

TERCEIRIZAÇÃO NO SETOR DA SAÚDE: ASPECTOS POSITIVOS E NEGATIVOS NA GESTÃO PÚBLICA

Olair Pereira da Costa Junior¹

Emilia Soares Chaves Rouberte²

RESUMO

Com a busca pela especialização de seus produtos e serviços, as empresas estão cada vez mais delegando atividades e contratando terceirizadas para os serviços de apoio. Assim a terceirização gera muitos empregos e novas empresas. No entanto, é preciso analisar o contexto em que a terceirização seja eficiente e esteja de acordo com a legislação vigente. O presente estudo destacou como tema a “Terceirização no setor da saúde: aspectos positivos e negativos na Gestão Pública”. Para nortear o estudo lançou-se como problemática: quais os aspectos positivos e negativos na terceirização do setor da saúde? Foi realizada busca bibliográfica dos artigos publicados entre os anos de 2017 e 2020 haja vista a lei da terceirização ter sido aprovada em março de 2017 e ter trazido mudanças significativas como permitir terceirizar a atividade-fim, além de permitir mais tempo de contrato. Entendendo a finalidade do método de revisão integrativa, a pesquisa foi estruturada nos seguintes passos: Identificação do tema e seleção da hipótese; busca na literatura; categorização dos estudos; análise de dados, interpretação dos resultados e síntese do conteúdo. Inicialmente foram encontrados 172 artigos nas bases de dados Scielo e Lilacs, que após os critérios de exclusão, restou a quantidade de 6 artigos selecionados para análise. A pesquisa demonstrou que terceirizar é contratar serviços externos para a empresa que pretende manter foco na atividade principal. Como resultado observou-se como aspectos positivos: aumento de empregos nas empresas terceirizadas, redução nos custos, mais eficiência no atendimento e/ou aumento da produtividade da

¹ Discente do Curso de Especialização em Gestão em Saúde pela Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira – Unilab.

² Orientadora. Doutora em Enfermagem pela Universidade Federal do Ceará.

Data de submissão e aprovação: 14/02/2020.

Gestão Pública. Os aspectos negativos foram: precarização das relações de trabalho, redução de salários, jornada de trabalho excessiva, rotatividade no mercado de trabalho. A terceirização permite a focalização na atividade principal e proporciona a especialização de produtos e o aperfeiçoamento de serviços, no entanto, se não fiscalizada, pode trazer mudanças que não possibilitam melhorar as condições de trabalho, mas, pelo contrário haverá mudanças em tudo o que foi conquistado pela categoria, retirando os direitos, havendo assim exploração dos profissionais e precarização do trabalho, pois são expostos a jornadas de trabalho com salários e benefícios injustos.

Palavras-chave: Serviços terceirizados. Trabalho. Gestão em Saúde.

ABSTRACT

With the search for specialization of their products and services, companies are increasingly delegating activities and contracting outsourced for support services. Thus outsourcing generates many jobs and new companies. However, it is necessary to analyze the context in which outsourcing is efficient and in accordance with current legislation. This study highlighted the theme "Outsourcing in the health sector: positive and negative aspects in Public Management". In order to guide the study, the following issues were raised: what are the positive and negative aspects of outsourcing in the health sector? A bibliographic search of the articles published between the years 2017 and 2020 was carried out, since the outsourcing law was approved in March 2017 and brought about significant changes, such as allowing outsourcing of the core activity, in addition to allowing more contract time. Understanding the purpose of the integrative review method, the research was structured in the following steps: Identification of the theme and selection of the hypothesis; literature search; categorization of studies; data analysis, interpretation of results and content synthesis. Initially, 172 articles were found in the Scielo and Lilacs databases, which after the exclusion criteria, the number of 6 articles selected for analysis remained. The research showed that outsourcing is to hire external services for the company that intends to maintain focus on the main activity. As a result, the following positive aspects were observed: increased jobs in outsourced companies, reduced costs, more efficient service and / or increased

productivity in Public Management. The negative aspects were: precarious work relationships, reduced wages, excessive working hours, labor market turnover. Outsourcing allows the focus on the main activity and provides specialization of products and the improvement of services, however, if not supervised, it can bring changes that do not make it possible to improve working conditions, but, on the contrary, there will be changes in everything that has been done. won by the category, removing the rights, thus exploiting professionals and precarious work, as they are exposed to working hours with unfair wages and benefits.

