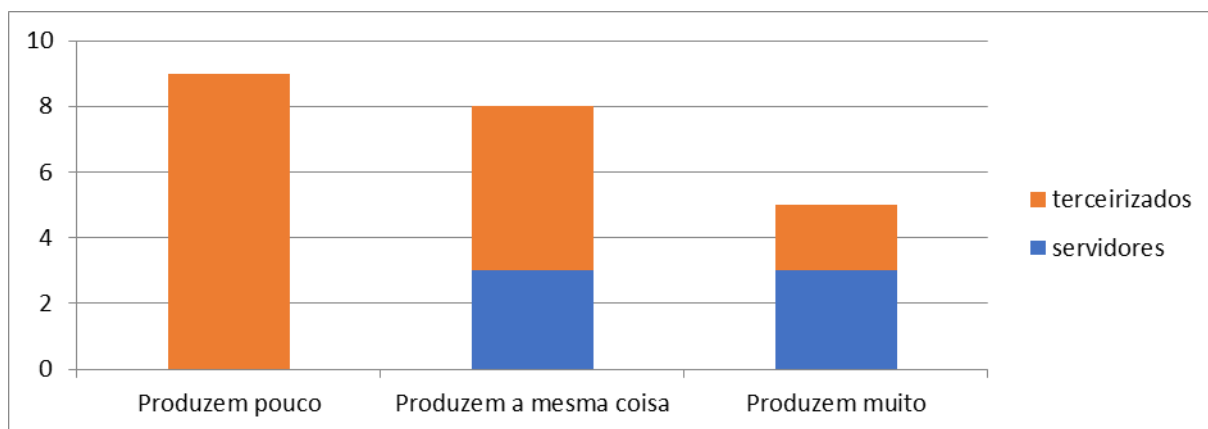
Fonte: Dados da pesquisa (ago./out. 2017).

4.4.3 Comparativo de produtividade entre servidores e terceirizados diante da percepção individual de cada profissional

Utilizando suas percepções de produtividade, os profissionais foram convidados a realizar um comparativo de capacidade produtiva dos dois grupos estudados (terceirizados e servidores). Após colher as respostas, foi possível

observar que na visão da maioria dos terceirizados os servidores não possuem capacidade produtiva equivalente à dos funcionários terceirizados. 56% deles informaram que os servidores produzem pouco. 31% acreditam que a produtividade é a mesma. Apenas 13% enxergam os servidores como uma categoria que produz até mais do que eles mesmo. É interessante ressaltar que quando a mesma pergunta foi realizada aos efetivos, não se obteve nenhuma ideia de pouca produtividade em relação aos terceirizados. Pode-se observar esses dados no gráfico 23:

Gráfico 23 – comparativo de produtividade entre os servidores e os terceirizados



Fonte: Dados da pesquisa (ago./out. 2017).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante dos resultados encontrados na pesquisa em busca de atingir os objetivos propostos, pode-se inferir alguns fatos interessantes. Ao contrário do que alegam os críticos à terceirização, tomando como base a amostra estudada, os terceirizados possuem baixa rotatividade. Esse indicativo deve ser observado entendendo que algumas atividades, por mais que a terceirização permita uma permutação constante de trabalhadores, exige que os profissionais sejam mantidos na empresa por fatores como confiança e experiência profissional.

Também é possível observar um baixo índice de absenteísmo, comparando os terceirizados com os servidores e também com eles próprios quando exerciam outras atividades de regime diferente. No entanto, não podemos entender isso como indícios de satisfação no trabalho, pois 75% dos terceirizados disseram preferir trabalhar sem a presença de uma empresa intermediária, ou seja, sem ser

terceirizado. Portanto é possível inferir que esses trabalhadores trabalhando diante de uma insegurança em perder o emprego mesmo a empresa possuindo um índice de rotatividade baixo.

Ao avaliar a remuneração recebida pelos profissionais terceirizados, percebemos que mesmo não sendo suficiente para o sustento mensal de parte majoritária deles, trata-se de um problema externo à atividade terceirizada, já que segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (Pnad), 44,7% dos lares brasileiros viviam com menos de um salário mínimo per capita em 2015. Diante do cenário de crise por qual o estado vem passando, a terceirização passa a ser uma opção de diminuir a oneração do setor público.

Ficou evidente que a terceirização à vista dos profissionais terceirizados do MP remete à uma imagem negativa, onde mesmo permitindo uma percepção de alta produtividade, ocasiona uma sensação de pouco reconhecimento, tratamento desigual e insegurança no trabalho.

Todos os dados obtidos na pesquisa possuem grande importância teórica e prática, no entanto, é necessário que sejam analisados considerando as especificidades do ambiente pesquisado e a natureza das atividades desenvolvidas.

