

GESTÃO PÚBLICA: RELAÇÃO DO PROCESSO DE TRABALHO ENTRE FUNCIONALISMO PÚBLICO E TERCEIRIZADO EM UMA UNIDADE DE SAÚDE

JACQUELINE APARECIDA FREITAS
Secretaria Municipal de Saúde, Enfermeira- PMB
jacque.freitas@bol.com.br

WALTER ALOISIO SANTANA
Faculdade de Tecnologia do Estado de São Paulo - FATEC
Carapicuíba e Barueri (Brasil)
walter.santana@fatec.sp.gov.br

Resumo: O presente estudo pretende identificar a relação do processo de trabalho entre o funcionalismo público e o terceirizado. Entretanto, no serviço público, a terceirização pressupõe uma mudança na gestão da organização, onde implica avaliar os riscos e dificuldades que podem surgir dentro de uma instituição durante essa transição de mudanças administrativas. Trata-se de uma pesquisa exploratória, fundamentada em revisão bibliográfica nas bases Lilacs (Literatura Latino-Americana em Ciências da Saúde) e Scielo (Scientific Electronic Library Online) em artigos em português que abordam o tema de estudo na última década. Nos resultados encontrados, destaca-se a precarização em relação as condições de trabalho, a importância do relacionamento interpessoal e percepção da importância do papel do gestor na elaboração, planejamento, controle e avaliação no processo de mudanças para conseguir coordenar todas as situações. O diagnóstico da cultura organizacional possibilita a formação de uma equipe motivada pode ser o principal aspecto para o que o Estado consiga aumentar sua produtividade e quantidade na prestação dos serviços.

Palavras chaves: Gestão Pública; Funcionalismo Público; Cultura Organizacional; Organizações Sociais; Terceirização na Administração Pública.

Abstract: This study aims to identify the relationship of the work process between public officials and outsourced workers. However, in public service, outsourcing presupposes a change in the organization's management, which implies evaluating the risks and difficulties that may arise within an institution during this transition of administrative change. This is an exploratory investigation, through a bibliographic review based on Lilacs (Latin American Literature in Health Sciences) and Scielo (Scientific Electronic Library Online) data base, with articles in Portuguese that address the topic of study in the last decade. In the results found, the precariousness in relation to working conditions, the importance of interpersonal relationships and the perception of the importance of the role of the manager in the elaboration, planning, control and evaluation in the change process to coordinate all are highlighted. the situations. The diagnosis of the organizational culture allows the formation of a motivated team to be the main aspect so that the State can increase its productivity and quantity in the provision of services.

Key words: Public Management; Public Functionalism; Organizational culture; Social Organizations; Outsourcing in Public Administration.

Resumén: El presente estudio pretende identificar la relación del proceso de trabajo entre los funcionarios públicos y los trabajadores subcontratados (terceirizados). Sin embargo, la contratación externa presupone un cambio en la administración de la organización, lo que implica evaluar los riesgos y las dificultades que pueden surgir dentro de una institución durante esta transición de cambio administrativo. Esta es una investigación exploratoria, a través de una revisión bibliográfica basada en la base de datos Lilacs (Literatura Latinoamericana en Ciencias de la Salud) y Scielo (Scientific Electronic Library Online), con artículos en portugués que abordan el tema de estudio en la última década. En los resultados encontrados, se destaca la precariedad en relación con las condiciones de trabajo, la importancia de las relaciones interpersonales y la percepción de la importancia del papel del gerente en la elaboración, planificación, control y evaluación en el proceso de cambio para coordinar todo las situaciones. El diagnóstico de la cultura organizacional permite que la formación de un equipo motivado sea el aspecto principal para que el Estado pueda aumentar su productividad y cantidad en la provisión de servicios.

Palabras clave: Gestión pública; Funcionalismo público; Cultura de la organización; Organizaciones sociales; Tercerización en la Administración Pública.

INTRODUÇÃO

O processo de trabalho conforme Faria et al (2009), seria o modo como são desenvolvidas as atividades profissionais, ou seja, como é realizado o trabalho. Os homens são os agentes de todos os processos de trabalho em que se realiza a transformação de objetos ou condições para se atingir fins previamente estabelecidos. Para Karl Marx (2016): "o uso da força de trabalho é o próprio trabalho". O trabalho é um processo entre o homem e a natureza, um processo em que o homem medeia, regula e controla a sua troca material com a natureza através de sua própria ação.

