

**CENTRO DE EDUCAÇÃO SUPERIOR REINALDO RAMOS/ CESREI
FACULDADE REINALDO RAMOS/FARR
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

LUCIANA ARAÚJO DE FARIAS

**A RESPONSABILIDADE TRABALHISTA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA NA
TERCEIRIZAÇÃO**

Campina Grande - PB

2016

LUCIANA ARAÚJO DE FARIAS

**A RESPONSABILIDADE TRABALHISTA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA NA
TERCEIRIZAÇÃO**

Monografia submetida ao Curso de Direito da Faculdade Reinaldo Ramos, como requisito para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Esp. Jardon Souza Maia

Campina Grande – PB

2016

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA DA CESREI

F224r Farias, Luciana Araújo de.
 A responsabilidade trabalhista da administração pública na terceirização /
 Luciana Araújo de Farias. – Campina Grande, 2016.
 36 f.

 Monografia (Bacharelado em Direito) – Faculdade Reinaldo Ramos-FAAR,
 Centro de Educação Superior Reinaldo Ramos-CESREI, 2016.
 "Orientação: Prof. Esp. Jardon Souza Maia".

 1. Administração Pública. 2. Terceirização. 3. Direitos do Terceirizado. I. Maia,
 Jardon Souza. II. Título.

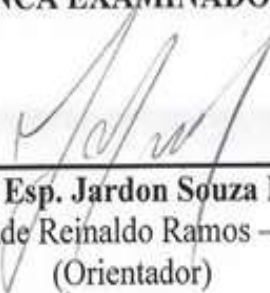
CDU 35(043)

LUCIANA ARAUJO DE FARIAS

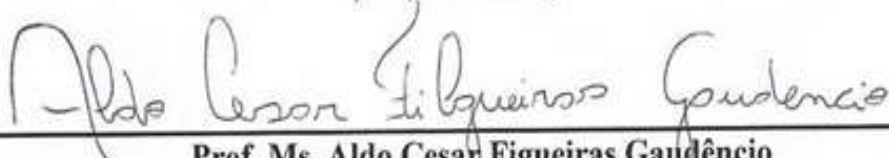
**A RESPONSABILIDADE TRABALHISTA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
NA TERCEIRIZAÇÃO**

Aprovada em: 01 de Dezembro de 2016.

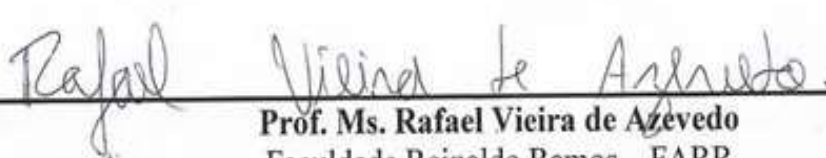
BANCA EXAMINADORA



Prof. Esp. Jardon Souza Maia
Faculdade Reinaldo Ramos – FARR
(Orientador)



Prof. Ms. Aldo Cesar Figueiras Gaudêncio
Faculdade Reinaldo Ramos – FARR
(1º Examinador)



Prof. Ms. Rafael Vieira de Azevedo
Faculdade Reinaldo Ramos – FARR
(2º Examinador)

Em memória da minha avó Severina, por sempre ter caminhado ao meu lado, mostrando-me sempre o caminho do bem e pelo incentivo que me deu.

AGRADECIMENTOS

A Deus, pois em meio a tantas tempestades eu sei que meu clamor de socorro sempre será atendido, por continuar mostrando-me o caminho da luz sempre, e por até aqui ter me sustentado;

A meus pais, Gilberto e Elielza, por fazerem de suas vidas um exemplo de trabalho, dignidade e bondade. Resta-me agradecer os conselhos e direcionamentos;

As minhas irmãs, Eliana, Flaviana e Adriana, pela amizade, carinho e até mesmo as brigas, pois elas me fizeram a pessoa que sou hoje;

Aos meus sobrinhos, pelo amor incondicional. Por me mostrarem a forma mais sincera do amor mais forte que qualquer coisa;

Aos mestres que compõem o corpo docente da CESREI, em especial ao professor **Jardon Souza Maia**, por seu todo seu empenho e dedicação na colaboração da construção deste trabalho acadêmico;

Enfim, a todos que contribuíram de forma direta ou indireta para concretização dos meus sonhos. **Meu muito obrigada!**

“Assim diz o senhor: E não perdi o controle da tua vida, está tudo no meu tempo. Não há nada atrasado. Aquietai-vos e sabeis que Eu sou Deus!”

Salmos 46:10

RESUMO

A noção de terceirização foi introduzida no Brasil na década de 50 pelas empresas multinacionais. A partir disto foi necessário criar um sistema normativo específico para esta nova forma de produção. São citados no decorrer do trabalho a DL 200/67 e a Lei nº5645/70 sobre essa nova relação de trabalho em âmbito do serviço público, e também as Leis nº. 6019/74, que cuida da área dos serviços temporários e a Lei nº7102/83, que regula os serviços de vigilância bancária realizados por empresas terceirizadas, dentre outras. Contudo, a Constituição Federal/1988 prevê a obrigatoriedade do provimento de cargos públicos por meio de concurso público, o que impossibilita o reconhecimento desse vínculo empregatício entre empregado e órgão público como tomadores do serviços. Assim, este trabalho tem como objetivo geral avaliar a responsabilidade da administração pública na terceirização. E como objetivos específicos mostrar a importância da administração pública; identificar os fatores que influenciam na responsabilidade da administração pública na terceirização e, por fim, Apresentar características do processo de terceirização no setor público. Na metodologia foi aplicada uma pesquisa bibliográfica descritiva, expondo através da opinião de autores da área o processo de terceirização, bem como suas vantagens e desvantagens, e se isso é vantajoso para o sistema público financeiro. Nos resultados constatou-se que, a terceirização no país é precária por falta de projetos de Lei que valorizem este tipo de trabalho no setor público, e que muitas vezes o contrato com empresas terceiradas é feito apenas por palavras, o que dificulta o trabalho, o torna mais lento, bem como outras deficiências no resultado final de um serviço realizado por terceirizados.

Palavras-Chaves: Terceirização. Administração Pública. Direitos do Terceirizado.

ABSTRACT

The concept of outsourcing was introduced in Brazil in the 50's by multinational companies. From this it was necessary to create a specific regulatory system for this new form of production. They are cited in the course of work to DL 200/67 and Law nº5645 / 70 on this new working relationship in the context of public service, and also the Law no. 6019/74, which looks after the area of temporary services and Law nº7102 / 83, which regulates the banking surveillance services performed by subcontractors, among others. However, the Federal Constitution / 1988 provides for the mandatory provision of public office by public tender, which makes the recognition of employment relationship between the employee and the public agency as services makers. This work has as main objective to evaluate the responsibility of public administration in outsourcing. And as specific objectives to show the importance of public administration; identify the factors that influence the responsibility of public administration in outsourcing and finally present outsourcing process characteristics in the public sector. The methodology descriptive literature was applied, exposing through the opinion of the authors of the area d outsourcing process, as well as its advantages and disadvantages, and it is advantageous for the public financial system. In the results it was found that outsourcing in the country is precarious for lack of law projects that enhance this kind of work in the public sector, and often contract with terceiradas companies is done only by words, making it difficult to work, makes it slower and outas deficiencies in the outcome of a service performed by contractors.

