



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PIAUÍ - UFPI
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO - PRPG
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS E LETRAS - CCHL
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA – PPGP

GILDA LIMA SILVA MEIRELES

**GESTÃO E FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS DE SERVIÇOS DE
TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA: ANÁLISE DO CASO DO INSTITUTO
FEDERAL DO PIAUÍ (2013 - 2017)**

TERESINA-PI

2019

GILDA LIMA SILVA MEIRELES

**GESTÃO E FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS DE SERVIÇOS DE
TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA: ANÁLISE DO CASO DO INSTITUTO
FEDERAL DO PIAUÍ (2013- 2017)**

Dissertação submetida ao Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública da Universidade Federal do Piauí como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em Gestão Pública.

Área de Concentração: Gestão Pública para o Desenvolvimento Regional

Linha de Pesquisa: Instituições e Políticas Públicas

Orientador Prof. Dr. Marco Aurélio Lustosa Caminha

TERESINA-PI

2019

FICHA CATALOGRÁFICA
Universidade Federal do Piauí
Biblioteca Comunitária Jornalista Carlos Castello Branco
Serviço de Processamento Técnico

M514g Meireles, Gilda Lima Silva.
 Gestão e fiscalização de contratos de serviços de
terceirização de mão de obra: análise do caso do
Instituto Federal do Piauí (2013-2017) / Gilda Lima
Silva Meireles, Teresina: 2019.
 141 f.

 "Orientador: Prof. Dr. Marco Aurélio Lustosa
Caminha"

 Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão
Pública)- Universidade Federal do Piauí, Centro de
Ciências Humanas e Letras, Teresina.

 1. Terceirização. 2. Gestão e fiscalização de
contratos. 3. Responsabilidade subsidiária e
solidária. 4. Gestão pública. 5. Instituto Federal do
Piauí (IFPI). I. Título.

CDD: 658.402

GILDA LIMA SILVA MEIRELES

**GESTÃO E FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS DE SERVIÇOS DE
TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA: ANÁLISE DO CASO DO INSTITUTO
FEDERAL DO PIAUÍ (2013- 2017)**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública, da Universidade Federal do Piauí, como requisito à obtenção do título de Mestre em Gestão Pública.


Área de Concentração: Gestão Pública para o Desenvolvimento Regional.


Linha de Pesquisa: Instituições e Políticas Públicas.

Orientador(a): Prof. Dr. Marco Aurélio Lustosa Caminha.

Aprovado em 16 de setembro de 2019.

BANCA EXAMINADORA


Prof. Dr. Marco Aurélio Lustosa Caminha (UFPI)
Orientador


Prof. Dr. Nelson Nery Costa (UFPI)
Examinador Interno


Prof. Dr. Paulo Borges da Cunha (IFPI)
Examinador Externo

Dedico esta dissertação à minha Família, especialmente ao meu filho Rafael e ao meu esposo Rangel, razões da minha vida.

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, ao principal responsável por esta e por todas as conquistas da minha vida: DEUS. Foi Ele quem me concedeu a coragem para continuar trilhando este caminho.

Ao meu filho Rafael que, mesmo não entendendo, ainda, as minhas ausências, me deu todo carinho e afeto para que minhas forças fossem renovadas. E, é claro, ao meu esposo, Rangel, pelo companheirismo, paciência, colaboração e incentivo para consecução dos meus objetivos.

Agradeço também aos responsáveis pelo que sou hoje, meus pais, Izalmir e Fátima, meu eterno amor e gratidão. Agradeço também aos meus irmãos, à minha sogra, Dona Quitéria, com quem pude contar nesta trajetória; ao meu sogro, Seu Meireles, pela compreensão, à minha cunhada Ravena, pela atenção dada ao meu filho, e a todos da minha família que contribuíram direta ou indiretamente para a conclusão do mestrado.

Aos colegas de trabalho do IFPI (Daniel, Hudson, Anaítes, Danilo), pelo suporte, pela contribuição no ambiente de trabalho, pela torcida e pelo companheirismo. Agradeço, em especial, aos meus chefes, Professor Paulo Borges e Socorro Leite, pela tolerância e incentivo.

Aos que me incentivaram e ajudaram, em especial, Remédios, Daiana, Oridéia, Tarianna, Dona Rose, professores Raul, Jean e Flávio Crespo, obrigada. Aos colegas do mestrado, pela convivência, amizade e compartilhamento de ideias.

Aos servidores do Ministério Público do Trabalho e do Tribunal Regional do Trabalho que colaboraram para esta pesquisa. Aos procuradores Dr.^a Ceilânia e Dr. Flávio pelas contribuições.

Ao meu orientador Professor Marco Aurélio Lustosa Caminha, pela paciência, dedicação e compreensão.

Ao Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí – IFPI e à Universidade Federal do Piauí - UFPI, pela oportunidade da realização deste curso.

Enfim, aos que não foram citados aqui, mas que direta ou indiretamente fizeram parte desta conquista, os meus sinceros agradecimentos.