Keywords: Outsourced services. Job. Health Management.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	05
2	METODOLOGIA.....	05
3	RESULTADOS E DISCUSSÃO	06
3.1	ASPECTOS POSITIVOS DA TERCEIRIZAÇÃO NA GESTÃO PÚBLICA	08
3.2	ASPECTOS NEGATIVOS DA TERCEIRIZAÇÃO NA GESTÃO PÚBLICA	10
4	CONCLUSÃO	11
	REFERÊNCIAS	13

1 INTRODUÇÃO

A terceirização no setor público é um assunto bastante discutido, haja vista os órgãos disporem de servidores concursados em seu quadro funcional e mesmo assim, consideram necessário ainda, contratar profissionais, nas mais diversas áreas, na categoria de terceirização. Esta pesquisa tem como tema “Terceirização da Saúde: aspectos positivos e negativos na Gestão Pública”.

“A terceirização é uma prática de gestão flexível amplamente utilizada, que consiste na transferência da responsabilidade de um serviço ou parte da produção de uma organização para outra.” (MANDARINE, STICCA, 2019)

Segundo STICCA, SILVA, MANDARINI (2019), “a decisão por terceirizar uma atividade normalmente está vinculada à redução de custos e de procedimentos burocráticos, à possibilidade de melhoria na qualidade dos produtos e serviços e ao aumento da flexibilidade para atender às exigências do mercado.” Com a busca pela especialização de seus produtos e serviços, as empresas estão cada vez mais delegando atividades e contratando terceirizadas para os serviços de apoio. Assim a terceirização gera muitos empregos e novas empresas. No entanto, é preciso analisar o contexto em que a terceirização seja eficiente e esteja de acordo com a legislação vigente.

Uma das funções da Gestão de Pública é escolher a forma de contratação dos profissionais, se por contratação direta ou por terceirização, por isso a relevância em tratar o tema. A pesquisa analisa o tema dentro do contexto do setor da saúde na Gestão Pública. Esta pesquisa contribui para a compreensão a cerca dos principais aspectos positivos e negativos da terceirização da saúde.

Baseado no exposto apresenta como objetivo geral: Apresentar os aspectos positivos e negativos da terceirização na saúde na Gestão Pública.

2 METODOLOGIA

Este estudo caracterizou-se na sua tipologia, quanto aos meios, como uma revisão integrativa. Para elaboração deste estudo, utilizou-se os seis passos da revisão integrativa, descritos por Souza, Silva e Carvalho (2010), nas quais são: Elaboração da pergunta norteadora; Busca na literatura; Coleta

de dados; Análise crítica dos estudos incluídos; Discussão dos resultados; e Apresentação da revisão.

Seguindo os componentes descritos, para nortear o estudo formulou-se a seguinte pergunta: quais os aspectos positivos e negativos da terceirização da gestão pública?

Em seguida, foi realizada busca bibliográfica dos artigos publicados entre os anos de 2017 e 2020, nas bases de dados do Scielo e Lilacs. Foram incluídos no estudo artigos publicados que estivessem de acordo com a nova lei da terceirização, destacando-se a legislação vigente no Brasil sobre o assunto em foco. Para tanto, utilizou-se os descritores “serviços terceirizados”, “trabalho” e “gestão em saúde”.

Após a busca, realizou-se a leitura do título e resumo desses trabalhos encontrados, com o objetivo de analisar se eles respondiam a pergunta norteadora elaborada neste estudo. Os artigos incluídos após essa leitura inicial foram submetidos à leitura integral e exploratória, a fim de garantir que estivessem de acordo com a temática estipulada para esta revisão.