Key Words: Outsourcing. Public administration. Rights Outsourced.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
CAPÍTULO 1 – ADMINISTRAÇÃO	11
1.1 FUNÇÕES DO ADMINISTRADOR	12
1.2 A ADMINISTRAÇÃO NOS RECURSOS HUMANOS	12
1.3 GESTÃO DE PESSOAS	14
1.4 RESPONSABILIDADE DA ADMINISTRAÇÃO	15
1.4.1 Fatores que influenciam na responsabilidade da administração	17
1.5 ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	18
1.5.1 Princípio da legalidade	19
1.5.2 Princípio da impessoalidade	20
1.5.3 Princípio da moralidade	20
1.5.4 Princípio da eficiência	21
CAPÍTULO 2 – SERVIÇOS PÚBLICOS	23
2.1 CONCEITOS E DEFINIÇÕES	23
2.2 VANTAGENS E DESVANTAGENS DA TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS PÚBLICOS	25
CAPÍTULO 3 – TERCEIRIZAÇÃO	28
3.1 VISÃO ATUAL DA RESPONSABILIDADE DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA NA TERCEIRIZAÇÃO	29
CONSIDERAÇÕES FINAIS	32
REFERÊNCIAS	34

INTRODUÇÃO

■ A terceirização é uma característica presente em diversos países do mundo. No Brasil, tanto empresas privadas, quanto públicas, utilizam do processo de terceirização dos seus serviços. Durante as décadas de 60 e 70, a preocupação com esta nova tendência de terceirizar o Setor Público surgiu com o Decreto das leis nº 200/1967 e 5.645/70. Na tentativa de resguardar a administração pública para "impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa" (Decreto-lei n. 200/1967), o Estado, ao terceirizar suas atividades secundárias, acabam deixando-as em mãos particulares, tornando, para alguns pensadores da área mais eficiente. Porém, a excessiva exploração das mãos de obras terceirizadas pelo setor privado (indústria e comércio) provocou maior controle desta prática.

A Administração Pública deve observar os princípios da legalidade, impessoalidade e da moralidade previstos no artigo 37, da Constituição Federal.¹ Entende-se que os entes públicos, ao agirem, não podem provocar lesão ao empregado que não tenha recebido os créditos trabalhistas.²

Com efeito, hodiernamente, tem sido frequente também, o uso da terceirização pelo Poder Público, no bojo das reformas administrativas, tendentes à implantação de um modelo de administração gerencial.³ Assim, o Estado beneficia-se através do processo de terceirização reduzindo os custos administrativos estatais e racionalizando seus estruturas. Levando em consideração a redução de empregos efetivados (carteira assinada), e o aumento de terceirizados levando a rotatividade maior do desemprego, ou seja, "se não serve mais, troca!", justifica-se a relevância do tema.

Os custo de transações podem, e são diminuídos no momento que as transações são realizadas, de acordo com suas dimensões e determinadas estruturas de governança. Assim, foi levantado o seguinte questionamento: a terceirização é legal em atividades finalísticas do setor público?

A Administração Pública está inteiramente ligada ao princípio da legalidade, devendo observar as regras constitucionais. Porém, como não poderia deixar de ser,

¹<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/2636/Poderes-basilares-da-Administracao-Publica-Artigo-37-da-Constituicao-Federal>

²https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/27256/2012_freire_teresa_bernardes_juliana.pdf?sequence=1

³<https://jus.com.br/artigos/21733/limites-a-terceirizacao-pela-administracao-publica-direta-federal>

a terceirização da oportunidades e traz diversas consequências no âmbito do Direito trabalhista, relativas às novas características dos contratos laborais.

A partir disso, surgem debates acerca de questões como, a licitude dos contratos de terceirização, a responsabilidade dos débitos trabalhistas, a definição do real empregador e a deterioração das condições de trabalho. Mas não é apenas na seara trabalhista que o tema se desdobra, repercutindo em vários outros campos, tais quais, Direito Constitucional e Direito Administrativo.

O objetivo geral do presente trabalho é, portanto, avaliar a responsabilidade da administração pública na terceirização. E os objetivos específicos são, mostrar a importância da administração pública; identificar os fatores que influenciam na responsabilidade da administração pública na terceirização; apresentar características do processo de terceirização no setor público.

CAPÍTULO 1 – ADMINISTRAÇÃO

As empresas em modo geral, estão sempre buscando as melhores formas de atender as necessidades do cliente. “Serviços de saúde, água e energia, segurança pública, controle de poluição, alimentação, diversão, educação em todos os níveis – praticamente tudo depende das organizações” (MAXIMIANO, 2006, p. 3).

De acordo com Maximiano (2000), as palavras-chaves para definir tanto as organizações como a administração são, objetivos e recursos, visto que as empresas são sistemas de recursos procurando por algum objetivo. Assim, as organizações podem ser eficientes e eficazes ou ineficiente e ineficazes na resolução do suposto problema.

O conceito de administração representa uma governabilidade, gestão de uma empresa ou organização de forma que as atividades sejam administradas com planejamento, organização, direção, e controle. Montana e Charnov em 2003 asseveraram que o ato de administrar é trabalhar com e por intermédio de outras pessoas na busca de realizar objetivos da organização bem como de seus membros (ASSIS, 2011, p.1).

Ou seja, mesmo que seja de extrema importância o processo administrativo na utilização de recursos, faz-se necessário também analisar o impacto sobre o desempenho do processo nas organizações. Maximiano (2006), complementa afirmando que as organizações são de suma importância na sociedade e na vida da população, já que existem poucos aspectos da vida contemporânea que não são influenciados por alguma organização, ou seja, a sociedade moderna, atualmente, encontra-se como uma sociedade organizacional.

Deste modo, ainda na visão de Maximiano (2006, p. 5):

A administração é um processo de tomar decisões sobre objetivos e utilização de recursos. O processo administrativo abrange cinco tipos principais de decisões, que também são chamadas de funções: planejamento, organização, liderança, execução e controle.

Houaiss complementa afirmando que administração é o "conjunto de normas e funções cujo objetivo é disciplinar os elementos de produção e submeter a produtividade a um controle de qualidade, para a obtenção de um resultado eficaz".

Assim, pode-se afirmar que, a administração é de suma importância em qualquer escala de utilização de recursos para realizar objetivos, sejam eles, individuais, familiares, sociais, organizacionais e/ou grupais. Para melhor uso dessa ferramenta, é necessário o melhor aproveitamento do estudo teórico e prático administrativo, ou seja, é necessário pensar em situações práticas para que as pessoas utilizem desses recursos para se produzir bens e serviços através das funções do administrador.

1.1 FUNÇÕES DO ADMINISTRADOR

Na prática administrativa existem quatro funções que podem ocorrer separadamente, porém são muito eficazes quando feitas em conjunto. São elas: planejamento, organização, direção e controle.

O estudioso Fayol (1970), aborda a administração como o ato de prever, comandar, coordenar, organizar e controlar determinada situação a qual o administrador foi imposto.

Prever é perscrutar o futuro e traçar o programa de ação. Organizar uma empresa é dotá-la de tudo que é útil a seu funcionamento: matérias-primas, utensílios, capitais e pessoal, constituindo um duplo organismo material e social. Comandar é dirigir o pessoal. Coordenar é ligar, unir e harmonizar todos os atos e todos os esforços. Controlar é velar para que tudo ocorra de acordo com as regras estabelecidas e as ordens dadas. (FAYOL, 1970. apud. TEXEIRA, 1981, p. 1)

Deste modo, é de total relevância a compreensão das funções de um administrador, para que possa ser traçado um parâmetro dos mesmos com a administração dos recursos humanos e administração pública.