RESUMO

A gestão e fiscalização de contratos é a atividade exercida pela Administração Pública visando ao controle, acompanhamento e fiscalização do fiel cumprimento das obrigações assumidas pelas partes. Nesse sentido, o presente trabalho tem a finalidade de discorrer sobre a gestão e fiscalização de contratos, propondo analisar a gestão e fiscalização de contratos de terceirização de mão de obra do Instituto Federal do Piauí - IFPI, sob a perspectiva das responsabilidades subsidiária e solidária, no período de 2013 a 2017. Desse modo, o presente estudo levanta o seguinte questionamento: Como o Instituto Federal do Piauí tem atuado na gestão e fiscalização de contratos de terceirização de mão de obra, ante a perspectiva de responder subsidiariamente, no caso de culpa, pelos direitos trabalhistas dos trabalhadores terceirizados, e de responder solidariamente com as empresas contratadas, em relação às contribuições previdenciárias referentes aos citados obreiros? Para tanto, esta dissertação apresenta, além de uma introdução, dois capítulos teóricos que debatem aspectos inerentes à terceirização, licitações, gestão e fiscalização de contratos, responsabilidade subsidiária e solidária, bem como as sanções administrativas no âmbito da administração pública; em seguida, o último capítulo analisa os aspectos relativos aos contratos de prestação de serviços de terceirização de mão de obra do IFPI. A metodologia da pesquisa caracteriza-se como abordagem qualitativa, de caráter descritivo e estudo de caso, feito com suporte bibliográfico e documental, já que se trata de verificação de documentos e processos administrativos. Para análise e tratamento dos dados, foram utilizadas técnicas de análise de conteúdo para fins exploratórios e de verificação. Quanto à atuação do IFPI na gestão e fiscalização de contratos, concluiu-se que está boa, mas que existem alguns gargalos que precisam ser solucionados. Nesse sentido, foram sugeridas algumas medidas para aperfeiçoar sobremaneira as atividades de gestão e fiscalização dos contratos de terceirização, tornando mais eficientes e eficazes os serviços prestados sob o regime da terceirização. Acredita-se que este trabalho de pesquisa será útil para o IFPI e para a Administração Pública como um todo, auxiliando-os na busca de um modelo ideal para gestão de fiscalização de contratos.

Palavras-chave: Terceirização. IFPI. Gestão e fiscalização de contratos. Responsabilidades subsidiária e solidária. Sanções administrativas.

ABSTRACT

The management and the contract supervision is an activity performed by the Public Administration with the objective of controlling, monitoring and supervising the efficient compliance of the obligation assumed between all parties involved. Therefore, for the purpose to analyze the management and the supervision of the outsourcing service contract at Federal Institute of Education, Science and Technology of Piauí (IFPI), according to the perspective of subsidiary and solidarity responsibilities, in the period from 2013 to 2017. Accordingly, this study raises a main question: How has the Federal Institute of Piauí been acting in the management and supervision of the outsourcing service contracts in responding collectively, as a result of negligence, by rights of workers employed by outsourcing firms, and when it is liable in solidarity to contracted companies about social security contributions? Thus, in this dissertation is presented an introduction and two theoretical chapters that discuss issues concerning to outsourcing services, public bidding, management and the contract supervision, subsidiary and solidarity responsibilities, as well as administrative sanctions in the Public Administration; then, the last chapter analyze questions relating to the outsourcing services at IFPI. The research methodology is characterized as qualitative approach, descriptive content, case study and also literature research and documentary, since it is the verification of documents and administrative processes. In this dissertation were used content analysis techniques for exploratory purposes and verification. The action of IFPI in the management and the contract supervision is positive, but there are some difficulties that need to be solved. In this respect, some solutions were suggested to improve the activities in the management and supervision of the outsourcing service contracts, making all of rendered services more efficient and effective. This research work will be helpful to IFPI and also for Public Administration, assisting them in finding an ideal model of the management and the contract supervision.

Keywords: Outsourcing services. IFPI. The management and the contract supervision. Subsidiary and solidarity responsibilities. administrative sanctions.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Modalidades de licitações que resultaram em contratos, 2013 a 2017	79
Gráfico 2 - Quantitativo de contratos por serviço no período de 2013 a 2017.....	81
Gráfico 3 - Quantidade de contas vinculadas abertas no período de 2015 a 2017	84
Gráfico 4 - Quantidade de ações no período de 2013 a 2017.....	100
Gráfico 5 - Fase das reclamações trabalhistas	101

LISTA DE FIGURAS

Figura 1- Linha do Tempo do processo de aquisição.....	54
Figura 2 - Mapa do Piauí com a distribuição dos campi do IFPI.....	73
Figura 3 - Organograma do IFPI	74
Figura 4 - Fluxogramas do processo de sanções do IFPI	105

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Estudos sobre a terceirização em Institutos Federais	19
Quadro 2 - Classificação para as formas de aplicação da terceirização	31
Quadro 3 - Resumo da evolução das principais normas referentes à terceirização.....	39
Quadro 4 - Resumo dos aspectos positivos e negativos referentes à terceirização	48
Quadro 5 - Valores das modalidades licitatórias	57
Quadro 6 - Comparativo entre contratos privados e contratos administrativos	58
Quadro 7 - Espécies de contrato	59
Quadro 8 - Estrutura da PROAD/2018.....	76
Quadro 9 - Quantitativo de contratos de mão de obra terceirizada IFPI de 2013 a 2017.....	80
Quadro 10 - Valores anuais das principais contratações do IFPI.....	82
Quadro 11 - Quantidade de contas vinculadas abertas por Campi do período de 2015 a 2017.....	85
Quadro 12 - Empresas denunciadas no MPT	92
Quadro 13 - Empresas acionadas na Justiça do Trabalho	94
Quadro 14 - Resultado das reclamações trabalhistas.....	102
Quadro 15 - Empresas sancionadas e tipos de sanções	103

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACP	Ação Civil Pública
ADC	Ação de Declaração de Constitucionalidade
ADPF	Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CCONT	Coordenação de Contratos
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNMP	Conselho Nacional do Ministério Público
DADM	Departamento de Administração
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos
DIGEP	Diretoria de Gestão de Pessoas
DTI	Diretoria de Tecnologia da Informação
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
ICP	Inquérito Civil Público
IFPI	Instituto Federal do Piauí
IN	Instrução Normativa
MPDG	Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão
MPOG	Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão
MPT	Ministério Público do Trabalho
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
PDI	Plano de Desenvolvimento Institucional
PJ	Personalidade Jurídica
PROAD	Pró-Reitoria de Administração
PRODIN	Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional
PROEN	Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional
PROEX	Pró-Reitoria de Extensão
PROPI	Pró-Reitoria de Pós-Graduação, Pesquisa e Inovação
RE	Recurso Extraordinário
SIAFI	Sistema Integrado de Administração Financeira do Governo Federal
SIAPE	Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos
SIASG	Sistema Integrado de Administração de Serviços Gerais