Atualmente ao se pensar no processo de trabalho, pode-se destacar a Cultura Organizacional, onde pode ser um fator determinante para as ações estratégicas de flexibilização em ambientes que se caracterizam por constantes mudanças (ZAGO, 2013), como é o caso em que uma organização pública é administrada por uma gestão terceirizada. De acordo com Viana (2009), a terceirização pressupõe uma mudança na gestão da organização, onde implica riscos, oferecendo vantagens e desvantagens. Dentre as vantagens, destacam-se a simplificação da estrutura empresarial, melhoria na administração do tempo, redução dos custos, maior dinamismo na organização, agilidade de suas decisões, maior flexibilização empresarial, aumento da capacidade de produção, maior eficácia na prestação dos serviços, possibilidade de aplicação dos recursos em novas tecnologias.

Todavia, simultaneamente, surgem alguns riscos e desvantagens como: a possibilidade de descumprimento das cláusulas contratuais acordadas, de resistências dos funcionários, de demissões, risco na escolha de parcerias, de contradição entre as políticas do contratante e contratada, aumento da quantidade de fornecedores a serem controlados, precarização das relações de trabalho, redução salarial, fragmentação das relações trabalhistas. Neste sentido, o Estado adota a terceirização como mecanismo de recuperação de sua eficácia organizacional com a finalidade de aumentar sua produtividade e quantidade na prestação dos serviços, tendo em vista o bem-estar de uma coletividade cada dia mais exigente. Constata-se que um dos grandes obstáculos para melhoria do serviço público é a repartição rígida das competências entre os entes federados, o que resulta na fragmentação das responsabilidades (PEREIRA, 2010).

O presente trabalho, veio para analisar a relação do processo de trabalho entre o funcionalismo público e terceirizado. Sendo uma escolha que gera muitas mudanças para os colaboradores dentro de uma instituição, suprimindo vários itens e pontuando formas para que esse processo tenha êxito. Em relação ao tema escolhido, foi devido experiências ocorridas

atualmente no ambiente de trabalho, favorecendo na percepção de uma visão sobre o assunto e compreensão de todo esse processo de mudanças e por estar vivenciando as situações diariamente, propiciou um entendimento melhor com o objeto desta pesquisa.

A escolha por este tema “ Gestão Pública: a relação do processo de trabalho entre o funcionalismo público e terceirizado”, surgiu a partir de experiências ocorridas dentro do ambiente de trabalho da autora principal. A convivência entre funcionários concursados estatutários e terceirizados despertou o interesse pela pesquisa sobre o tema abordado, com os objetivos de compreender a complexidade do fenômeno, descobrir os impactos causados pelas relações entre a Organização, a cultura comportamental de cada indivíduo no momento dessa transição e os impactos no serviço público.

REFERENCIAL TEÓRICO

Na situação atual as instituições procuram trabalhar com a gestão, visando qualidade e economia para seus objetivos propostos. Sabe-se que para obter êxito nesses objetivos, seria necessário um bom trabalho de gestão já existente ou a realização de uma nova contratação da equipe, abrangendo as exigências da instituição. Normalmente, na gestão pública, o quadro de colaboradores é composto por gestores, muitos deles são funcionários concursados, contratados ou empresas terceirizadas contratadas pela administração do órgão público para gerenciar a organização.

Por volta da década de 1990 no Brasil, cogita-se o tema de terceirização como forma de reestruturação capitalista, sendo como definição todo o processo de contratação de trabalhadores por empresa interposta, objetivando a redução de custos na força de trabalho e nos conflitos trabalhistas (MARCELINO e CAVALCANTE, 2012).

Em 2004 foi elaborado um Projeto de Lei 4.330/04* (PL), sobre a terceirização de autoria do Deputado Sandro Mabel na época. Depois de anos foi reaberto esse PL com ajuda de vários deputados, voltando com mais força e sendo aprovado pelo Plenário em abril/2015, que dispunha sobre o contrato de prestação de serviço a terceiro e as relações de trabalho deles recorrentes. E, no ano seguinte surge a Lei nº 13.303* de 30 junho de 2016, dispõe sobre o estatuto jurídico da empresa pública, da sociedade de economia mista e de suas subsidiárias, no âmbito da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, assim, liberando o trabalho de terceirização dentro do setor público em várias atividades e prestações de serviços.