1.2 A ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS

Segundo Marras (2000) durante a década de 60 surgiu a denominação de uma nova ferramenta: a Administração de Recursos Humanos. Esta veio substituindo as já estabelecidas no âmbito organizacional como Administração de Pessoal e Relações Industriais.

Chiavenato (1999, p. 2) afirma que o conceito da: “Administração de Recursos Humanos (ARH) é o composto de políticas e práticas necessárias para conduzir os aspectos da posição gerencial relacionadas com as pessoas ou recursos humanos.”

A conexão dos conceitos da Teoria Geral dos Sistemas, foi feita a partir de estudos realizados pelo biólogo alemão Ludwig von Bertalanffy (1901-1972), fazendo com que atividades administrativas passem a serem analisadas como sistemas.

De acordo com o conceito de sistema, torna-se fundamental a abordagem de gestões, uma vez que, é de entendimento que quaisquer conjuntos de partes interligadas entre si, são considerados sistemas, desde que essas relações estabelecidas entre elas e o comportamento no todo estejam sendo o foco da atenção. Assim, as organizações não necessitariam mais preocupar-se apenas com os meios, mas também, em como utiliza-los para obter os fins esperados.

Para Batitucci (2000, p. 4) “A função de Recursos Humanos teve, e sempre terá, um relevante papel no sistema organizacional, desde que se volte para o negócio e para os resultados globais, de acordo com a missão maior das organizações”.

Nos anos de 1950 a 1990, algumas empresas utilizaram seus departamentos de recursos humanos, para perceber as pessoas como fonte de recursos vivos, disponíveis e inteligentes, porém subutilizados.

Deste modo Gil (2001, p. 20) afirma que “... a maioria das empresas brasileiras de grande e médio porte mantém departamentos de recursos humanos, porém a adoção dessa designação parece estar relacionada ao interesse em apresentar uma característica de modernidade”.

O referido autor aponta os vestígios da administração tradicional, aonde pessoas eram analisadas como números e fornecedores como mão-de-obra, encontrando-se densamente implantados pelas práticas administrativas dos recursos humanos, que, apesar de nomenclaturas novas, o que vem a fortalecer essas crenças que os objetivos organizacionais, tais quais: produtividade, lucratividade, maximização da aplicação eficiente dos recursos, eficácia e redução de custos, são a incompatibilidade com objetivos individuais dos funcionários, como: estabilidade no emprego, qualidade de vida no trabalho, melhores salários e benefícios, desenvolvimento profissional e pessoal, condições dignas de trabalho, segurança no trabalho, entre outros.

1.3 GESTÃO DE PESSOAS

A expressão Gestão de Pessoas surge no período final do século XX e faz analogia com outras expressões também recém popularizadas como: Gestão de Talentos, Gestão de Parceiros e Gestão do Capital Humano.

De acordo com Gil (2001, p. 17) “Gestão de Pessoas é a função gerencial que visa a cooperação das pessoas que atuam nas organizações para o alcance dos objetivos tanto organizacionais quanto individuais”. Assim, não é possível conceber ações internas da área de gestão de pessoas que se afastem da realidade, causando transtornos, que em sua grande maioria são drásticos para o futuro das empresas, tornando-se necessária a reflexão sobre o futuro da gestão de pessoas.

Para isso, Chiavenato (2002, p. 70-71) sustenta “para possibilitar a mudança organizacional e permitir o gradativo deslocamento da administração tradicional para uma administração eminentemente participativa existe um aspecto determinante e crucial: o gerenciamento das pessoas que trabalham nas empresas.”

A gestão de pessoas agrega processos, tais quais: manter e monitorar, recompensar, agregar, remunerar e aplicar o capital humano. Neste sentido, é possível afirmar que esta é uma das áreas mais relevantes da Administração, já que está passa por um contato direto entre o foco dessa ferramenta na atualidade – as pessoas. Essa ferramenta aparece quando é detectado a necessidade de se relacionar com as pessoas, desde o relacionamento cliente/organizações até mesmo quando é necessário realizar o corte de funcionários na estrutura organizacional. Atua minimizando os riscos ocorridos de percepções distorcidas tanto dos funcionários quanto pelos que tem um relacionamento direto ou indireto com a mesma.

É fato que, atualmente, as pessoas, mais do que nunca, tem que por obrigatoriedade serem vistas como parceiros das organização, que por sua vez, urgentemente, são disseminados entre gerentes e supervisores, sendo necessária a quebra do paradigma de que, pessoas são agentes indiferentes no processo produtivo. Para que pessoas sejam vistas como agentes ativos desse processo organizacional, os gestores têm que analisa-las como parceiras dotadas de criatividade e inteligência, podendo elevar as organizações, alcançando patamares inimagináveis sem o comprometimento e participação das mesmas.

1.4 RESPONSABILIDADE DA ADMINISTRAÇÃO

Versa o artigo 71 da Lei nº 8.666/93. Art. 71. O contratado é responsável pelos encargos trabalhistas, previdenciários, fiscais e comerciais resultantes da execução do contrato.

A redação original do § 1º do art. 71 da Lei nº 8.666/93 deixa clara que nesse artigo não transfere à Administração Pública a responsabilidade por seu pagamento, nem poderá onerar o objeto do contrato ou restringir a regularização referida redação.

Nas terceirizações realizadas entre entes privados, a doutrina e a jurisprudência trabalhista pacificaram o entendimento de que há responsabilidade subsidiária do tomador de serviços em caso de inadimplemento das verbas trabalhistas pela empresa prestadora de serviços. Atualmente, a discussão que ainda se trava refere-se à responsabilidade do tomador de serviços quando este for uma pessoa jurídica de direito público. É que o artigo 71, § 1º da lei 8.666/93 expressamente impede a transferência à Administração Pública dos encargos trabalhistas inadimplidos pela empresa prestadora, nos seguintes termos:

Art. 71. O contratado é responsável pelos encargos trabalhistas, previdenciários, fiscais e comerciais resultantes da execução do contrato.

§ 10 A inadimplência do contratado, com referência aos encargos trabalhistas, fiscais e comerciais não transfere à Administração Pública a responsabilidade por seu pagamento, nem poderá onerar o objeto do contrato ou restringir a regularização e o uso das obras e edificações, inclusive perante o Registro de Imóveis.

§ 20 A Administração Pública responde solidariamente com o contratado pelos encargos previdenciários resultantes da execução do contrato, nos termos do art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

Nesse modelo, que apresenta considerável similitude com os controles de qualidade e eficiência empreendidos pela iniciativa privada, objetiva-se a redução do aparato estatal. O aumento da eficiência na prestação de serviços e, paralelamente, a redução dos gastos públicos.

A justificativa para a adoção dessa modalidade de parcela é, em geral, o princípio da eficiência, insculpido no caput do art. 37 da Constituição, e a previsão contida no inciso XXI do mesmo artigo, além de outras normas, como o decreto-lei nº 200/67 e a lei nº 8.666/93.

Art. 71. O contratado é responsável pelos encargos trabalhistas, previdenciários, fiscais e comerciais resultantes da execução do contrato.

No entanto, a experiência demonstra que, a despeito da existência desses (e de outros) marcos normativos, as regras e os limites para o uso da terceirização pelo setor público ainda não estão fixados de forma clara e precisa; na esfera federal, por exemplo (que é a que nos propusemos a estudar no presente trabalho), inexistente lei que trate, exclusivamente, do assunto.

E, embora a doutrina e a jurisprudência entendam ser, em princípio, lícita a celebração de contratos do gênero pelo Poder Público, persistem consideráveis divergências (e incertezas) quanto aos critérios norteadores de tal método de gestão.

O que se pode ver também que na Constituição § 6º artigo 37.