Através do estudo literário atinente à flexibilização, mais especificamente à terceirização das relações trabalhistas, é possível conceber que o assunto não pode ser tratado com nenhum tipo de radicalização ideológica. Vivemos hoje em um cenário político polarizado onde pouco se ouve os argumentos opostos às nossas próprias convicções. No entanto, essa empáfia ideológica não pode existir quando discutimos assuntos importantes, que fogem do âmbito econômico e adentram em todas as camadas de convívio social, como é o caso dos direitos trabalhistas.

Analisando os dados obtidos através do estudo de caso foi possível reforçar a ideia anteriormente colocada. Constatou-se que a terceirização reflete sobre a sociedade de forma positiva, mas também negativa. Dessa forma, é importante analisar especificamente cada caso e procurar atender as demandas do avanço econômico, mas ponderar todas as ações políticas para não deixar os trabalhadores em estado de vulnerabilidade social.

Ainda, o presente estudo realizado no setor público, por tratar de um assunto pertinente, estimulou o interesse de uma abrangência maior, pois assim, permitirá um conhecimento mais denso em relação à percepção dos funcionários atuantes não só nos órgãos públicos, mas também no setor privado.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **De Vargas a Lula: Caminhos e descaminhos da legislação trabalhista no Brasil**. 2006. Disponível em: <<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:wAg0Ef4xUdEJ:files.adrianonascimento.webnode.com.br/200000233-efcf7f0c95/Antunes,%20Ricardo.%20De%20Vargas%20a%20Lula.pdf+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>>. Acesso em: 29 maio 2017.

CHIAVANETO, Idalberto. **Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

CONSULTOR JURÍDICO. **Terceirização de atividades-fim é aprovada pela Câmara dos Deputados**. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2017-mar-22/terceirizacao-atividades-fim-aprovada-camara?utm_source=dlvr.it&utm_medium=facebook>. Acesso em: 28 maio 2017.

CUNHA, Douglas. **Administração Pública: uma visão ampla da administração pública direta e indireta**. 1998. Disponível em: <<https://douglascr.jusbrasil.com.br/artigos/135764506/administracao-publica-uma-visao-ampla-da-administracao-publica-direta-e-indireta>>. Acesso em: 7 jun. 2017.

FORJAZ, Ricardo Augusto de Moraes. **Flexibilização do direito do trabalho: modernização ou retrocesso?**. 2008. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp087605.pdf>>. Acesso em: 5 jun. 2017.

GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D. T. **Métodos de Pesquisa**. Rio Grande do Sul: Editora da UFRGS, 2009. 116 p.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1994.

HEBER, Bruno. **O Direito do Trabalho no Brasil: uma análise das tendências e suas consequências sob uma ótica histórica e constitucional**. 2017. Disponível em: <<https://bruheber.jusbrasil.com.br/artigos/440139706/o-direito-do-trabalho-no-brasil-uma-analise-das-tendencias-e-suas-consequencias-sob-uma-otica-historica-e-constitucional>>. Acesso em: 29 maio 2017.

HESKETH, José Luiz; COSTA, Maria T. P. M. Construção de um instrumento para medida de satisfação no trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v. 20, n. 3, p.59-68, set. 1980.

MACHADO, Diego De Queiroz; IPIRANGA, Ana Sílvia Rocha; MATOS, Fátima Regina Ney. Terceirização em recursos humanos: Teoria Vs. Prática em um Estudo Multicaso. **Scientia**, p. 192-395, nov. 2012. Disponível em: <http://www.faculdade.flucianoifeijao.com.br/site_novo/scientia/servico/pdfs/2/Administracao/Terceirizacao_em_Recursos_Humanos_Teoria_vs_Pratica_em_um_Estudo_Multicaso.pdf>. Acesso em: 21 maio 2017.

MASIERO, Gilmar. **Administração de empresas: teoria e funções com exercícios e casos**. São Paulo: Saraiva, 2012.

MATTAR, F. **Pesquisa de marketing**. São Paulo: Atlas. 1996.

MAXIMIANO, Antonio César Amauri. **Introdução à administração**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

OLIVEIRA, Ana Lúcia Amaral de. **Terceirização e satisfação com o trabalho**. 2009. 73 f. Dissertação (Mestrado) – Curso de Administração Pública e de Empresas, Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas. FGV, Rio de Janeiro, 2009. Disponível em: <http://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/4230/Ana_Lucia_Amaral.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 28 maio 2017.

PACHECO, Joice Roque. **Clima organizacional e sua importância no ambiente de trabalho**. 2014. Disponível em: <<http://www.firb.br/editora/index.php/interatividade/article/view/140>>. Acesso em: 26 jun. 2017.

PAIVA, Mário Antônio Lobato de. **Flexibilização e desemprego**. 1998. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/1169/flexibilizacao-e-desemprego>>. Acesso em: 29 maio 2017.