Numa organização pode-se encontrar pontos positivos e negativos diante das atribuições a serem executadas ou entre os próprios colaboradores. A diferença para mudanças e melhorias dentro dessa organização seria como é conduzida a gestão desses serviços e tratamentos dos colaboradores, onde conforme o direcionamento para fazer a diferença dentro desse ambiente de trabalho, mesmo, havendo dificuldades cotidianas de outros setores como carência de materiais para suprimir a unidade ou necessidade de recursos humanos.

Rosário Filho (2015) fala sobre a ética sendo um fenômeno histórico cultural dotado de evolução imediata e impondo-se a experiência do indivíduo tão logo este alcance os primórdios capacitantes e necessário.

“O dilema ético surge na escolha entre o caminho: do sentimento e o dever, a obediência e a consciência, enfim, em meio a pequenos ou grandes conflitos pessoais. A ética é tema que sempre acompanhou o ser humano, ao longo de muitos séculos, desde o momento em que ele passa a refletir a respeito das consequências de seus atos sobre outra pessoa e sobre o grupo em que está inserido. Atualmente o quadro social faz com que muitas pessoas se voltem para valores sólidos de convivência e valorização da vida, o que inclui a ética” (ROSÁRIO FILHO, 2015, p.12)

Dentro desse trabalho a ética profissional está voltada para os profissionais, independente da sua função na organização, onde a postura de cada indivíduo possa vir a garantir o melhor ambiente de trabalho. Várias situações entre concursados e terceirizados passaram a ocorrer conforme este estudo, conflitos existiram entre os colaboradores reproduzindo algumas situações de inferioridade dos trabalhadores menos qualificados e a ocorrência de relacionamentos de baixo padrão ético, envolvendo o padrão dos funcionários concursados e terceirizados refletindo na cultura organizacional. São aceitos pela maioria dos servidores, porém, a terceirização foi instalada sem nenhum preparo dos servidores e sem estabelecer papéis de um e do outro (ROSÁRIO FILHO, 2015).

Nas análises de pesquisas de Souza e Lemos (2016), encontraram diversas situações que apresentaram a empresa terceirizada, essa relação envolve algo concreto sobre o trabalho, percebendo-se a crescente precariedade das condições objetivas de trabalho manifestando-se no aumento de acidentes de trabalho, acúmulo de atividades para determinada função, ocorrendo setores primeiro (economia), secundária e terciária como exemplos dos casos verificados na

construção civil e no setor vestiário, setor de indústrias de diversos níveis, envolvem relações de trabalho, inclusive sua significação pelos trabalhadores. O estudo ressalta a perda do sentido no trabalho, seja pela intensificação do trabalho atrasado e a multifuncionalidade do indivíduo.

Conforme Marcelino e Cavalcante (2012), estudos sobre a terceirização e divisão do trabalho, para os organizadores, relatam a piora das condições do emprego, aumento precário e informal de trabalho, sempre ressalvadas as exceções, contribuiu também para promoção de uma espécie de polarização entre os assalariados. Segundo Conceição e Lima (2009), diante do mercado de terceirização o Brasil apresenta aspectos negativos, ou seja, num contexto de concorrência intensa, as empresas buscam aumentar flexibilidade e causam sérios prejuízos aos trabalhadores.

Conforme Melo e Costa et al (2009, p. 47) fala sobre a terceirização:

“Sendo uma forma de privatização que a administração pública utiliza, por ser apontada como uma modalidade de gestão capaz de aumentar a eficiência e a qualidade dos serviços públicos. Na qual as atividades desses serviços são transferidas e particulares, mantendo-se o controle do Estado sobre a qualidade, quantidade e preço dos bens e serviços fornecidos”.