§ 6º - As pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa.

Contudo, essa é uma excepcionalidade, existente à vista das peculiaridades do serviço que será prestado. Em regra somente é permitida terceirização de atividades que não sejam inerentes às categorias funcionais abrangidas pelo plano de cargos do órgão ou entidade, salvo se expressa disposição em contrário ou quando se tratar de cargo extinto, total ou parcialmente, no âmbito do quadro geral de pessoal, conforme preceitua o Decreto nº 2.271/1997, aplicável à Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, e seguido pelos Poderes Legislativo e Judiciário, na ausência de normas próprias regulamentadoras da matéria.

A análise do item anterior pode estar relacionada a outras análises de conflitos, que foram aqui separadas por motivos meramente didáticos, conforme já comentado. Anteriormente, nesse sentido, é possível perceber a ocorrência de situações em que a contratação de fornecimento de mão de obra, por meio de pessoa jurídica (terceirizada), é feita para a execução de atividades constantes dos quadros de carreira dos órgãos ou entidades públicas.

Esse procedimento pode ter como objetivo a burla a outro preceito constitucional: o limite imposto à despesa com pessoal dos órgãos públicos.

1.4.1 Fatores que influenciam a responsabilidade da administração

A responsabilidade social das organizações é prevista na Constituição Federal do Brasil de 1988, apesar de não expressar-se na mesma.

A Constituição Federal no seu art 5º, XXIII coloca que “a propriedade atenderá a sua função social” e complementa, informando que a instituição é de propriedade privativa, tendo como função social os princípios de ordem econômica pelo art 170, II e III. Para Silva (2002), o regime jurídico da propriedade:

tem seu fundamento na Constituição Federal. Esta garante o direito de propriedade, desde que este atenda a sua função social. Se diz: é garantido o direito de propriedade (art. 5º, XXII), e a propriedade atenderá a sua função social (art. 5º, XXIII), não há como escapar ao sentido de que só garante o direito de propriedade que atenda sua função social. (Silva, 2002, p. 269.)

O art.170, que aborda sobre ordem econômica, também trata-se de princípios como por exemplo, a defesa do consumidor, meio ambiente e redução de desigualdades sociais e regionais, estando relacionados diretamente à responsabilidade socioambiental empresarial.

“Na Lei Maior é mencionado o princípio da função social da propriedade com conteúdo definido para a propriedade rural e urbana, bem como sanções para o caso de não ser observado (arts. 182, 184 e 186).” (MELO, 2009, p.18). O Código Civil afirma sobre o direito de propriedade, em seu art. 1228, §1º que:

O direito de propriedade deve ser exercido em consonância com as suas finalidades econômicas e sociais e de modo que sejam preservados, de conformidade com o estabelecido em lei especial, a flora, a fauna, as belezas naturais, o equilíbrio ecológico e o patrimônio histórico e artístico, bem como evitada a poluição do ar e das águas. (Diniz, 2006, p. 972)

Deste modo a utilização da propriedade carece da conveniência social, fazendo com que os direitos de proprietários e acionistas se unam aos interesses da sociedade. Lourenço & Schröder (2003), apud Melo (2009), afirmam por tanto que, os fatores que influenciam a responsabilidade na administração são éticos, econômicos, legais e filantrópicos ou discricionários. (Ver tabela 1).

Tabela 1 – Responsabilidades administrativas

RESPONSABILIDADE ECONÔMICA	É a base da pirâmide, visto que é o principal tipo de responsabilidade social encontradas nas empresas, sendo os lucros o objetivo pelo qual as empresas existem. Responsabilidade social econômica significa a produção de bens e serviços de que a sociedade necessita e deseja, a um preço que garanta a continuidade do desenvolvimento das atividades da empresa, de maneira que suas obrigações com os acionistas sejam satisfeitas.
RESPONSABILIDADE LEGAL	É o que a sociedade considera importante com relação ao comportamento da empresa. As empresas devem atingir suas metas e objetivos, sejam eles econômicos ou não, dentro da estrutura legal. Assim, as empresas têm de obedecer às exigências dos conselhos locais das cidades, assembleias legislativas e agências de regulamentação do governo.
RESPONSABILIDADE ÉTICA	São os comportamentos e atitudes que a sociedade espera que uma empresa tenha, mas que não estejam necessariamente previstos em leis. O comportamento antiético, decorrente da tomada de decisões que proporcionem à empresa a obtenção de ganhos à custa da sociedade, deve ser evitado. Os participantes do processo decisório da empresa devem respeitar os direitos individuais, agir com equidade, imparcialidade e justiça.
RESPONSABILIDADE DISCRICIONÁRIA OU FILANTRÓPICA	É voluntária e direcionada pelo desejo da empresa em contribuir no âmbito social de uma forma que não seja imposta pela economia, lei ou pela ética. As doações, sejam elas financeiras ou não, fazem parte desse tipo de responsabilidade.

Fonte: Adaptada de Melo (2009)

1.5 ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

A Administração Pública têm princípios que não faziam parte expressamente dos textos constitucionais, tendo quase totalidade das normas relativas encontradas na legislação infra-constitucional. (BONESI; PEDRAÇA, 2008)

A explicação de Rocha (1994) para atitude como estas deve-se como, uma vez demarcados parâmetros do Estado de Direito as funções administrativas já estavam delineadas. Bem como a função de administrar o Estado não tinha a mesma grandeza e primariedade de funções governativas, legislativas e jurisdicionais.

Mas, a constituição de 1988 inovou, consagrando no texto constitucional que a Administração Pública, em todos os níveis (federal, estadual e municipal), seja direta ou indireta, obedecerá aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade e publicidade. Mais recentemente, incorporou-se ao texto constitucional, através da Emenda Constitucional nº 19/98, o princípio da eficiência (BONESI; PEDRAÇA, 2008, p. 13)

Determina o art. 37, caput, da Constituição Federal de 1988 que a Administração Pública direta e indireta, de quaisquer que sejam os Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, obedecerá os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

Logo, é de suma importância lembrar que esses princípios não estão selecionados dentre muitos na doutrina administrativa, já que são decorrentes do Estado de Direito e da totalidade do sistema constitucional, de acordo com Mello (1995).

1.5.1 Princípio da legalidade

Fundamentado na Constituição Federal de 1988, art. 5º. Inciso II, o princípio da legalidade rege que "ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei". Assim, Meirelles (1991, p. 67) complementa informando que:

A legalidade, como princípio de administração, significa que o administrador público está, em toda sua atividade funcional, sujeito aos mandamentos da lei e exigências do bem comum, e deles não se pode afastar ou desviar, sob pena de praticar ato inválido e de responsabilidade disciplinar, civil e criminal, de acordo com cada caso.

A Administração Pública não pode, portanto, agir contra ou além da lei estabelecida podendo exercer suas funções dentro dos limites da mesma. Deste modo Carvalho (2001, p. 301) explica que "diferente do indivíduo que é livre para agir, podendo fazer tudo o que a lei não proíbe, a administração somente poderá fazer o que a lei manda ou permite". Ou seja, a principal diferença entre o princípio da legalidade para os particulares e a Administração Pública, é o fato de indivíduos podem realizar diversas funções que a lei não proíbe, porém organizações só poderão fazer o que a lei determina ou autoriza.