PIRES, José Calixto de Souza; Macêdo, Kátia Barbosa. Cultura organizacional em organizações públicas no Brasil. **Revista de Administração Pública**, v. 40, n. 1, p. 81-104, fev. 2006.

SALES, Robson; SARAIVA, Alessandra. **Quase metade dos domicílios vive com**

até 1 salário mínimo por pessoa. 2016. Disponível em: <http://www.valor.com.br/brasil/4787205/quase-metade-dos-domicilios-vive-com-ate-1-salario-minimo-por-pessoa>. Acesso em: 24 nov. 2017.

SANTOS, Érica Mendes dos. A Importância da Cultura para as Organizações. Caderno de Administração. **Revista do Departamento de Administração da FEA**, São Paulo, v. 8, n. 1, p. 19-37, jan. 2014. Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/index.php/caadm/article/view/20226/19678>>. Acesso em: 14 maio 2017.

SANTOS, Neusa Maria Bastos Fernandes dos. Cultura e desempenho organizacional: um estudo empírico em empresas brasileiras do setor têxtil. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 2, n. 1, p.47-76, abr. 1998.

SCATOLINO, Gustavo; TRINDADE, João. **Manual de Direito Administrativo**, v. único. 4. ed. Salvador: Juspodivm, 2016.

SCHIFFMAN, L.; KANUK, L. **Comportamento do consumidor**. 6. ed. São Paulo: LTC, 2000.

SILVA, Adival do Carmo. **Evolução da administração pública no Brasil e tendências de novos modelos organizacionais**. 2013. Disponível em: <<http://www.ice.edu.br/TNX/storage/webdisco/2013/12/13/outros/27b4d512efbac7d37520bc37aa78cac1.pdf>>. Acesso em: 07 jun 2017.

SILVA, Antônio Carlos Ribeiro da. **Metodologia da pesquisa aplicada à contabilidade**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

SILVA, Cleide. **Em 2016, Brasil ganha 3 milhões de ações trabalhistas**. Disponível em: <<http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,em-2016-brasil-ganha-3-milhoes-de-aco-es-trabalhistas,10000096536>>. Acesso em: 26 jun. 2017.

SOBRAL, Filipe; PECL, Alketa. **Administração: teoria e prática no contexto brasileiro**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2008.

URIARTE, Oscar Ermida. **A Flexibilidade**. São Paulo: LTr, 2002.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO PARA FUNCIONÁRIOS TERCEIRIZADOS

Título: FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA: UMA ANÁLISE SOBRE A RELAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO E A PRODUTIVIDADE NO SETOR PÚBLICO

Objetivo Geral: Analisar de que modo a flexibilização das negociações trabalhistas afetará a capacidade produtiva dos funcionários no mercado de trabalho.

Discente: Ewerton Guedes da Silva

Problemática da pesquisa: De que modo a flexibilização das negociações trabalhistas afetará a capacidade produtiva dos funcionários no mercado de trabalho?

QUESTIONÁRIO PARA FUNCIONÁRIOS TERCEIRIZADOS

Este questionário tem como objetivo a realização de uma pesquisa acadêmica. Em nenhum momento será realizado a identificação do respondente. É necessário apenas assinalar com um “(X)” a alternativa correspondente a sua resposta. Caso tenha dúvidas, assinale a opção que mais lhe parece apropriada. Para responder essas questões, leve em consideração apenas a empresa a qual você é vinculada e as atividades realizadas na sede da procuradoria-geral do MP.

1. Dados informativos: Perfil dos Funcionários

1.1 Sexo:

() Masculino

() Feminino

1.2 Idade:

() Até 25 anos

() 26 à 30

() 31 à 45

() Acima de 45

1.3 Escolaridade

- ☐ Ensino Fundamental Completo
- ☐ Ensino Médio Incompleto
- ☐ Ensino Médio Completo
- ☐ Ensino Superior Incompleto
- ☐ Ensino Superior Completo
- ☐ Pós-Graduação

1.4 Renda Familiar (Soma do salário individual das pessoas que residem na sua casa)

- ☐ Até 1 Salário Mínimo
- ☐ Até 3 salários Mínimos
- ☐ Até 5 Salários Mínimos
- ☐ Acima de 5 Salários Mínimos

1.5 Tempo o qual você está trabalhando no MP

- ☐ Menos de 3 meses
- ☐ De 3 meses à 6 meses
- ☐ De 6 meses à 1 ano
- ☐ De 1 ano à 2 anos
- ☐ Acima de 2 anos

2. Dados Avaliativos – Qualidade de vida no trabalho**2.1 Você já trabalhou em alguma empresa sem ser um funcionário terceirizado?**

- ☐ Sim
- ☐ Não

2.2 Você prefere trabalhar como terceirizado ou com contrato direto?

- ☐ Terceirizado
- ☐ De forma direta

2.3 Com que frequência você falta ao trabalho por motivo de doença

- ☐ Nunca
- ☐ Às Vezes
- ☐ Frequentemente

2.4 Fazendo uma COMPARAÇÃO, aonde você FALTOU com maior frequência, trabalhando como TERCEIRIZADO ou trabalhando de FORMA DIRETA?