Estes autores (MELO E COSTA et. al., 2009) relatam que, por ser um tema novo da área da administração pública, os estudos sobre terceirização são escassos, mais encontrados no âmbito hospitalar, não havendo subsídios teóricos suficientes para avaliar o impacto em Unidade Básica de Saúde (UBS). Sendo o estudo realizado com parâmetros de dimensões: Organizacional: mesmo não existindo regras ou normas estabelecidas formalmente, o processo decisório era parcialmente participativo, envolvendo gestor máximo e gestores intermediários nas decisões, sem participação dos trabalhadores e usuários, porém, havia flexibilidade (característica de gestão terceirizada); Operacional: os serviços oferecidos na unidade eram realizados através de protocolos operacionais, norteando as ações dos profissionais, como exemplo os procedimentos de laboratório e manutenção de equipamentos, após estes serem treinados; Sustentabilidade: envolve recursos que darão continuidade ao tratamento dos usuários da unidade de saúde, transferências (encaminhamentos de pacientes), alimentação e capacitação dos trabalhadores. Os resultados dessa terceirização na UBS, demonstra o comprometimento da continuidade da oferta das ações e serviços de saúde. A pesquisa revela um positivo resultado

apenas na dimensão operacional e ressalta que somente são resultados parciais se tratando de uma avaliação piloto.

“A terceirização é um fenômeno que incorpora e sintetiza as dimensões da precarização social do trabalho no país, pois invariavelmente ela coincide com composições mais precárias de inserção no mercado de trabalho; apresenta as piores condições de trabalhos e salariais e os mais altos índices de acidentes de trabalho; contribui decisivamente para aumentar a heterogeneidade e a fragmentação da classe trabalhadora e para a pulverização dos sindicatos e está no centro da disputa do patronato com o Estado regulador, eu busca anular a ação das instituições do direito do trabalho e do seu papel protetivo dos trabalhadores na relação capital-trabalho (DRUCK, 2016, p. 16)”.

Observa-se uma preocupação do autor, não somente com os funcionários públicos e suas substituições, como também os celetistas, temporários, onde todos serão atingidos por determinadas condições de trabalho, afetando o seu profissional, vida social e causando uma desmotivação no seu ambiente de trabalho, devido a falta de segurança do vínculo empregatício com a empresa.

“Na realidade, o que se observa é que o serviço público no país vem sendo gravemente prejudicado pela falta de investimento e valorização do funcionalismo, expressa nas reformulações dos planos de carreiras e nas reformas da previdência social, nos salários defasados (especialmente nas áreas da educação e saúde), na falta de políticas de qualificação e treinamento, e na ausência de incentivos morais e materiais, que, ao lado da prática da terceirização – uma das formas mais precárias de trabalho – fragiliza a função e a identidade do servidor público, atingido diretamente o conjunto da sociedade brasileira”. (DRUCK, 2013, p.12)”.

Contudo, percebe-se a falta de valorização do funcionário público estatutário dentro da organização, havendo resistência às mudanças da nova gestão, dificultando sua permanência

neste ambiente de trabalho, idealizando uma conduta de transferência da unidade como forma de refúgio dessa situação.

Em outro estudo, Druck (2011), cita tipos de precarização social. Sendo a Precarização do trabalho: onde envolve a vulnerabilidade estrutural, contratos de trabalho precários, sem proteção social em relação aos seus direitos trabalhistas; Intensificação do trabalho e terceirização: mudanças nos padrões de gestão e organização do trabalho (imposições de metas inalcançáveis e extensão na jornada de trabalho); Insegurança e saúde no trabalho: necessidade de treinamentos, informações sobre riscos e medidas preventivas, com esse déficit ocasiona um aumento de acidentes de trabalho. No meio desta condição precária de trabalho, surge a individualização, ou seja, o indivíduo deixa de existir como coletivo, preocupado com o desemprego, os trabalhadores são forçados a serem flexíveis, adaptáveis e entram no jogo do capitalismo. Formando-se concorrências, onde os colaboradores disputam as mesmas posições para se manter dentro do mercado de trabalho (DRUCK, 2018).

“As mudanças da gestão dos programas e unidades de saúde do Estado, nos anos recentes, por meio dos chamados novos modelos de gestão, trazem desafios importantes sobre a configuração do sistema de saúde brasileiro. Tais alterações têm gerado mudanças legislativas e criação de novas personalidades jurídicas ou são impulsionadas por elas, como as Organizações Sociais (OSs) e as fundações estatais de direito privado (ANDREAZZI e BRAVO, 2014, p. 500)”.

A gestão sendo administrada por uma Organização Social (OS), pode ser considerada uma forma de terceirização, pois, os serviços de saúde estavam sendo prestados por colaboradores contratados.