SICAF	Sistema de Cadastramento Unificado de Fornecedores
SICON	Sistema de Gestão de Contratos
SISG	Sistema de Serviços Gerais
SLTI	Secretaria de Logística e Tecnologia da Informação
SRP	Sistema de Registro de Preços
STF	Supremo Tribunal Federal
TAC	Termo de Ajuste de Conduta
TCU	Tribunal de Contas da União
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho
UFPI	Universidade Federal do Piauí

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
2 A TERCEIRIZAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA BRASILEIRA	24
2.1 Terceirização: histórico e definições	24
2.2 Contexto da terceirização no Brasil.....	28
2.2.1 A terceirização de serviço no setor público.....	33
2.2.2 Aspectos positivos e negativos sobre a terceirização	40
3 LICITAÇÕES PÚBLICAS E A GESTÃO E FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS ...	52
3.1 Aspectos importantes sobre o processo licitatório	52
3.2 Características dos contratos administrativos.....	57
3.2.1 Gestão e fiscalização de contratos	60
3.2.2 Responsabilidades subsidiária e solidária.....	64
3.2.2 Sanções administrativas.....	69
4 ANÁLISE DA GESTÃO E FISCALIZAÇÃO DOS CONTRATOS DE MÃO DE OBRA TERCEIRIZADA DO IFPI	72
4.1 Caracterização do IFPI	72
4.2 Contextualização da gestão e fiscalização de contratos de prestação de serviços de mão de obra do IFPI.....	77
4.3 Análise da gestão e a fiscalização de contratos para terceirização de mão de obra no IFPI	86
5 CONCLUSÃO.....	107
REFERÊNCIAS	115
ANEXO.....	126
APÊNDICE	129

1 INTRODUÇÃO

Com o título “*Gestão e Fiscalização de Contratos de Serviço de Terceirização de Mão de Obra: análise do caso do Instituto Federal do Piauí (2013-2017)*”, trata-se o presente trabalho de dissertação desenvolvida para obtenção do título de mestre no Programa de Mestrado Profissional em Gestão Pública na Universidade Federal do Piauí (UFPI). Situada na área de concentração “*Gestão Pública Para o Desenvolvimento Regional*” e na linha de pesquisa “*Instituições e Políticas Públicas*”, esta pesquisa, como sugere seu título, tem como objetivo geral analisar a gestão e a fiscalização de contratos de terceirização de mão de obra do Instituto Federal do Piauí (IFPI), sob a perspectiva das responsabilidades subsidiária e solidária no período de 2013 a 2017.

Para realização do norteamto geral, objetivou-se especificamente: 1) Entender o processo de terceirização na administração pública brasileira; 2) Compreender o processo licitatório e os contratos administrativos na Administração Pública, focando: a) na caracterização da atividade de gestão e fiscalização da execução dos contratos; b) nas questões concernentes à responsabilização solidária e/ou subsidiária da Administração Pública; e, c) nas sanções administrativas cabíveis e aplicadas; 3) Fazer o levantamento dos contratos de serviços continuados com dedicação exclusiva de mão de obra celebrados pelo IFPI no período de 2013 a 2017 e verificar se esses contratos possuem conta vinculada; e 4) Identificar quais empresas contratadas pelo IFPI para prestação de serviços de terceirização de mão de obra no período de 2013 a 2017, visando identificar: a) quais delas foram denunciadas no Ministério Público do Trabalho e os respectivos resultados; b) quais delas foram demandadas em ações trabalhistas na Justiça do Trabalho e os respectivos resultados; c) quais foram as sanções administrativas porventura aplicadas pelo IFPI às empresas inadimplentes.

Contextualizando o assunto, importa recordar que a contratação de serviços de terceiros, ou terceirização, começou a ser utilizada pelas empresas com o fim de reduzir os custos de mão de obra nas atividades-meio, sem a preocupação em gerar ganhos de qualidade, eficiência ou especialização no serviço, e caracterizando-se como um modo de gestão empresarial e de contratação da força de trabalho.

No Brasil, o Decreto Lei nº 200 de 1967, que dispôs sobre a organização da Administração Federal e estabeleceu diretrizes para uma reforma administrativa, permitiu à Gestão Pública desobrigar-se da realização material de atividades executivas, recorrendo, sempre que possível, à execução indireta, mediante contrato. Trinta anos depois, quando o Decreto nº 2.271, de 07 de julho de 1997, proibiu a realização de concursos para cargos

extintos, o recurso à contratação de empresas terceirizadas passou a se tornar frequente para atender às necessidades de serviços que antes eram atendidas com servidores efetivos. Contudo, a contratação de serviços terceirizados para a Administração Pública com base no Decreto nº 2.271/1997 foi sempre motivo de preocupação para os gestores dos órgãos contratantes, principalmente devido à possibilidade de o poder público ser responsabilizado pelo cumprimento de obrigações trabalhistas e previdenciárias das empresas contratadas em relação aos trabalhadores utilizados na prestação dos serviços.

Apesar do mencionado risco, a terceirização é hoje uma realidade na Administração Pública do Brasil, como é o caso do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Piauí (IFPI), campo deste estudo. Criado em 29 de dezembro de 2008, por meio da Lei nº 11.892, o IFPI sempre se valeu de terceirização. Com natureza jurídica de autarquia vinculada ao Ministério da Educação, dotada de autonomia administrativa, patrimonial, financeira e didático-pedagógica, o IFPI é uma instituição de educação superior, básica e profissional, pluricurricular, multicampi e descentralizada.

Atualmente, o IFPI possui uma Reitoria na cidade de Teresina, Estado do Piauí e vinte campi, situados nas cidades de Angical, Campo Maior, Cocal, Corrente, Dirceu Arcoverde, Floriano, José de Freitas, Oeiras, Parnaíba, Paulistana, Pedro II, Picos, Piripiri, Pio-IX, São João do Piauí, São Raimundo Nonato, Teresina Central, Teresina Zona Sul, Uruçuí e Valença. Como é uma instituição pública, o IFPI está sujeito às normas que regulamentam a atuação da Administração Pública.