Foram incluídos nesse estudo, artigos publicados em língua portuguesa, utilizando os critérios acima citados, que se enquadrassem com o objetivo do estudo. Foram descartados artigos anteriores ao ano de 2017, haja vista a lei da terceirização ter sido aprovada em março de 2017, na gestão de Michel Temer, e ter trazido mudanças significativas como permitir terceirizar a atividade-fim, e não apenas a atividade-meio, como antes, além de permitir mais tempo de contrato.

Após análise, os artigos foram agrupados conforme a semelhança entre as ideias abordadas pelos autores. Desta forma, os dados foram analisados e os resultados foram apresentados em categorias, permitindo melhor discussão da temática e formulação de conclusão.

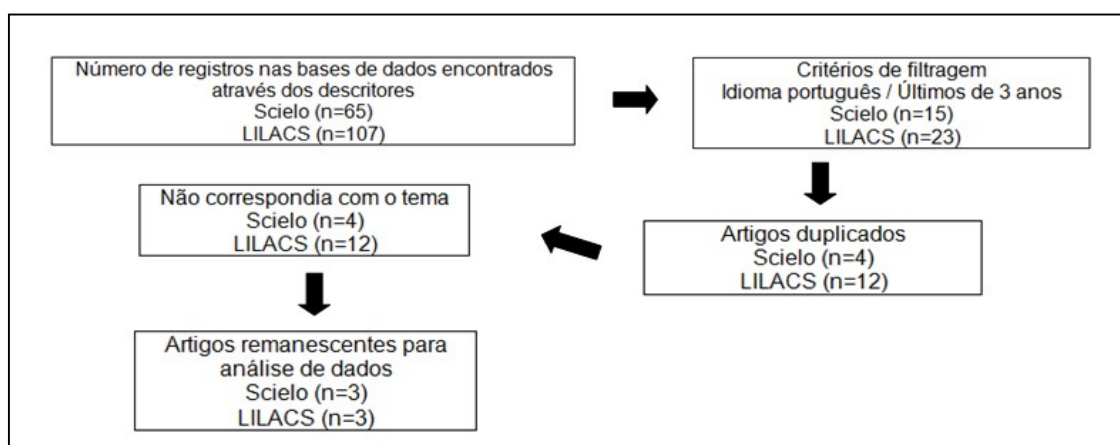
3 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Utilizando a interação dos descritores “serviços terceirizados”, “trabalho” e “Gestão em saúde”, através da ferramenta de busca avançada “and”, foram

encontrados na base de dados da Scielo 65 artigos. Com a filtragem do ano de publicação (2017 a 2020), e o idioma em português, restaram 15 artigos. Foi realizado a leitura de títulos e resumos dos 15 artigos pré-selecionados, sendo excluídos 8 artigos que não condiziam com o tema, e 4 que estavam duplicados com outra base de dados. Restaram assim, 3 artigos da Scielo.

Seguindo o mesmo processo de busca da base de dados anterior, foram encontrados no LILACS 107 artigos. Com a filtragem do ano de publicação (2017 a 2020), e o idioma em português, restaram 23 artigos. Foi realizado a leitura de títulos e resumos dos 23 artigos pré-selecionados, sendo excluídos 8 artigos que não condiziam com o tema, e 12 que estavam duplicados com outra base de dados. Restaram assim, 3 artigos do LILACS.

Figura 01 – Fluxograma das etapas de identificação e seleção de produções sobre a terceirização no setor da saúde.



Fonte: O autor (2020)

Tabela 01 – Artigos selecionados.

Nº	ARTIGOS	AUTOR(ES) / ANO
I	Terceirização: o futuro do trabalho no Brasil	ALVES, 2019
II	Agentes de limpeza terceirizados: entre o ressentimento e o reconhecimento	GEMMA, FUENTES-ROJAS, SOARES, 2017
III	Realocação de servidores públicos ante um processo de terceirização	STICCA, SILVA, MANDARINI, 2019
IV	Terceirização do trabalho no Brasil: novas e distintas perspectivas para o debate	CAMPOS, 2018
V	Modo de produção flexível, terceirização e precariedade subjetiva	CASTRO, ALVAREZ, LUZ, 2017
VI	Fatores de risco psicossocial relacionados ao estresse em trabalhadores terceirizados: uma revisão	MANDARINI, STICCA, 2019

Fonte: O autor (2020)

Após leitura dos artigos, percebeu-se que todos eles apresentam visão semelhante acerca da temática, ou seja, descrevem pontos positivos e/ou negativos da terceirização no âmbito da saúde, variando apenas o tipo de trabalho dos terceirizados realizados nos locais de trabalho.