“A evolução das estratégias do Banco Mundial para a saúde estatal vai desaguar em propostas que buscam promover a separação entre financiamento e provisão de serviços visando à reestruturação do papel do Estado, agora regulador de redes de unidades privadas e públicas, introduzindo mecanismos de competição nos sistemas de saúde (ANDREAZZI, 2014, p. 501)”.

Conforme Andreazzi e Bravo (2014) o papel do Estado na terceirização dos serviços de saúde é modificado, passando a ser um regulador de redes de unidades privadas e públicas.

“Os resultados são alarmantes em relação ao mundo do trabalho: desregulamentação dos direitos do trabalho em escala global; terceirização da força de trabalho nos mais diversos setores e ramos produtivos e de serviços; derrota do sindicalismo autônomo e sua conversão num sindicalismo de parceria, mais negocial e menos conflitivo (ANTUNES e DRUCK, 2013, p. 216)”.

O trabalho de terceirização para prestações de serviços, ocorrem em vários setores como saúde, indústrias e outras organizações privadas ou públicas. Onde o trabalho sindical diminui os conflitos existentes entre empresa e funcionário, porém, sentem-se desprotegidos de determinado vínculo empregatício e de direitos trabalhistas.

“Uma fenomenologia preliminar dos modos de ser da precarização demonstra a ampliação acentuada de trabalhos submetidos a sucessivos contratos temporários, sem estabilidade, sem registro em carteira, trabalhando dentro ou fora do espaço produtivo nas empresas, quer em atividades mais instáveis ou temporárias, quando não na condição de desempregado (ANTUNES e DRUCK 2013, p. 218)”.

Os colaboradores dentro de uma organização se deparam com os riscos existentes diante das demandas do acúmulo de serviços e as dificuldades encontradas no ambiente de trabalho. Mas se submetem a aceitar essas condições, trabalhando sem estabilidade ou vínculo empregatício, preocupados principalmente com o desemprego, causando desmotivação diante da situação socioeconômica.

Por meio dessa situação pode-se encontrar repercussões da precarização do trabalho no campo específico da saúde do trabalhador, como exemplo: LER (lesões por esforços repetitivos), colaboradores de empresa de telemarketing.

Conforme Gil e Luiz (2016, p. 28), sobre os colaboradores:

“As áreas técnicas tendem a supervalorizar os protocolos e procedimentos e a minimizar a importância do principal

componente do cuidado que são aqueles que executam as ações, ou seja, os trabalhadores de saúde”.

A valorização do colaborador no seu ambiente de trabalho, sendo importante o gestor e equipe gestora terem essa consciência, ressaltando que sem o comprometimento e envolvimento de pessoas as mudanças não acontecem.

METODOLOGIA

De acordo com os objetivos, o presente estudo pode ser definido como exploratório. De acordo com Gil (2008) se aplica nos casos onde o pesquisador pretende aumentar a familiaridade com o problema (explicitá-lo). Geralmente, assume a forma de pesquisa bibliográfica e estudo de caso.

Para a revisão bibliográfica foi realizada uma pesquisa telematizada nas bases Lilacs (Literatura Latino-Americana em Ciências da Saúde) e Scielo (Scientific Electronic Library Online) em artigos preferencialmente em português que abordam o tema de estudo. Qualitativa por meio das palavras chaves nos últimos dez anos.

Foram adotados alguns passos básicos para sistematizar o trabalho e canalizar os esforços e planejamento da pesquisa (SILVEIRA e GERHARDT, 2009).

A pesquisa foi planejada com início em 15/04/2019 e término em 25/06/2019. Os critérios utilizados para a Análise dos Resultados estão baseados na relevância do tema no contexto atual da Gestão Pública.

Os processos de Análise de resultados e considerações finais foram pré-estabelecidos e definidos por meio da definição do tema, problema de pesquisa, objetivo geral e objetivos específicos e suas justificativas para a elaboração do trabalho científico.

ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Destaca-se dentre os resultados das pesquisas realizadas, pontos positivos para a presença da terceirização: economia de capital para empresa e despreocupação com vínculo empregatício e processos de trabalho. Entretanto, o aspecto da precarização também merece apontamentos. Com base na pesquisa realizada com os autores (Antunes (2009), Marcelino e Cavalcante (2012),

Druck (2013) e Druck (2016), Pialarissi (2017), foi elaborado os pontos concordantes que sinteticamente pode ser apresentados no quadro 1.