Em 31 de dezembro de 2017, haviam 22.050 alunos matriculados nessa instituição, segundo dados da Plataforma Nilo Peçanha (BRASIL, 2018). O número de servidores efetivos admitidos para os corpos docente e técnico-administrativo nos últimos cinco anos é de 1.246 e 960, respectivamente, de acordo com informações do Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (SIAPE). Desta forma, há uma grande concentração de pessoas que utilizam os serviços prestados pelo IFPI, isto sem incluir os empregados de empresas contratadas e membros da comunidade em geral.

Esse contexto gera para o IFPI a necessidade de realizar aquisições, principalmente por intermédio de contratações. Por conseguinte, esse Instituto celebra diversos contratos para aquisição de bens e de serviços, dentre os quais, com grande frequência, o contrato de serviços contínuos, cuja duração pode se estender por até 60 meses. O serviço contínuo é caracterizado pela sua essencialidade e busca atender à necessidade pública, de forma permanente e contínua, por mais de um exercício financeiro, assegurando a integridade do patrimônio público ou o funcionamento das atividades-fim do órgão ou entidade. A

interrupção dessas atividades acaba por descontinuar a prestação de um serviço público ou o cumprimento da missão do órgão (BRASIL, 2008).

Para manter o seu funcionamento e atender ao interesse público, segundo o Setor de Contratos do IFPI, em 2017, essa instituição manteve 100 contratos administrativos de serviços de mão de obra terceirizada, tais como serviço de limpeza e conservação, vigilância, copa e cozinha, manutenção predial, motorista, reprografia, recepcionista e ascensorista, envolvendo, aproximadamente, 580 trabalhadores terceirizados nas diversas categorias.

É importante ressaltar que, no ano de 2017, o orçamento de despesas de custeio do IFPI foi de R\$ 60.462.057,26 (sessenta milhões, quatrocentos e sessenta e dois mil, cinquenta e sete reais e vinte e seis centavos). Desse valor, R\$ 27.515.673,67 (vinte e sete milhões, quinhentos e quinze mil, seiscentos e setenta e três reais e sessenta e sete centavos) foram gastos com os contratos de serviços de mão de obra terceirizada, ou seja, aproximadamente 46% do orçamento de custeio do IFPI, de acordo com informações do Tesouro Gerencial¹. Como se pode constatar, é bastante elevado o percentual comprometido por essa instituição com a terceirização de mão de obra em relação aos recursos discricionários.

Os contratos administrativos são o principal meio para que a Administração Pública cumpra o seu papel social de realizar políticas públicas e atender as necessidades da sociedade. Contudo, cabe à Administração o dever de fiscalizar e acompanhar a prestação de serviços, e, em se tratando da fiscalização de contratos com alocação de mão de obra, deve ser feito não só o monitoramento da execução contratual, mas também a verificação do cumprimento pela empresa contratada dos direitos trabalhistas e previdenciários, tornando essa tarefa, assim, mais complexa.

A despeito dessa questão, a Lei nº 8.666/1993, Lei Geral de Licitações e Contratos, no seu artigo 58, inciso III, atribui à Administração o poder e o dever de acompanhar e fiscalizar a execução dos contratos por ela firmados. Nesse sentido, o artigo 67 da mesma lei, a seguir transcrito, estabelece a forma como essas atividades devem ser levadas a efeito:

Art. 67 - A execução do contrato deverá ser acompanhada e fiscalizada por um representante da Administração especialmente designado, permitida a contratação de terceiros para assisti-lo e subsidiá-lo de informações pertinentes a essa atribuição.

§ 1º O representante da Administração anotará em registro próprio todas as ocorrências relacionadas com a execução do contrato, determinando o que for necessário à regularização das faltas ou defeitos observados.

§ 2º As decisões e providências que ultrapassarem a competência do representante deverão ser solicitadas a seus superiores em tempo hábil para a adoção das medidas convenientes (BRASIL, 1993).

¹ Tesouro Gerencial é um Sistema de Consulta de informações do Sistema Integrado de Administração Financeira do Governo Federal (SIAFI).

Observa-se que o Ministério do Planejamento vem melhorando as normas e cobrando uma atuação eficaz dos órgãos públicos na gestão e fiscalização de contratos administrativos, para que não haja prejuízo à Administração Pública. Assim, o fiscal e o gestor do contrato devem garantir o cumprimento do interesse público subjacente a cada contrato administrativo. De acordo com Cunha (2011, p. 137):

A gestão de contratos é um serviço geral de administração dos instrumentos contratuais, a fiscalização remete-se à atividade mais pontual e especializada, para cujo desempenho é indispensável que a Administração Pública designe formalmente um agente, com conhecimento técnico suficiente. Tal agente - fiscal - com o auxílio das normas pertinentes à contratação, deverá desempenhar minuciosa conferência qualitativa e quantitativa dos serviços objeto do contrato, bem como fiscalizar o pagamento dos encargos trabalhistas e seus consectários, em relação aos funcionários da contratada, evitando futuras condenações da Administração pública com base na responsabilidade solidária/subsidiária.

Nesse aspecto, é de grande importância que o IFPI utilize instrumentos voltados ao controle de seus contratos, a fim de evitar danos em virtude da falta de gerenciamento e de fiscalização.

Dentre os instrumentos de controle existentes, destacam-se o gestor e o fiscal de contratos. O gestor de contrato é o servidor pertencente aos quadros da Administração, tendo as atribuições de tratar com o contratado, exigir o cumprimento do pactuado, sugerir eventuais modificações contratuais, comunicar a falta de materiais e recusar o serviço (nesse caso, geralmente subsidiado pelas anotações do fiscal). O fiscal de contrato, por sua vez, também deve pertencer aos quadros da Administração, formalmente designado para acompanhar a execução do contrato, cabendo-lhe anotar em registro próprio todas as ocorrências relacionadas com a execução do contrato e exigir o que for necessário para sanar as faltas ou defeitos observados (DA COSTA, 2013).