1.5.2 Princípio da impessoalidade

A impessoalidade é fundamentada pela verdade da igualdade tendo desdobramentos explícitos em diversos dispositivos constitucionais, como exposto no art. 37, II, que exige a realização de concursos públicos para trabalhadores que exerçam algum setor público, ou no art. 37, XXI, que exige licitações públicas que assegurem a igualdade condicional a todos os concorrentes. A constituição federal do Brasil de 1988 estabelece que a Administração Pública não deve conter marcas pessoais do administrador, ou seja, seus atos públicos não são praticados pelo servidor mas sim, pela Administração pertencente ao mesmo. (Mello, 1995)

Assim, A publicidade dos atos, programas, obras, serviços e campanhas dos órgãos deverão ter caráter educativo, informativo ou de orientação social, dela não podendo constar nomes, símbolos ou imagens que caracterizam promoção pessoal de autoridades ou servidores públicos (BRASIL, 1988).

Qualquer agente público, está ocupando seu cargo para servir aos interesses da população. Deste modo, seus atos deverão ter como finalidade obrigatoriamente interesses públicos não próprios. Em resumo, deve ser impessoal.⁴

1.5.3 Princípio da moralidade

A Constituição Federal de 1988, fundadora e organizadora do Estado Democrático de Direito, ao antever na expressa aceitação do princípio da moralidade, em seu art. 37 “caput”, corroborou com discussões sobre os aspectos éticos e morais no Direito, especificamente no âmbito administrativo, onde o princípio em epígrafe, compõe uma conjectura na validade de atos e contratos administrativos, conforme exarado constitucionalmente (SOUZA, 2000).

Assim, o princípio da moralidade, que por força constitucional deve nortear os atos e contratos administrativos, torna-se o foro ideal para o debate acerca da teoria do conceito de moralidade administrativa, adequado às novas posturas do 15 Estado Contemporâneo e, principalmente, Consentâneo com o sistema constitucional, construído a partir do conceito clássico e pioneiro de Maurice Hauriou, estudado posteriormente por outros estudiosos. (BONESI; PEDRAÇA, 2008)

⁴ <https://www.algosobre.com.br/direito-administrativo/principio-da-impessoalidade.html>

Deste modo, o causador de tais práticas imorais, se responsabiliza das consequências tendo como base a Lei n. 8.429/92, que define em seus artigos 9º, 10º e 11º, de forma meramente exemplificativa, os atos de desonestidade administrativa, de maneira especial aqueles que violem esses princípios (CENTRAL JURÍDICA, 2008).

1.5.4 Princípio da eficiência

Este princípio tem o poder de corroborar com a Administração Pública, apontando serviços e atividades prestadas, para que assim, busquem a otimização dos resultados, atendendo o interesse público obtendo maiores índices de adequação, eficácia e satisfação.

O princípio da eficiência constava na legislação infraconstitucional, no Decreto Lei n. 200/67 (artigos 13 e 25, inciso V), da Lei de Concessões e Permissões (Lei n. 8987/95, artigos 6º, § 1º, e 7º, inciso I) e do Código de Defesa do Consumidor (Lei n. 8.078/90, artigos 4º, inciso VII, 6º, inciso X, e 22, caput), porém só foi descrita no texto constitucional a partir da Emenda n. 19/98.

O princípio da eficiência portanto, é de extrema importância nas variadas atuações da Administração Pública, desde contratação/exoneração de agentes públicos até prestações de serviços. Com relação aos agentes, antecipa a CF/88 a exigência realizações de concursos públicos através de provas e títulos, de acordo com a complexidade e natureza do cargo. Para esta aquisição de constância nos serviços públicos, o agente têm de se submeter a um estágio probatório de três anos e, ao final, ser aprovado em avaliação de desempenho (CENTRAL JURÍDICA, 2008).

Inicialmente cabe referir que a eficiência, ao contrário do que são capazes de supor os procederes do Poder Executivo Federal, jamais será princípio da Administração Pública, mas sempre terá sido- salvo se deixou de ser em recente gestão pública – finalidade da mesma Administração. Nada é eficiente por princípio, mas por consequência, e não será razoável imaginar que a Administração, simplesmente para atender a lei, será doravante eficiente, se persistir a miserável remuneração de grande contingente de seus membros, se as injunções políticas, o nepotismo desavergonhado e a entrega de funções do alto escalão a pessoas inescrupulosas ou de manifesta incompetência não tiver um paradeiro (LOPES, 1998, apud. BONESI; PEDRAÇA, 2008).

Portanto, a ideia de eficiência administrativa não pode ser limitada ao aproveitamento razoável de meios e recursos postos à disposição de agentes públicos. Necessita ser construída também por uma adaptação lógica desses meios utilizados pelos resultados efetivamente obtidos, e pela relação desses resultados apropriadamente com necessidades públicas já existentes. Logo, a Administração buscará “agir de modo eficiente sempre exercendo as funções que lhe são próprias, vier a aproveitar da forma mais adequada o que se encontra disponível, visando chegar ao melhor resultado possível em relação aos fins que almeja alcançar” (BONESI; PEDRAÇA, 2008).

CAPÍTULO 2 – SERVIÇOS PÚBLICOS

2.1 CONCEITOS E DEFINIÇÕES

O assunto Terceirização encontra-se em evidência entre os meios acadêmicos, empresariais, sindicais e jurídico, se fixando simultaneamente como prática de flexibilidade organizacional eficiente na busca da racionalização e especialização de recursos (CORREIA, 2011).

Embora envolvida por certa parcela de modismo e ancorada em conceitos pouco condizentes à realidade da cultura e prática empresarial brasileira, a Terceirização ou prática de comprar externamente produtos e serviços necessários ao processo produtivo tem ganhado espaço em áreas tradicionalmente executadas por funcionários e recursos da própria empresa (COSTA, 1994. p. 2).

Deste modo, de acordo com Borges e Druck (1993, p. 1) Vem sendo usada para “referir o processo no qual as empresas externalizam parte das atividades necessárias ao processo produtivo, transferindo-as para outras empresas ou, em menor medida, para trabalhadores autônomos”. Isto ocorre através da subcontratação de serviços.

Costa (1994), complementa afirmando que, alguns fatores como o agravamento do quadro recessivo, estimulado pelas políticas de reduções de tarifas implementadas a partir da década de 90 e, logo após, a abertura do mercado para competição internacional, vêm forçando as organizações a repensarem em suas estruturas organizacionais e em suas estratégias de negócios, numa busca incansável para redução de custos e competitividade de produtos. “Terceirização no Brasil tem sido tratada de forma polêmica e não regular, muitas vezes praticada de forma precária ou desvirtuada de seus preceitos básicos” (COSTA, 1994, p. 2).

Correia (2011) afirma que, a terceirização ocorre quando uma organização prefere contratar outra empresa para realização de serviços, quando a mesma poderia contratar funcionários efetivos para realizá-los. “Em princípio, a vantagem da terceirização está na possibilidade da empresa contratante centralizar seus esforços na atividade-fim ou principal, deixando as atividades secundárias ou meio para um terceiro realizar” (BARRETO, 2008 apud, CORREIA, 2011. p. 98).

O trabalho de terceirização é triangular, ou seja, envolve o trabalhador, a empresa tomadora de serviços e a empresa prestadora de serviços, de modo que os três envolvidos saiam beneficiados ao final.

O estado se tornou um grande utilizador dos serviços de empresas terceirizadas, contratando milhares de trabalhadores. Na administração pública, assim como ocorre na iniciativa privada, a intenção é reduzir o inchaço da máquina estatal, com base nos princípios da administração, assim dispostos no artigo 37 da constituição de 1988, destacando-se os princípios da eficiência e economicidade. Desse modo, o estado repassa a um particular, por meio de contrato, a prestação de determinada atividade, como mero executor material, destituído de qualquer prerrogativa do poder público (SANTIAGO, 2013, p. 1).