Quadro 1: Resultados sobre características da precarização da mão-de-obra terceirizada e pública.

<u>TERCEIRIZADA</u>	<u>PÚBLICA</u>
Não tem vínculo empregatício	Condições de trabalho (mudanças)
Contratos de trabalho temporários	Desvalorização
Salários baixos	Desmotivação
Desmotivação socioeconômico	Violação dos direitos trabalhistas
Multifuncionalidade	
Aumento de acidentes de trabalho	
Colaborador deixa de trabalhar com o coletivo, competição para se manter no mercado de trabalho (disputa)	

Fonte: própria autoria, agosto 2019.

Conforme Melo e Costa (2009), a pesquisa revela o impacto em Unidade Básica de Saúde (UBS), mesmo não existindo regras ou normas estabelecidas, conseguia-se dar continuidade ao trabalho, através de protocolos operacionais (manuseio de materiais de laboratórios e manutenção de equipamentos), demonstra o comprometimento das ações de saúde. Ressalta um resultado positivo no setor dimensão operacional.

Conforme Andreazzi e Bravo (2014), atualmente ocorrem várias mudanças na gestão dos programas e unidades de saúde do Estado, cita as Organizações Sociais (OSs) e as fundações estatais de direito privado. Essas mudanças buscam promover a separação de financiamentos e provisão dos serviços, reestruturando o papel do Estado, agora como regulador de redes de unidades privadas e públicas.

Nas análises de Souza e Lemos (2016), com o Projeto de Lei 4.330/04, referente a terceirização, ou seja, liberação da mesma, associando a precarização das condições de trabalho, ocorrendo o aumento de acidentes de trabalho em vários setores de empresas e a multifuncionalidade do indivíduo.

Antunes e Druck (2013), falam da precarização do trabalho terceirizado, como exemplo: as indústrias, ocorrendo um déficit em relação ao vínculo empregatício, salários menores, aumento da jornada trabalho, onde os funcionários são contratados sem tempo determinado sofrendo diariamente a burla da legislação social protetora do trabalho e altas taxas de rotatividade. Os autores relatam que a terceirização vem assumindo como a modalidade no processo de trabalho que se expande em escala universal.

Druck (2011) cita a precarização social envolvendo a vulnerabilidade estrutural da organização, contratos de trabalhos sem proteção social em relação aos direitos trabalhistas, imposições de metas e extensão na jornada de trabalho e necessidade de treinamentos para medidas preventivas e individualidade do profissional relacionado a concorrências e disputas entre eles da mesma função para manter-se dentro do mercado de trabalho.

Contribuindo, Druck (2013), observa como o serviço público no país vem sendo prejudicado por falta de investimentos e valorização, ocorrendo um déficit nos planos de carreiras, reformas da previdência social, salários defasados (especialmente nas áreas de educação e saúde), falta de políticas de qualificação e treinamento e a ausência de incentivos morais e materiais. Ficando ao lado da prática da terceirização sendo uma forma precária de trabalho. Com isso, surgem as resistências às mudanças da nova gestão, desmotivação e idealização de conduta para transferência de unidade como forma de refúgio dessa situação.

Rosário Filho (2015) fala da ética profissional voltada para os profissionais independente da sua função, onde a postura de cada indivíduo possa vir a melhorar o ambiente de trabalho e relacionamento interpessoal dentro da organização.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A revisão da literatura permitiu ampliar a percepção sobre os fatores que envolvem toda a organização e seus componentes, notando as dificuldades existentes em relação a resistência do enfrentamento dos funcionários públicos diante regras da “nova gestão”, sendo citado a educação permanente, precariedade nas condições de trabalho, o acúmulo de serviços, aumentando os riscos de acidentes ocupacionais pelo déficit de recursos humanos, relacionamento interpessoal, flexibilidade e concorrência entre os trabalhadores, deixando de lado o coletivo, pensando individualmente.

Observa-se que apesar desse processo de terceirização já venha ocorrendo há muitos anos, havendo pontos positivos que seria a economia de capital, a ausência do vínculo empregatício e processos de trabalho os pontos negativos ainda permanecem desafios a serem superados: os trabalhadores permanecem nesse ambiente devido a sua necessidade, porém, se sentindo desmotivados, sem perspectivas futuras de planejamento, comprometimento social e emocional e a precarização no trabalho.