Em pesquisa envolvendo a atuação do fiscal em contratos de prestação de serviços de terceirização de mão de obra, no que se refere às obrigações trabalhistas, Castro (2010) concluiu que quanto mais atuante for o fiscal em relação à solicitação de documentos comprobatórios de adimplência de obrigações trabalhistas, menor será a possibilidade de fraude e inadimplemento por parte do contratado.

Com efeito, apesar de haver entendimento pacífico de que não é possível a configuração de vínculo empregatício entre o empregado da empresa contratada e o ente público contratante, o § 2º do art. 71 da Lei nº 8.666/1993 (Lei de Licitações) estabelece que “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” (BRASIL, 1993). Por sua vez, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) firmou o entendimento de que a Administração responde subsidiariamente pela satisfação dos direitos trabalhistas dos empregados da empresa contratada, tendo inclusive editado a Súmula 331, da qual interessam à presente investigação os IV e V, com o seguinte teor:

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

[...]

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada (BRASIL, 2016, p. A-97-A-98).

Essas responsabilidades recaem sobre as instituições públicas quando as empresas contratadas se tornam inadimplentes quanto a obrigações trabalhistas e/ou previdenciárias referentes aos trabalhadores utilizados na prestação dos serviços contratados, mas somente nos casos em que ficar comprovado que a empresa contratada pela Administração ou era inapta para prestar os serviços contratados, ou que não realizou a fiscalização da execução contratual, ou mesmo que realizou fiscalização insuficiente. Enfim, as obrigações de contratar somente com empresa habilitada e fiscalizar a execução do contrato são imposições da Lei n.º 8.666/1993 à Administração Pública. Desse modo, esta será responsabilizada subsidiariamente com a empresa contratada, como expresso na Súmula acima transcrita, sempre que, por sua culpa “*in elegendo*” ou “*in vigilando*”, esta última deixar de cumprir as respectivas obrigações trabalhistas em relação aos trabalhadores utilizados na execução do contrato.

Para se resguardar de eventuais processos trabalhistas e previdenciários, a Administração Pública Federal institucionalizou um mecanismo, a “conta vinculada²” para a quitação de obrigações trabalhistas. O objetivo visado mediante a criação dessa conta é assegurar reserva de valores suficientes para a quitação de algumas obrigações trabalhistas decorrentes dos contratos de fornecimento de mão de obra terceirizada. Instituída em caráter obrigatório por meio da Instrução Normativa n.º 6 de 2013, do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG), a conta vinculada se destina a receber depósitos mensais a

² A conta vinculada é uma conta corrente criada especificamente para os depósitos referentes ao pagamento dos encargos trabalhistas da mão de obra contratada pelas empresas prestadoras de serviços de forma contínua à Administração (VIEIRA et al, 2015).

título de provisão para o cumprimento das obrigações trabalhistas da empresa contratada (BRASIL, 2013).

Com relação ao descumprimento das obrigações contratuais, uma vez constatado tal fato, cabe à Administração realizar processo administrativo visando a apurar a irregularidade e, caso esta seja confirmada, aplicar as sanções administrativas cabíveis. A Lei nº 8.666/1993 estabelece que, pela inexecução total ou parcial do contrato, a Administração poderá, garantida a prévia defesa, aplicar ao contratado sanções, como advertência, multa, suspensão temporária de participação em licitação, impedimento de contratar com a Administração por prazo não superior a dois anos e até declaração de inidoneidade para licitar ou contratar com a Administração Pública (BRASIL, 1993).

Assim como outras instituições públicas, o IFPI tem a responsabilidade de apurar atos ilícitos que prejudiquem o interesse público e punir os atores envolvidos. Portanto, fica evidente a importância da atividade administrativa de gestão e fiscalização de contratos, tanto para preservar a adequada prestação do serviço público quanto para prevenir contra prejuízos ao erário, mediante o acompanhamento da execução contratual, apuração das infrações cometidas por contratadas e aplicação das sanções, quando cabíveis.

Diante disso, a questão central que serviu de norte para esta pesquisa foi a seguinte: Como o Instituto Federal do Piauí tem atuado na gestão e fiscalização de contratos de terceirização de mão de obra, ante a perspectiva de responder subsidiariamente, no caso de culpa, pelos direitos trabalhistas dos trabalhadores terceirizados e de responder solidariamente com as empresas contratadas, em relação às contribuições previdenciárias referentes aos citados obreiros?

Procurando respostas para essa indagação, a presente dissertação é desenvolvida em três capítulos, além da introdução e da conclusão. No segundo capítulo, é feita uma revisão da origem histórica e dos conceitos de terceirização, de sua contextualização no mundo e no Brasil, bem como de sua introdução e uso no serviço público nacional. São também apontados, nessa parte inicial, aspectos positivos e negativos do uso da terceirização da Administração Pública brasileira, à luz da literatura sobre o assunto.

Considerando que a Administração Pública necessita de realizar licitação para fazer aquisições e contratações, este trabalho, no capítulo seguinte (terceiro capítulo), traz uma apresentação dos aspectos mais importantes do processo licitatório; apresenta uma caracterização dos contratos administrativos e aponta a diferenciação entre contratos privados e contratos administrativos, destacando as espécies desses contratos. Faz-se, uma abordagem sobre as responsabilidades subsidiária e solidária na Administração Pública, destacando-se o

instituto da conta vinculada. São apontados também, os tipos de sanções e as prerrogativas da Administração Pública para aplicar sanções administrativas.

O quarto e último capítulo apresenta vários dados quantitativos e qualitativos alusivos aos contratos de terceirização de mão de obra celebrados e executados no âmbito do IFPI, referentes ao período pesquisado, efetuando o respectivo tratamento e apontando os resultados.