De acordo com Pietro (2004), o serviço público é toda e qualquer atividade material que a lei atribui ao Poder público, de modo que haja diretamente, ou por seus delegados, sendo satisfatórias as necessidades de interesses públicos, sob regime jurídico total ou parcialmente público.

Assim como ocorre na iniciativa privada, há possibilidade de a Administração Pública terceirizar serviços secundários, ou seja, sua atividade-meio. Aplica-se à Administração pública a Súmula nº 331 do TST, Exemplo: Justiça do trabalho terceiriza os serviços de limpeza, telefonia e vigilância (CORREIA, 2011. p. 101).

A súmula nº 331 do TST mostra que, “a contratação irregular de trabalho, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos de Administração Pública direta, indireta ou fundacional” (CONSTITUIÇÃO FEDERAL, 1988. art 37, II).

Sobre a terceirização nos serviços públicos ou na exploração de atividades econômicas, compete desde o Decreto-Lei nº 200/1967, já podendo ser visto como o estímulo à descentralização das atividades públicas e as execuções indiretas de obras e serviços, permitindo assim que, a administração pública direta e indireta contrate outras organizações para a realização de tarefas complementares (REBICKI, 2011, p. 5).

De acordo com o artigo 10, parágrafo 7º, desta norma:

Para melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle, e com o objetivo de impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa, a administração procurará desobrigar-se da realização material de tarefas executivas, recorrendo, sempre, que possível à execução indireta, mediante contrato, desde que exista, na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução.” (REBICKI, 2011, p. 5).

Logo, é previsto em norma legal que, para que seja efetuada a contratação de uma empresa prestadora de serviços, deverá ser reconsiderada sua capacidade

essencial no desempenho dos encargos, já que deverá ser suficientemente desenvolvida, para satisfazer as obrigações de ordem trabalhista (SANTOS, 2014).

A terceirização não é exceção à regra. Ela compreende uma postura estratégica com vantagens e desvantagens. Definimos a terceirização como um processo de transferência, dentro da firma (empresa-origem), de funções que podem ser executadas por outras empresas essas funções Incluem atividades de apoio ou aquelas diretamente relacionadas com o processo de produção da firma. (BRASIL, 1993, p. 3)

A extensão dessas funções compreende os serviços de limpeza e conservação, preparação e distribuição de alimentos, telefonistas, manutenção geral, vigilância, serviços de controle de qualidade, movimentação de materiais etc.

2.2 VANTAGENS E DESVANTAGENS DA TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS PÚBLICOS

A terceirização de serviços públicos corresponde, de acordo com Batista (2006), à terceirização para dentro da empresa estatal. Em casos como este, “a empresa tomadora incorpora em seus quadros o trabalho de empregados de outra empresa”. A tomadora continua responsável pela produção, ressalvando-se a utilização de uma mão-de-obra terceirizada, sobre a hipótese explícita no enunciado 331 do Tribunal Superior do Trabalho (idem, p. 4).

Almeida (2010) complementa afirmando que, a terceirização não é novidade tanto na gestão das organizações, quanto na Administração Pública. O Decreto-Lei nº 200, de 1967, prevê as possibilidades de desobrigar a Administração Pública da prática material de atividades executivas sempre que possível, mediante contrato.

Ou seja, deste modo, a máquina administrativa é redirecionada para a consecução da atividade-fim, distribuindo esses serviços a terceiros. “Com isso será possível uma maior eficiência na prestação desses serviços, já que serão desempenhados por organizações com experiência e especialização na área de atuação” (ALMEIDA, 2010, p. 1). Assim, a Administração terá possibilidade de cobrar melhores resultados, produtividade e qualidade na prestação desses serviços, gerando redução de custos. Em contraponto, o desinteresse de algumas empresas terceirizadas torna a execução dessas tarefas precárias.

As empresas prestadoras também não se interessavam em melhorar seus serviços e em preservar a sua reputação comercial. O conceito e a idoneidade das empresas prestadoras eram de baixo nível de qualificação. Não havia qualquer preocupação com especialização ou melhoria de qualidade e competitividade. Atualmente, graças à ação preventiva do Ministério do Trabalho e Emprego e do Ministério Público do Trabalho, em consórcio com a atuação repressiva do Poder Judiciário, a euforia e a precipitação inicial destes projetos equivocados de terceirização tem sido objeto de reavaliação (apesar de ainda carentes de qualidade para chegarem a um alto grau de eficiência) (BATISTA, 2006, p. 5).

É válido ressaltar dois Projetos de Leis divergentes entre si sobre a terceirização que frisam a importância da criação de uma legislação apropriada para este fator de acordo com Santos (2014, p. 7), “a PL. 4.330/2004 que defende a terceirização em larga escala e a PL. 1.621/2007, que adota uma posição protetora ao trabalhador, defendidos pelas centrais sindicais”. Assim, consentindo a Administração Pública como uma iminência desarmoniosa, ele afirma ainda que:

Vê-se que a discórdia nos Projetos de Leis que postula na Casa Legislativa tem como pontos cruciais para a terceirização no setor público, a equidade remuneratória para o trabalhador da contratada, no art. 7º linha I do PL de 1.621. “Que não haverá distinção de salário entre os empregados da tomadora e dos empregados da prestadora”. Podendo vir a aumentar os valores contratuais, conseqüentemente aumentaria os gastos públicos. O próximo ponto seria a legitimação da obrigatoriedade da Administração Pública em responder solidariamente, conforme o enunciado no Projeto de Lei de nº 1.621. “A tomadora é solidariamente responsável, independente de culpa, pelas obrigações trabalhistas, previdenciárias e quaisquer outras decorrente do contratado de prestação de serviço, inclusive, com a falência da contratada”. Imputando a Administração Pública com a inadimplência da contratada, que até então, só vem sendo imputada judicialmente mediante a Súmula 331 do TST (SANTOS, 2014, p. 8).

Santos (2014) por outro lado, afirma que, em compensação, a concepção de Lei de nº 4.330/2004 em seu art. 12, diz que “Nos contratos de prestação de serviços a terceiros em que o contratante for a Administração Pública, a responsabilidade pelos encargos trabalhista é regulada pelo art. 71 da lei 8.666”. É possível assim, conservar um dispositivo jurídico já existente que favorece a Administração Pública neste contexto.

Assim, é possível mensurar as vantagens do serviço terceirizado de acordo com o SEBRAE (2016) como a simplificação da estrutura administrativa, redução do custo dos estoques, concentração na atividade-fim e por fim, o aumento da participação dos dirigentes nas demandas principais da empresa.

O portal Divino Negócio (2016), complementa as afirmações, informando que, a terceirização da atividade-meio permite maior foco nos esforços das organizações nas atividades-fim, tanto para recursos físicos, como humanos; Permite também que as empresas tenham um modelo de gestão mais simplificado, já que não será necessário realizar o controle de pagamentos, tributos e obrigações diferentemente de uma contratação direta desses funcionários que foram terceirizados, além da diminuição de despesas com manutenção de estoques destinados para a realização da atividade-meio, e, por fim, elimina as necessidades de compra de máquinas, aparelhos e uniformes na realização dos serviços terceirizados.

Do mesmo modo que há vantagens, existem desvantagens sobre o serviço terceirizado, tais como os serviços das organizações contratadas que podem não suprir as necessidades de qualidade dos mesmos; os terceirizados podem não estar legalizados e registrados devidamente, levando empreendimentos a serem autuados pelo Ministério do Trabalho; por fim, “os serviços precisam ser fiscalizados para verificar se estão de acordo com o que foi solicitado” (SEBRAE, 2015).