Um aspecto importante a ser considerado é que a desmotivação permanece para os dois lados, pois, o serviço público no país vem sendo prejudicado em vários momentos, como a falta de investimentos e valorização, salários defasados (educação e saúde), falta de incentivos morais e materiais, levando o profissional a analisar condutas que possam melhorar essa situação.

O estudo evidenciou que nesse processo de trabalho, a Organização necessita de uma Gestão que possibilite uma maior atenção nas sugestões vindas dos colaboradores, planejar situações de motivação que refletem na qualidade da assistência e produção de serviços sem que ocorra danos e para que o trabalho comece a ser realizado com o mesmo objetivo, fortalecendo a importância de uma equipe.

AGRADECIMENTOS

Agradeço ao Programa UNIVERSIDADE ABERTA DO BRASIL - UAB, instituído pelo Ministério da Educação/MEC, no âmbito do Programa 1061 – Brasil Escolarizado, ação 8426 – Formação Inicial e Continuada a Distância com a Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES).

Referências bibliográficas

ANDREAZZI, M.F.S; BRAVO, M.I.S. Privatização da gestão e organizações sociais na atenção a saúde. Trabalho, Educação e Saúde, Rio de Janeiro, v.12, n. 3, p. 499-518, set./dez. 2014.

ANTUNES, R; DRUCK, G. A terceirização como regra? Revista do Tribunal Superior do Trabalho, Brasília, v. 79, p. 214-231, 2013.

ARAUJO, M.R..M; MORAIS, K.R.S. Precarização do trabalho e o processo de derrocada do trabalhador. Cad.psicol.soc.trab. v. 20, n. 1, São Paulo, jan./jun. 2017.

- AUGUSTO, C.A; Souza, J.P; Dellagnelo, E.H.L; Cario, S.A.F. Pesquisa Qualitativa: rigor metodológico no tratamento da teoria dos custos de transação em artigos apresentados nos congressos da Sober (2007-2011). Rev. Econ. Sociol. Rural, Brasília. v. 51, n. 4, p. 745-764, Dec. 2013 .
- BRASIL. Projeto de Lei (PL) 4330/2004. Dispõe sobre os contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrentes –. Câmara dos Deputados, GO, 26 de outubro de 2004. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=267841>> Acesso em: 09/03/2019.
- _____. Lei nº 13.303, de 30 de junho de 2016. Disposições aplicáveis às Empresas Públicas e às Sociedades de Economia Mista. Brasília, 30 de junho de 2016. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/113303.htm>. Acesso em: 09/03/2019
- CONCEIÇÃO, J.J; LIMA, C.R. Terceirização no Brasil: do discurso da inovação à precarização do trabalho (atualização do debate e perspectivas). São Paulo: CUT, p.187-213, 2009.
- DRUCK, G. Trabalho Precarização e resistências: novos e velhos desafios? Caderno CRH, Salvador, v. 24, n. Spe 01, p. 37-57, 2011.
- DRUCK, G.; FRANCO, T. Precarização Social. Caderno CRH, Salvador, v. 24, n. Spe 01, p. 9-13, 2011.
- DRUCK, G. A terceirização no setor público e proposta de liberalização pelo PL n. 4.330. O Jornal de Economistas, Rio de Janeiro, n. 291, p. 11-13, out. 2013.
- DRUCK, G. A Metamorfose das classes sociais no capitalismo contemporâneo: algumas reflexões. Rev. Facul. Serviço Social URJ, n. 41, v. 16, p. 68-92, 2018.
- DRUCK, G. A Terceirização na Saúde Pública: formas diversas de precarização do trabalho. Trab.Educ.Saúde, Rio de Janeiro, v. 14, supl. 1, p. 15-43, 2016.
- FARIA, H.P; WERNECK, M.A.F; SANTOS, M.A; TEIXEIRA, P.F. Processo de trabalho e seus componentes. Núcleo de educação em saúde coletiva. Faculdade de Medicina- UFMG, 2009.
- FANTUCCI, I. Contribuição do alerta, da atenção, da intenção e da expectativa temporal para o desempenho de humanos em tarefas de tempo de reação. 2001. 130 f. Tese (Doutorado em Psicologia) – Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo. 2001.