- ☐ Nunca trabalhei sem ser como terceirizado
- ☐ De forma direta

2.5 Sua remuneração é suficiente para seu sustento mensal?

- ☐ Sim
- ☐ Não

2.6 Como você avalia a segurança no ambiente de trabalho?

- ☐ Baixa. Me sinto vulnerável
- ☐ Média. Poderia melhorar
- ☐ Alta. Me sinto totalmente à vontade para trabalhar.

3. Dados Avaliativos – Clima Organizacional
--

3.1 Você sofre algum tipo de preconceito no seu trabalho?

- ☐ Sim
- ☐ Não

3.2 Você acredita existir um tratamento igual entre os funcionários terceirizados e os não terceirizados por partes dos gestores do MP?

- ☐ Sim
- ☐ Não

3.3 Como você avalia o trabalho em equipe entre os terceirizados?

- ☐ Não existe

- () Normal
- () Muito bom

3.4 Com que frequência você é mandado(a) para locais diferentes de trabalho?

- () Nenhuma. Sempre Trabalhei no mesmo local
- () Baixa. Já trabalhei em alguns outros locais.
- () Alta. Sempre sou alocado em lugar diferente.

4. Dados Avaliativos - Produtividade

4.1 Você se sente Produtivo(a)?

- () Sim
- () Não

4.2 Você se considera importante para o funcionamento da empresa?

- () Sim
- () Não

APENDICE B – QUESTIONÁRIO PARA OS SERVIDORES

Este questionário será aplicado através da ferramenta de pesquisa Google Forms. Por tratar-se de uma ferramenta digital, será enviado um link via e-mail para os servidores, onde constará o caminho do questionário com a seguinte estrutura:

Questionário - Servidores

Este questionário tem como objetivo a realização de uma pesquisa acadêmica. Em nenhum momento será realizado a identificação do respondente. Caso tenha dúvidas, assinale a opção que mais lhe parece apropriada.

*** Required**

1. Sexo: *
Mark only one oval.

☐ Masculino

☐ Feminino

2. Idade: *
Mark only one oval.

☐ Até 25 anos

☐ 26 à 30

☐ 31 à 45

☐ Acima de 45

3. Escolaridade: *
Mark only one oval.

☐ Ensino Médio Completo

☐ Ensino Superior Incompleto

☐ Ensino Superior Completo

☐ Especialização

4. Renda Familiar (Soma do salário individual das pessoas que residem na sua casa) *
Mark only one oval.

☐ Até 3 salários Mínimos

☐ Até 5 Salários Mínimos

☐ De 5 à 10 Salários Mínimos

☐ Acima de 10 Salários Mínimos

5. Tempo o qual você está trabalhando no MP **Mark only one oval.*

- ☐ Menos de 3 meses
- ☐ De 3 meses à 6 meses
- ☐ De 6 meses à 1 ano
- ☐ De 1 ano à 2 anos
- ☐ Acima de 2 anos

6. Sua remuneração é suficiente para seu sustento mensal? **Mark only one oval.*

- ☐ Sim
- ☐ Não

7. Como você avalia a segurança no ambiente de trabalho? **Mark only one oval.*

- ☐ Baixa. Me sinto vulnerável
- ☐ Média. Poderia melhorar
- ☐ Alta. Me sinto totalmente à vontade para trabalhar.

8. Você sofre algum tipo de preconceito no seu trabalho? **Mark only one oval.*

- ☐ Sim
- ☐ Não

9. Você acredita existir um tratamento igual entre os funcionários terceirizados e os servidores por partes dos gestores do MP? *

Mark only one oval.

- ☐ Sim
☐ Não

10. Como você avalia o trabalho em equipe entre os Servidores? *

Mark only one oval.

- ☐ Praticamente não existe
☐ Normal
☐ Muito Bom

11. Com que frequência você é mandado(a) para locais de trabalho diferentes? *

Mark only one oval.

- ☐ Nenhuma. Sempre Trabalhei no mesmo local.
☐ Baixa. Já trabalhei em alguns outros locais.
☐ Alta. Sempre sou alocado em lugar diferente.

12. Você se sente Produtivo(a)? *

Mark only one oval.

- ☐ Sim
☐ Não

13. Você se considera importante para o funcionamento do MP? *

Mark only one oval.

- ☐ Sim
☐ Não

14. Como você classifica a produtividade dos terceirizados comparando-os com os servidores? *

Mark only one oval.

	1	2	3	
Produzem pouco	☐	☐	☐	Produzem muito

Powered by