Necessidade da empresa contratante controlar se a empresa contratada registrou corretamente os trabalhadores terceirizados e está em dia com o pagamento de direitos trabalhistas e previdenciários; Caso a contratada não cumpra com as obrigações listadas acima, a empresa contratante pode ser autuada pelo Ministério do Trabalho; Falta de controle direto sobre a qualidade da prestação de serviço e o risco de contratar uma empresa não qualificada. (PORTAL DESTINO NEGÓCIO, 2016, p. 1)

Deste modo, nota-se que existe uma importância na reavaliação dos conceitos da terceirização dos serviços públicos. Uma vez que, ainda exista a ausência de leis que determinem direitos e deveres do funcionário terceirizado, bem como a distribuição de cargos públicos através de concursos públicos.

CAPÍTULO 3 – TERCEIRIZAÇÃO

A Administração Pública está adstrita ao princípio da legalidade (art. 37 da Constituição), só podendo fazer aquilo que é determinada pela lei e não aquilo que a lei não proíbe. Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

Dessa forma, a terceirização na Administração Pública deverão estar respaldadas na lei, sob pena de ilegalidade do ato e responsabilidade do servidor que o praticou.

Embora não seja um fenômeno novo, tem-se verificado, nos últimos anos, o uso crescente da terceirização por parte de empresas, que buscam, com isso, reduzir custos, especializando-se em suas atividades principais e, ao mesmo tempo, alcançar maior eficiência e qualidade na execução de determinadas tarefas, necessárias à cadeia produtiva.

Dessa forma, a utilização dessa modalidade de transferência de serviços a terceiros torna-se, muitas vezes, essencial à própria sobrevivência das empresas em mercados cada vez mais competitivos.

O Estado acompanhará a terceirização mediante contrato de gestão com o terceirizado, de modo a fiscalizá-lo e verificar se o serviço está sendo feito corretamente e em prol do benefício do bem comum.

Não poderá, porém, a Administração Pública terceirizar serviços que lhe são peculiares, como de justiça, segurança pública, fiscalização, diplomacia etc. Conforme descrevo no §7º. art.10 do Decreto-lei nº 200, de fevereiro de 1967.

§ 7º Para melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle e com o objetivo de impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa. A Administração procurará desobrigar-se da realização material de tarefas executivas. Recorrendo, sempre que possível, à execução indireta. Mediante contrato, desde que exista. Na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução. § 7º. art. 10 do Decreto-Lei nº 200, de fevereiro de 1967.

Dessa forma, o Estado, todavia, beneficia-se também da terceirização, ao destinar atividades que não lhe são essenciais a outras pessoas mais competentes na

prestação de serviços, podendo fazê-la por um custo menor, buscando com isso uma forma de diminuir o déficit estatal, racionalizando sua estrutura. Mostra também uma forma de realocação de receitas para o cumprimento das reais responsabilidades, do Estado, com a administração de custos.

3.1 VISÃO ATUAL DA RESPONSABILIDADE DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA NA TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização é fenômeno que se apresenta com maior ou menor intensidade em quase todos os países. Ao examinar a terceirização, há necessidade de lembrar sua criação e seu desenvolvimento no decorrer do tempo.

A terceirização surge no período da Segunda Guerra Mundial, quando as empresas de armas estavam sobrecarregadas com a demanda. Buscando dessa forma delegar serviços à terceiro com intuito de cobrir a demanda na produção de armas.

No Brasil, a noção de terceirização foi introduzida por multinacionais por volta de 1950. Em razão dessa nova forma de produção, foi necessário um sistema normativo específico. Podendo ser citados o DL 200/67 e a Lei nº. 5645/70 (que tratam dessa nova relação de trabalho no âmbito do serviço público), além das Leis nº. 6019/74 (que cuida do serviço temporário) e 7102/83 (que regula o serviço de vigilância bancária realizado por empresas terceirizadas), dentre outras.

Contudo, a Constituição Federal de 1988 prevê a obrigatoriedade do provimento de cargos públicos por meio de concurso público, o que impede o reconhecimento do vínculo empregatício entre o empregado e o órgão público tomador do serviço.

Vale a pena salientar que o mercado atual valoriza grandemente o serviço terceirizado.

A principal vantagem, sob o aspecto administrativo, seria a de ter alternativa para melhorar a qualidade do produto ou serviço vendido e também produtividade. Há a especialização dos serviços. (Martins, 2014, p. 32)

Quando esse conceito proposto por Martins (2014) adotando a terceirização se consegue uma melhor cadeia produtiva, além de diminuição de encargos, e melhor

capacitação de mão de obra no serviço.

De acordo com Maria Sylvia Zanella Di Pietro, serviço público é toda atividade material que a lei atribui ao Poder público, para que diretamente, ou por meio de seus delegados, sejam satisfeitas necessidades de interesse público. Sob regime jurídico total ou parcialmente público.

Nesse modelo que apresenta considerável similitude com os controles de qualidade e eficiência empreendidos pela iniciativa privada, objetiva-se a redução do aparato estatal, o aumento da eficiência na prestação de serviços e, paralelamente, a redução dos gastos públicos.⁵

A justificativa para a adoção dessa modalidade de parcela é, em geral, o princípio da eficiência, insculpido no caput do art. 37 da Constituição, e a previsão contida no inciso XXI do mesmo artigo, além de outras normas, como o decreto-lei n° 200/67 e a lei n° 8.666/93.

Art. 71. O contratado é responsável pelos encargos trabalhistas, previdenciários, fiscais e comerciais resultantes da execução do contrato.

No entanto, a experiência demonstra que a despeito da existência desses (e de outros) marcos normativos, as regras e os limites para o uso da terceirização pelo setor público ainda não estão fixados de forma clara e precisa; na esfera federal, por exemplo, uma lei que trate, exclusivamente, do assunto, no momento inexistente.

E, embora a doutrina e a jurisprudência entendam ser, em princípio, lícita a celebração de contratos do gênero pelo Poder Público, persistem consideráveis divergências (e incertezas) quanto aos critérios norteadores de tal método de gestão.

Especificamente em relação à terceirização no serviço público ou na exploração de atividade econômica. Cabe destacar que desde o Decreto-Lei n° 200/1967 já poderia ser vislumbrado o estímulo à descentralização da atividade pública e a execução indireta das obras e serviços, permitindo que a administração pública direta e indireta contratasse empresas para a realização de tarefas complementares.

O art. 10, parágrafo 7º, desta norma tem a seguinte redação: Para melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle, e com o objetivo de impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa, a administração procurará desobrigar-se da realização material de tarefas executivas, recorrendo, sempre, que possível à execução indireta, mediante contrato, desde que exista, na área, iniciativa privada

⁵ <https://jus.com.br/artigos/21733/limites-a-terceirizacao-pela-administracao-publica-direta-federal>

suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução.

Como se vê, está previsto na norma legal que, para efetuar a contratação de empresa prestadora de serviços, deverá ser considerada a sua capacidade efetiva de desempenhar os encargos, eis que deverá ser suficientemente desenvolvida, inclusive para saldar as obrigações de ordem trabalhista.⁶

⁶http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10873

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A terceirização é uma exceção existente nas relações trabalhistas uma vez que se distancia da relação bilateral típica. A legislação brasileira ainda está se adaptando a essa prática revolucionária que cada dia recebe mais adeptos. No Brasil ela tem trazido ótimos resultados para os setores da indústria quando empregada nos conformes legais. Todavia se empregada de forma fraudulenta resultará em responsabilizações não desejadas.