- GIL, A.C. Como elaborar projetos de pesquisa. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- GIL, C.P.R; Luiz, I.C; GIL, M.C.R. Gestão Pública em Saúde: o processo de trabalho na gestão do SUS. São Luís, 2016 (Guia de gestão pública em saúde, unidade II).
- KARL MAX. Livro Primeiro. O processo de produção do capital. O Capital: crítica da economia política. Editora Civilização Brasileira, vol. 2, 2016.
- MARCELINO, P; CAVALCANTE, S. Por Uma Definição de Terceirização. Caderno CRH, Salvador, v. 25, n. 65, p. 331-346, Maio/Ago. 2012.
- MACHADO, F.K.S; GIONGO, C.R; MENDES, J.M.R. Terceirização e Precarização do Trabalho: uma questão de sofrimento social. Revg. Psicol.polit., v. 16, n. 36., p. 227-240. São Paulo, maio/ ago. 2016.
- MELO, C.M.M; COSTA, H.O.G; SANTOS, T.A; SOARES, E.S; SANTANA, G.R.S. Avaliação da Gestão Terceirizada em uma Unidade Básica de Saúde: resultados preliminares. Rev. Baiana de Enfermagem, Salvador, v.22/v.23, n. 1,2,3, p. 45-56, jan.- dez/ 2008, jan. /dez. 2009.
- PEREIRA, J.M. A Governança corporativa aplicada no setor público brasileiro. APGS, Viçosa, v.2, n.1, pp109-134, jan./mar. 2010.
- PEREIRA, T.S; SILVA, C.F; MACIEL, C.A.B. Os impactos de precarização do trabalho para o profissional de serviço social. Anais... Jornada Internacional de Política Pública – 23 a 26 São Luís – Maranhão, Ago/2011.
- PIALARISSI, R. Precarização do trabalho. Rev. Administração em saúde. v. 17, n. 66, p. 1-12. 2017).
- ROSÁRIO FILHO, J.A. Relações Interpessoais entre Servidores Concursados e Terceirizados. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Gestão de Instituições Federais de Educação Superior), Universidade Federal de Minas Gerais -UFMG, Belo Horizonte, 2015.
- SANCHES, A.T. Terceirização e ação sindical no setor financeiro. In: Encontro Nacional de ABET, 11. Anais... CAMPINAS Abet, 2009.
- SANTANA, M.A. DRUCK, G. A terceirização e a degradação do trabalho nas universidades brasileiras, São Paulo. Boitempo, Margem Esquerda, São Paulo, n. 25, p. 52-57, 2015.
- SANTOS, T.A; SANTOS, H.S; SILVA, M.N; COELHO, A.C.C; PIRES, C.G.S; MELO, C.M.M. Precarização do trabalho de enfermeiros, técnicas e auxiliares de enfermagem nos

Hospitais Públicos. Rev.esc.enferm. USP. v. 52, e03411, 2018 São Paulo, 2018.

SANTOS, F.F. Resenha do artigo a terceirização sem limites: A precarização do trabalho como regra. Rev. Pegada, São Paulo, v. 19, n.1, p. 254-258. jan./2018.

SILVEIRA, D.T.; GERHARDT, T.E. Métodos de Pesquisa. Porto Alegre: editora da UFRGS, 2009.

SOUTO MAIOR, J.L. ADI 1923: legitimação e ampliação no setor público. In: Grupo de Pesquisa Trabalho e Capital. São Paulo: Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo USP.

SOUZA, F.A.S.; LEMOS, A.H.C. Terceirização e resistência no Brasil: o Projeto de Lei n. 4.330/04 e a ação dos atores coletivos. Cad. EBAPE.BR, Rio de Janeiro, v. 14, n. 4, p. 1035-1053, out/dez, 2016.

TURATO, E.R. Métodos Qualitativos e Quantitativos na área da saúde: definições, diferenças e seus projetos de pesquisa. Rev. Saúde Pública, São Paulo, v. 39, n. 3, p. 507-514, Junho 2005.

VIANA, B.O. Terceirização no Serviço Público. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Gestão Pública da Fundação João Pinheiro), Escola de Governo, Belo Horizonte, 2009.

ZAGO, C.C. Cultura Organizacional: Formação, Conceito e Constituição. Rev. Eletrônica Sistemas e Gestão, vol. 8, n. 2, p. 106-117. 2013.

Recebido 02/04/2019
Aprovado 09/09/2019