O trabalho é em seguida encerrado com uma conclusão onde é feito um diagnóstico da situação do IFPI quanto à gestão e fiscalização dos contratos de terceirização de mão de obra.

Justifica-se a escolha do IFPI como campo desta pesquisa, por se tratar de uma instituição pública de grande abrangência no Estado do Piauí, o que vai ao encontro de orientação da CAPES em relação aos cursos de pós-graduação *stricto sensu*. Com efeito, a CAPES recomenda que tais cursos sejam direcionados à capacitação de profissionais nas diversas áreas do conhecimento, mediante o estudo de técnicas, processos, ou temáticas que atendam a alguma demanda do mercado de trabalho, com o intuito de agregar um nível maior de competitividade e produtividade a empresas e organizações, sejam elas públicas ou privadas. Sugere a CAPES, ainda, que o trabalho final do curso esteja vinculado a problemas reais da área de atuação do profissional-aluno (BRASIL, 2017c), o que é o caso desta dissertação.

Registra-se, ademais, que embora já existam estudos tratando da terceirização no setor público e estudos sobre a terceirização especificamente em determinados Institutos Federais, não foi localizado nenhum que trate da terceirização de mão de obra no IFPI, conforme demonstrado no quadro 1, abaixo:

Quadro 1 - Estudos sobre a terceirização em Institutos Federais

Ano	Autor (res)	Título	Objetivo	Fonte
2018	ALMEIDA, Carlos Roberto de.	Impactos da terceirização de serviços de conservação e limpeza no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba	Investigar o uso da terceirização no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba.	Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal da Paraíba, 2018.
2017	MOTA, Aline Fonseca.	Estudo dos Fatores relacionados ao desempenho da Fiscalização de Contratos Administrativos No IFNMG – Campus Montes Claros.	Identificar os fatores que se relacionam ao desempenho da fiscalização dos contratos administrativos do IFNMG – Campus Montes Claros.	Dissertação (Mestrado) – Escola de Administração, Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2017.

2016	SALES JÚNIOR, Francisco Monteiro de.	Avaliação da qualidade do serviço terceirizado de impressão a partir da percepção do usuário: um estudo no IFRN.	Avaliar a qualidade do serviço terceirizado de impressão no CNAT/IFRN a partir da percepção do usuário.	Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal de Campina Grande, 2016.
2015	DA CUNHA, Hamilton Mendes.	Terceirização na administração pública - a gestão e a fiscalização dos contratos: estudo de caso no Instituto Federal Goiano.	Constitui-se pela busca da compreensão do método utilizado pelo Instituto Federal Goiano na gestão e fiscalização de contratos de terceirizados, bem como na verificação de quais sejam as ferramentas utilizadas para mensurar a eficiência e eficácia dos serviços terceirizados.	Dissertação (Mestrado) – Faculdade Alves Faria, Goiânia, 2015.
2015	OLHER, Bruno Silva; COSTA, Ivy Silva; TEIXEIRA, Ítala Moraes.	Reflexões sobre os efeitos da terceirização dos cargos de apoio no serviço público federal: estudo de caso no Instituto Federal do sudeste de MG, Campus Rio Pomba.	Identificação e análise das visões dos terceirizados, gestores, professores e técnicos-administrativos.	HOLOS, v. 5, p. 322-337, 2015.
2012	NESI, Nazareno.	A eficiência e eficácia dos contratos terceirizados no IF-SC (2000-2010).	A eficiência e eficácia dos contratos terceirizados no IF-SC (2000-2010).	Dissertação (Mestrado) – Universidade do Vale do Itajaí, 2012.

Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

Motivou a escolha do IFPI como campo de pesquisa também o fato de que a mestrandia desenvolve suas atividades profissionais na Coordenação de Contratos dessa instituição. A autora pretende que o resultado deste trabalho sirva como um diagnóstico sobre a gestão e fiscalização de contratos do IFPI, indicando eventuais casos em que essa instituição porventura tenha sido acionada na Justiça do Trabalho ou denunciada ao Ministério Público do Trabalho em razão do inadimplemento de obrigações trabalhistas e/ou de contribuições previdenciárias por empresas contratadas para o fornecimento de mão de obra, como também identificando as empresas contratadas que cometeram as irregularidades e, ainda, apurando como foi a atuação do IFPI diante dessas situações.

Foi delimitado o objeto da pesquisa ao período de 2013 a 2017, o que se justifica pelo fato de que nesse período houve uma expansão dos *campi* do IFPI, provocando o aumento do número de contratos com empresas terceirizadas e, conseqüentemente, também o aumento do número de trabalhadores abrangidos. A esse dado, agrega-se a informação prestada pela Procuradoria Jurídica do IFPI, segundo a qual, no mesmo período, esse Instituto recebeu muitas intimações para audiências do Ministério Público do Trabalho e da Justiça do

Trabalho, nas quais lhe era cobrado o cumprimento de obrigações trabalhistas ou previdenciárias que as empresas contratadas deixaram de adimplir em relação aos respectivos empregados utilizados na execução dos contratos de terceirização.

Esta investigação será especialmente relevante para o IFPI, pois esta instituição poderá utilizar os resultados obtidos para implementar medidas que possam melhorar suas atividades de gestão e da fiscalização dos contratos de serviços com dedicação exclusiva de mão de obra, visando não só à maior eficiência e economicidade, mas, também, ao respeito dos direitos trabalhistas e previdenciários dos trabalhadores envolvidos.

Esta pesquisa se configura como um estudo de caso, pois, de acordo com Yin (2001, p. 32) o estudo de caso é apresentado como “uma investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto da vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos”. Por sua vez, conforme Mendonça, Rocha e Nunes (2008, p. 39), o estudo de caso é caracterizado por ser uma pesquisa que tem como objeto de investigação uma entidade bem definida. Nesse contexto, estudo de caso é um formato de pesquisa que permite ao pesquisador a construção de seus próprios caminhos para ajustar sua metodologia na busca dos objetivos proposto. Todas as características acima são detectáveis na presente dissertação, o que corrobora a afirmação acima, ou seja, de que se trata de um estudo de caso.