Desta forma, formou-se duas categorias principais, como forma de sistematizar as informações obtidas durante a leitura, sendo estas: “Aspectos positivos da terceirização” e “Aspectos negativos da terceirização”. Tais categorias contém idéias e pontos de vistas defendidos por cada autor(es) dos artigos selecionados, apresentando-se de forma resumida as principais informações contidas nos respectivos artigos.

Tabela 02 – Dados agrupados de acordo com as categorias:

CATEGORIA DE ANÁLISE	ASPECTO CITADOS	ARTIGOS
ASPECTOS POSITIVOS DA TERCEIRIZAÇÃO	Aumento de empregos	II
	Redução de custos	III, V, VI
	Eficiência no atendimento / Aumento da produtividade	III, VI
ASPECTOS NEGATIVOS DA TERCEIRIZAÇÃO	Precarização das relações de trabalho	II, V
	Redução de salários	I, IV, V, VI
	Jornada de trabalho excessiva	I, II, V
	Rotatividade no mercado de trabalho	I, V

Fonte: O autor (2020)

Para fins de discussão, os dados presentes na tabela foram detalhados a seguir.

3.1 ASPECTOS POSITIVOS DA TERCEIRIZAÇÃO

A Terceirização, quando necessária e quando é regida conforme as leis em vigor, é considerada como uma estratégia que possibilita ajudar e suprir problemas da administração. E quando aplicada com cuidado, representa estratégia importante para impulsionar melhores rendimentos.

O processo de Terceirização possibilita não só a redução de gastos, mas também a agilidade e a flexibilidade. Assim, proporciona a focalização no negócio, na atividade principal, desenvolvimento dos produtos e

aperfeiçoamento dos serviços, contribuindo para a inovação e a especialização dos produtos e serviço prestados. Cabe à gestão buscar a qualidade e organizar melhor os investimentos dos recursos e tempo disponíveis para alcançar os objetivos. O estudo de Gemma, Fuente-Rojas, Soares, 2017, diz:

A decisão por terceirizar uma atividade normalmente está vinculada à redução de custos e de procedimentos burocráticos, à possibilidade de melhoria na qualidade dos produtos e serviços e ao aumento da flexibilidade para atender às exigências do mercado.

O processo de terceirizar aumenta a quantidade de empregos no mercado de trabalho com a abertura de novas empresas, pois surgindo novas empresas terceirizadas, conseqüentemente mais pessoas são empregadas nessa forma contratação, aumentando a dinâmica e a competitividade entre as empresas. Deste modo as empresas mais dinâmicas se adaptam as mudanças do mercado de trabalho, podendo obter melhor resultado no negócio, mais qualidade nos produtos ou serviços e desenvolvimento do setor, na qual pertence no mercado de trabalho. Nesse sentido Gemma, Fuente-Rojas, Soares, 2017, relata:

O setor terciário, no Brasil, absorve grande quantidade de pessoas e torna-se uma alternativa de ocupação para trabalhadores que não encontram emprego em outros setores da economia, reforçando assim a tendência da terceirização, que deixou de ser exclusiva dos serviços de apoio ou áreas periféricas.

Na Gestão Pública o apoio, de maneira complementar, dos serviços de terceiros, deve proporcionar mais eficiência para que esta participação complementar contribua para o atendimento e o funcionamento de um estabelecimento público, ou unidade de saúde pública para atender à população. O estudo de Manderine e Sticca (2009), afirma que “inserida no contexto de produção flexível, suas principais características referem-se à redução dos gastos, ao aumento da produtividade e à adaptação às exigências impostas pelo mercado.”