É de suma importância destacar que a aplicabilidade da terceirização é muito restrita, pois ela só será permitida no que se refere a atividade meio das empresas, isto é, aqueles serviços que não estão relacionados a atividade principal (fim) salvo pequenas exceções.

A súmula 331 do TST é a grande responsável por sua inserção na norma brasileira, pois ainda não existe uma lei específica. Logo em seu primeiro inciso ela deixa claro que a contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal sendo que a tomadora, nos casos de inadimplemento das obrigações trabalhistas da empresa intermediária, poderá ser responsabilizada de forma subsidiária. Não obstante tal fato, é possível que a empresa beneficiada a posterior responda de forma direta pelos direitos trabalhistas do empregado no caso de ilicitude da terceirização.

A Súmula nº 331 do TST também exerceu grande impacto no âmbito da Administração Pública brasileira ao estabelecer diretrizes para a terceirização do serviço público. Além disso, afastou a exigência de realização de concurso público para as respectivas funções de apoio. Por fim, reconheceu explicitamente que a ilicitude da terceirização no serviço público não enseja o reconhecimento de vínculo de emprego, em razão da previsão constitucional de prévio concurso público.

Tendo também como base estudo do Direito do Trabalho e, mais especificamente, da terceirização pelo viés constitucional toma-se imprescindível na medida em que a CF/88 estabelece, em seu art. 37, II, § 2º, a aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos como pressuposto de validade para o ingresso em emprego público, ressalvadas as nomeações para cargos em comissão, declarados em lei de livre nomeação e

exoneração.

Como se pode perceber, a terceirização não compreende um conceito muito simples. Ela engloba diversos tipos de relação entre duas organizações e diferentes propósitos. Essa situação dificulta a sua representação no âmbito de instrumentos legais.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Anadriceia V. Vieira de. **A terceirização na Administração Pública** – as vantagens e o ônus da fiscalização. 2010. Disponível em: <<http://www.zenit.e.blog.br/a-terceirizacao-na-administracao-publica-%E2%80%93-as-vantagens-e-o-onus-da-fiscalizacao/>>. Acesso em: 12 ago. 2016.

ASSIS, Luciana de. **Princípios da Administração** - O conceito da Administração e suas funções. 2011. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/negocios/principios-da-administracao-o-conceito-da-administracao-e-suas-funcoes/57654/>>. Acesso em: 25 set. 2016.

BATISTA, Liduina Araújo. **Terceirização nos serviços públicos**. 2004. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1195>. Acesso em: 18 out. 2016.

BATITUCCI, M. **Recursos Humanos 100%: A Função do RH no terceiro milênio**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2000.

BONEZZI, Carlos Alberto; PEDRAÇA, Luci Léia de Oliveira. **A nova administração pública: reflexão sobre o papel do Servidor Público do Estado do Paraná**. 2008. Disponível em: <http://www.escoladegestao.pr.gov.br/arquivos/File/artigos/administracao_e_previdencia/a_nova_administracao_publica.pdf>. Acesso em: 25 out. 2016.

BORGES, Ângela; DRUCK, Maria das Graças. **Crise global, terceirização e a exclusão do mundo no trabalho**. 1993. Disponível em: <<http://www.repositorio.ufba.br:8080/ri/bitstream/ri/2376/1/CadCRH-2007-349%20S.pdf>>. Acesso em: 25 out. 2016.

BRASIL. Decreto-lei nº. 200, de 25 de fevereiro de 1967. **Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências**. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 27 de fevereiro de 1967. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/Decreto-Lei/Del0200.htm>>. Acesso em: 13 out. 2016.

BRASIL, Haroldo Guimarães. **A empresa e a estratégia da terceirização**. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v33n2/a02v33n2.pdf>>. Acesso em: 24 set. 2016.

BRASIL. Lei de Licitações, Lei 8.666, de 21 de junho de 1993. Lei de Licitações e Contratos Administrativos. 12. ed. Curitiba, Zênite, 2006.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. **Organização de Alexandre de Moraes**. 16.ed. São Paulo: Atlas, 2000.

CARVALHO, José dos Santos. **Manual de Direito Administrativo**. 22. Ed. Rio de Janeiro: Lu. 2001

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1999.

_____. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. São Paulo: Campus, 2002.

CORREIA, Henrique. **Direito do trabalho**: parra os concursos de analista do TRT e do MPU. 2ª ed. Salvador: PODVM, 2011.

COSTA, Marcia da Silva. **Terceirização/parceria e sua implicação no âmbito jurídico-sindical**. 1994. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v34n1/a02v34n1.pdf>>. Acesso em: 22 set. 2016.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro**: direito das sucessões. 19 ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2005. v.6.

FAYOL, H. **Administração industrial e geral**. São Paulo: Atlas, 1994.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico**. 3. ed. São Paulo: Futura,2000

MARTINS, Sergio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. 13ª ed. São Paulo: Atlas. 2014.

MAXIMIANO, Antônio Cesar Amaru. **Introdução à Administração**. São Paulo: Atlas, 2004.

_____. **Administração de Projetos: transforman do ideias em realidade**. São Paulo: Atlas, 2006.

MIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. 15ª Ed. São Paulo: Malheiros, 1991.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. 11. ed. São Paulo, Malheiros, 1995.

_____. **Conteúdo Jurídico do Princípio da Igualdade**. 3º Ed. São Paulo: Malheiros, 2009.

PORTAL DESTINO NEGÓCIO. Confira as vantagens e desvantagens da terceirização de serviços. 2015. Disponível em: <<http://comunidad.destinonegocio.com.br/t/confira-as-vantagens-e-desvantagens-da-terceirizacao-de-servicos/2226>>. Acesso em: 28 out. 2016.

PIETRO, Maria Sylvia Zanella di. **Direito administrativo**. 22. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

REBICKI, Rafael Antônio. **A terceirização pela administração pública** - a nova súmula 331 do TST. 2011. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10873>. Acesso em: 24 set. 2016.

REZENDE, Wilson. **Terceirização: a integração acabou?**. 1997. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rae/v37n4/a02v37n4.pdf>>. Acesso em: 08 ago. 2016.

ROCHA, Carmem Lúcia Antunes. **Princípios Constitucionais da Administração Pública**. Belo Horizonte, Del Rey, 1994.

SANTIAGO, Emerson. **Terceirização na Administração Pública**. 2013. Disponível em: <<http://www.infoescola.com/direito/terceirizacao-na-administracao-publica/>>. Acesso em: 12 ago. 2016.

SANTOS, Carmelo Suzarte dos. **A Administração Pública e os entraves com a terceirização de mão de obra**. 2013. Disponível em: <<http://meuartigo.brasil.escola.uol.com.br/atualidades/a-administracao-publica-os-entraves-com-terceirizacao.htm>>. Acesso em: 29 out. 2016.

SANTOS, Diogo Palau Flores dos. **Terceirização dos serviços pela administração pública**. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

SEBRAE. **As vantagens e desvantagens da terceirização**. 2016. Disponível em: <<https://www.sebrae.com.br/sites/PortalSebrae/artigos/as-vantagens-e-desvantagens-da-terceirizacao,a3c085a596de0510VgnVCM1000004c00210aRCR-D>>. Acesso em: 25 out. 2016.

SILVA, De Plácido e. **Vocabulário jurídico**. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

SOUZA, Jessé. **A modernização seletiva: uma reinterpretação do dilema brasileiro**. Brasília: UNB, 2000.

TEIXEIRA, Hélio Janny. **Análise das abordagens sobre a função do administrador**. 1981. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75901981000200003>. Acesso em: 28 set. 2016.