Adotou-se o método de abordagem qualitativa, de caráter descritivo, pois este trabalho expõe as características, relata, de forma estruturada, fatos referentes aos contratos de terceirização de mão de obra, os casos de empresas contratadas pelo IFPI que descumpriram suas obrigações trabalhistas e/ou previdenciárias e ainda as sanções administrativas aplicadas a esses contratados. Assim, a pesquisa se enquadra como qualitativa, porque esse tipo de pesquisa é aquela que possibilita a compreensão dos processos e dos resultados, considerando-os como “um complexo integrado de ideias” (MINAYO, 2011, p. 07). Também se encaixa como pesquisa descritiva, ou seja, aquela que, embora possa servir de base para a explicação de determinado fenômeno, não traz consigo o compromisso de explicar os fenômenos descritos (VERGARA, 2009).

A abordagem utilizada foi à análise documental a partir de leis, decretos, relatórios e instruções normativas, no âmbito da Administração Pública Federal, que contêm a regulamentação das licitações e contratos administrativos. Foi realizada também a verificação de processos administrativos e judiciais, contratos, documentos de comunicação interna e externa, leis, decretos, resolução, portaria e relatórios de gestão, no âmbito do IFPI, que tratam das ações relacionadas à gestão e fiscalização de contratos, e de dados de natureza

institucional etc. A finalidade dessa análise documental foi extrair os dados e entendimentos a respeito do tema pesquisado, tendo sido identificados e verificados:

- Todos os contratos de terceirização de mão de obra existentes no período de 2013 a 2018. A população da pesquisa será composta pelos 20 *campi* e a Reitoria do IFPI;
- As empresas contratadas pelo IFPI para prestação de serviços de terceirização de mão de obra no período da pesquisa;
- As contas vinculadas abertas no IFPI, após a obrigatoriedade com a promulgação da Instrução Normativa Nº 06 de 2013 do MPOG para garantia de tais obrigações mediante depósito mensal de suas provisões;
- As modalidades de licitação que resultaram em contratos de prestação de serviço de terceirização de mão de obra;
- Os tipos de serviços terceirizados existentes nos contratos de terceirização de mão de obra do IFPI;
- Os tipos de sanções administrativas porventura aplicadas pelo IFPI às empresas contratadas que infringiram as cláusulas contratuais.

Em relação aos procedimentos de coleta dos dados pesquisados, procedeu-se primeiro à busca nas páginas (sites) institucionais do IFPI e do Comprasnet, tendo em vista que se tratam de documentos oficiais de caráter aberto (público), os quais estão disponíveis para consulta pública e downloads. Quando não foi possível o acesso a alguma informação, estas foram buscadas diretamente na Coordenação de Contratos do IFPI.

Para identificar quantas e quais empresas contratadas pelo IFPI já foram investigadas pelo Ministério Público do Trabalho ou acionadas por empregados na Justiça do Trabalho, a autora primeiramente solicitou os dados diretamente aos órgãos em referência, com base na Lei de Acesso à Informação - Lei nº 12.527 de 18 de novembro de 2011, que garante o acesso às informações a qualquer interessado, desde que justificado. No entanto, não foi possível a obtenção dos dados em referência com base no citado método. Diante disso, a pesquisadora protocolou um requerimento *in loco* nos dois órgãos referidos, solicitando não só o respectivo levantamento, como também o acesso. O pedido foi atendido e os dados desejados foram enfim obtidos com sucesso.

Quanto aos tipos de sanções aplicadas às empresas inadimplentes, para identificá-las, a investigadora procedeu à busca no site Comprasnet, e junto a Coordenação de Contratos do IFPI.

Foi realizada análise bibliográfica da produção científica existente sobre as categorias tratadas na pesquisa, utilizando consulta a livros, dissertações, teses e demais materiais qualificados cientificamente. Foi feita também análise documental, objetivando extrair de textos diversos o que foi mencionado a respeito de determinado assunto. Por fim, na pesquisa documental, foi utilizada a técnica de análise de conteúdo, que segundo Martins (2008), pode ser utilizada tanto para fins exploratórios quanto para verificação. Nesse aspecto, essa técnica teve por objetivo realizar uma análise descritiva acerca da gestão e fiscalização de contratos de mão de obra terceirizada do IFPI, no período de 2013 a 2017.

2 A TERCEIRIZAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA BRASILEIRA

Uma compreensão minimamente rigorosa do uso da terceirização pela Administração Pública Brasileira requer uma revisitação da origem histórica e dos conceitos, de sua contextualização no mundo e no Brasil, bem como de sua introdução e uso no serviço público nacional.

Portanto, o propósito deste capítulo é realizar a citada revisitação, que é fechada com um levantamento de aspectos positivos e negativos do uso da terceirização da Administração Pública brasileira, à luz da literatura sobre o assunto.

2.1 Terceirização: histórico e definições

A terceirização surgiu como um mecanismo pelo qual uma empresa contrata uma ou mais empresas para que estas realizem determinadas atividades que pertencem à contratante, mas que não fazem parte do rol das atividades-fim desta última, ou seja, não fazem parte das finalidades para a qual a contratante foi constituída. A utilização desse artifício no Brasil está vinculada mais à tentativa de redução de custos de mão de obra nas atividades-meio do que à preocupação em gerar ganhos de qualidade, eficiência ou especialização no serviço. A terceirização caracteriza-se, pois, como um modo de gestão empresarial e de contratação da força de trabalho.