Considera-se que de fato a parceria entre uma empresa prestadora de serviços e o Setor Público para a terceirização da atividade meio é importante na Gestão Pública para obter mais eficiência e agilidade nos serviços oferecidos e melhor atendimento a população. Dessa maneira, permite maior

atenção aos cidadãos que utilizam os serviços nas unidades públicas, os funcionários podem ter mais controle e organização nos procedimentos de atendimento e administrativos e possibilitando a Gestão Pública, o foco na contratação de profissionais nos vários ramos da medicina por meio de concursos públicos.

3.2 ASPECTOS NEGATIVOS DA TERCEIRIZAÇÃO

A Terceirização não significa ter sempre eficiência e não é sempre justa sua atuação, funções que deveriam ser exercidas por profissionais qualificados, por exemplo, terceirizar formados em área específica. Terceirizar certos setores da sociedade pode ser muito viável para uma administração. No entanto, para outros setores e categorias não, como o setor da saúde que requer certas restrições.

Segundo Cardoso (2012) o processo de terceirização está associado também a precarização do trabalho, péssimas condições para trabalhar, não tem treinamento para funcionários, há desrespeito às leis trabalhistas, muitos podem ficar desempregados quando desligados do setor que passou a ser terceirizado, salários injustos, jornada de trabalho excessiva algumas vezes. Assim, Mandarine e Sticca (2019), diz nos seus estudos que “o terceirizado é um trabalhador invisível para a sociedade: não recebe o mesmo treinamento; não tem cobrança para o uso de EPI e não ganha o mesmo que um empregado direto, exercendo a mesma função”,

Dessa maneira, pode-se inferir numa primeira análise o quanto é injusta a terceirização para os trabalhadores, visto que direitos são retirados, pois as leis ficam suscetíveis de não serem cumpridas; os trabalhadores podem ser explorados a trabalhos intensos e ter salários reduzidos. São muitas as desigualdades nos direitos trabalhistas. Como se afirma nos estudos de Alves (2019):

1. A massa salarial do mundo do trabalho formalizado deve cair, tendo em vista que a *remuneração salarial* para os trabalhadores terceirizados é menos 27,1% em comparação com os trabalhadores efetivos.
2. A jornada de trabalho deve crescer. Em relação à *jornada de trabalho* contratada, os terceirizados realizam uma jornada de 3 horas

a mais semanalmente, isso sem considerar as horas extras ou banco de horas realizadas.

Segundo Alves (2019), o processo de terceirização envolve uma sequência de contratações, ou seja, subcontratações, com isso é feito um contrato de prestação de serviços entre as empresas e são repassados valores em dinheiro retirados do salário do trabalhador terceirizado. Sobre a lei da terceirização o referido autor destaca:

Com a nova lei da terceirização (lei n. 13.429), sancionada pelo presidente Michel Temer em 31 de março de 2017, deve aumentar o percentual de trabalhadores terceirizados, podendo chegar a 2/3 do mercado formal de trabalho nos próximos anos.

A realidade entre ocupantes terceirizados e funcionários de carreira em órgãos públicos, é muitas vezes de desigualdades. O fato é que há muitos terceirizados que realizam atividades atribuídas às funções de cargos dos servidores, enquanto àqueles recebem salários menores e não tem estabilidade. Gemma, Fuentes-Rojas, Soares, (2017), citam nos seus estudos:

“Além de ocuparem os piores empregos, com condições de trabalho precárias, baixos salários e menos estabilidade, elas se veem sem tempo suficiente para pensar em seu cotidiano, fazer planos futuros e desfrutar atividades de lazer”.

Diante do exposto destaca-se o quão importante e favorável é o concurso público para garantir direitos trabalhistas bem definidos dos profissionais e servidores públicos. Importante também é o interesse de todos os envolvidos, ou seja, de toda a categoria para buscar, exigir e obter o que é de seu direito.

4 CONCLUSÃO

De acordo com a pesquisa, a terceirização consiste em delegar tarefas ou serviços para profissionais de empresas terceirizadas. Devido a Lei que rege a terceirização ser recente, criada em 2017, foram encontrados poucos artigos que abordam o assunto desse estudo. Com a aprovação da Lei da terceirização, foi possível terceirizar não só a atividade-meio, mas também a atividade-fim. A participação do particular se dá de maneira complementar, de apoio à atividade principal, contribuindo para o funcionamento da gestão e atendimento da população. A terceirização permite a focalização na atividade

principal e proporciona a especialização de produtos e o aperfeiçoamento de serviços.

A terceirização de profissionais para exercer a atividade-fim ou atividade principal, retira os direitos e garantias conquistados ao longo do tempo pelos profissionais, desvalorizando e não reconhecendo a identidade destes trabalhadores.

Além disso, é preciso respeitar as leis que regem as formas de contratação dos profissionais, terceirizar sem haver prejuízo da atividade-fim e desvalorização dos profissionais tanto os terceirizados quanto os concursados.

Atualmente existe a lei da terceirização, no entanto, se não fiscalizada, pode trazer mudanças que não possibilitam melhorar as condições de trabalho, mas, pelo contrário haverá mudanças em tudo o que foi conquistado pela categoria, retirando os direitos e assim há exploração dos profissionais e precarização do trabalho, pois são expostos a jornadas de trabalho com salários e benefícios injustos.

REFERÊNCIAS

- ALVES, Giovanni. Terceirização: o futuro do trabalho no Brasil. **Trab. educ. saúde**, Rio de Janeiro , v. 15, n. 2, p. 337-339, Ago. 2017 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-77462017000200337&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 12 fev. 2020. <http://dx.doi.org/10.1590/1981-7746-sol00087>.
- CAMPOS, André Gambier. Terceirização do trabalho no Brasil: Novas e distintas perspectivas para o debate. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada, Brasília, 2018. Disponível em <<http://repositorio.ipea.gov.br/bitstream/11058/8708/2/EfeitosTerc.pdf>>. Acesso em 12 fev. 2020.
- CASTRO, Fernando Gastal de; ALVAREZ, Melina; LUZ, Rodrigo. Modo de produção flexível, terceirização e precariedade subjetiva. Universidade Federal do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro. 2017. Disponível em <<http://www.revistas.usp.br/cpst/article/view/149101/146205>> Acesso em 12 fev. 2020.
- GEMMA, Sandra Francisca Bezerra; FUENTES-ROJAS, Marta; SOARES, Maurílio José Barbosa. Agentes de limpeza terceirizados: entre o ressentimento e o reconhecimento. **Rev. bras. saúde ocup.**, São Paulo , v. 42, e4, 2017 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572017000100203&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 12 fev. 2020. Epub Mar 23, 2017. <http://dx.doi.org/10.1590/2317-6369000006016>.
- MANDARINI, Marina Bernardo; STICCA, Marina Gregghi. Fatores de risco psicossocial relacionados ao estresse em trabalhadores terceirizados: uma revisão. **Psicol. pesq.**, Juiz de Fora , v. 13, n. 1, p. 12-21, abr. 2019 . Disponível em <http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1982-12472019000100002&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 12 fev. 2020. <http://dx.doi.org/10.24879/2018001200300478>.

SOUZA, Marcela Tavares de; SILVA, Michelly Dias da; CARVALHO, Rachel de. Integrative review: what is it? How to do it?. **Einstein (São Paulo)**, São Paulo , v. 8, n. 1, p. 102-106, Mar. 2010 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-45082010000100102&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 12 fev. 2020. <http://dx.doi.org/10.1590/s1679-45082010rw1134>.

STICCA, Marina Gregghi; SILVA, Flavia Helen Moreira da; MANDARINI, Marina Bernardo. Realocação de servidores públicos ante um processo de terceirização: estudo de caso em um restaurante universitário de uma universidade pública brasileira. **Rev. bras. saúde ocup.**, São Paulo , v. 44, e27, 2019 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572019000100306&lng=en&nrm=iso>. Acesso em 12 fev. 2020. Epub Aug 26, 2019. <http://dx.doi.org/10.1590/2317-6369000008518>.