Durante a Segunda Guerra Mundial, as empresas americanas necessitavam de aumentar a produção de armas para manterem-se superiores às demais. Aponta-se como uma das causas da vitória dos aliados – Estados Unidos, Reino Unido e União Soviética – sobre os nazistas a implantação de práticas organizacionais mais ágeis. Após o fim da Guerra, a terceirização se desenvolveu e se consolidou como um instrumento administrativo para tornar eficaz a atividade empresarial, quando aplicada adequadamente (QUEIROZ, 1990). Assim sendo, a melhor tática para se compreender o fenômeno da terceirização está ligada à análise das formas de estruturação da produção predominantes no século XX, quais sejam, o Taylorismo, o Fordismo e o Toyotismo.

O modelo denominado “Taylorismo” consistiu em as empresas dividirem suas atividades de produção, estabelecendo tarefas distintas entre os trabalhadores, que eram tratados como mero executores de ordens, e fixando-os em áreas especializadas do processo de fabricação. Dessa forma, o Taylorismo simplificou a atividade e possibilitou o aumento da produtividade laborativa, resultado da divisão do processo de produção em vários fragmentos.

Nesse modelo de produção, a atividade empresarial funcionava como um sistema fechado, mecânico e previsível, isso porque toda a atividade ocorria dentro da empresa e de forma fragmentada, com atividades pré-fixadas de acordo com a especialidade do serviço (DELGADO, 2006).

Em seguida, o Taylorismo foi adaptado ao modelo fordista, simplificando o fluxo de produção, definido, anteriormente, pelo primeiro. O Fordismo tinha como objetivo reduzir o tempo gasto no processo de fabricação das indústrias automobilísticas, mediante o aprimoramento da linha de montagem e da especialização do trabalho. O sistema produtivo se caracterizava pela hierarquização e pelos laços acentuados de subordinação do trabalhador com o empregador, delimitando as definições de empregado e empregador. A subordinação, característica fundamental da relação empregatícia, tem destaque nesse modelo verticalizado de produção. A proposta de verticalização da organização das empresas, posicionando cada trabalhador em áreas específicas, tem o objetivo de garantir uma maior rapidez, uniformidade e segurança na produção, visando, prioritariamente, maior produtividade (DELGADO, 2006).

Nesse modelo, o trabalhador ficava ligado somente a uma função dentro da indústria, sem que houvesse perspectiva de crescimento profissional e pessoal. Dessa forma, com a estagnação do trabalhador e com metas duras a cumprir, gerou-se uma conjuntura de muita insatisfação da classe operária (MIRAGLIA, 2008).

A partir dos anos de 1970, a crise capitalista ocidental ocasionou mudanças nas relações de trabalho, dentre elas, o surgimento de um novo modelo de produção, o “Toyotismo”, que busca, dentre outros fins, elevar a produtividade por meio da subcontratação de empresas, a fim de delegar atividades instrumentais-secundárias, concentrando consigo apenas as atividades essenciais (DELGADO, 2006).

De acordo com Maior (2005, p. 84):

O toyotismo, portanto, extraindo o sumo daquilo que pode ser apontado como seu elemento identificador, abstraindo, portanto, todas as suas nuances, em termos de técnica produtiva, pode ser entendido como um modo de organizar a produção de maneira a extrair da força de trabalho o maior proveito possível com o menor dispêndio econômico possível, o que, na verdade, acaba não representando nenhuma novidade com relação ao fordismo. O que muda, como visto, é a forma de se chegar a isto, mas o efeito, acaba sendo o mesmo, com um agravante: neste aspecto o toyotismo é muito mais eficiente, principalmente o toyotismo que se difundiu no mundo, influenciado pela globalização, pela crise econômica e pela concorrência internacional.

Com esse modelo ocorre a horizontalização, também chamada de *downsizing*³ ou *core business*, que é quando a empresa passa a concentrar somente suas atividades-fim e descentraliza suas atividades-meio para empresas terceirizadas, em busca de redução de custos e aumento de produção (MIRAGLIA, 2008).

Segundo relata Giosa (1997, p. 13), “a prática do *downsizing* determinou uma reorientação empresarial que correspondeu a enfrentar outro paradigma: questionar as atividades secundárias executadas internamente e redefinir a verdadeira missão da empresa”.

Dessa maneira, a desintegração vertical reduziu o tamanho da cadeia de atividades da empresa, como resultado da descentralização, tanto em nível administrativo, diminuição do número de níveis hierárquicos de uma estrutura organizacional, bem como também em nível de produção, por meio da redução ou eliminação de processos ou de seções produtivas (AMATO NETO, 1995).

Dessa forma, a descentralização pode ser conceituada sob dois aspectos: a descentralização interna, denominada terceirização, que pode ocorrer dentro da empresa – terceirização típica; e a descentralização externa, ou *outsourcing*⁴, que pode ocorrer fora da empresa tomadora do serviço. As duas surgiram como uma opção ao aumento da competitividade, da necessidade de maior produtividade e da redução de custos, através da transferência da execução de um serviço ou produção de uma empresa a outra, mas cada uma com suas características (COSTA, 2017).

Segundo Di Pietro (2009), a integração dos mercados internacionais no final dos anos 1980 e início dos anos 1990 marca o começo de uma nova forma de gestão nas organizações: a busca pela excelência empresarial. Nesta conjuntura, várias organizações descobriram que a concentração de esforços nas principais atividades, ou seja, na missão da empresa, era uma alternativa possível na questão da sobrevivência no mundo contemporâneo, marcado pelas frequentes turbulências e pela permanente incerteza.

A terceirização no Brasil era aplicada apenas para diminuir os custos de mão de obra. Não buscando como “meta gerar ganhos de qualidade, eficiência, especialização, eficácia e produtividade, as empresas prestadoras, por sua vez, não se preocupavam em melhorar seus serviços, nem buscavam especialização, melhoria da qualidade e competitividade” (GIRARDI, 1999, p. 26).

³ O *downsizing* consiste na redução dos níveis hierárquicos, providência necessária para se “enxugar” o organograma, reduzindo o número de cargos e agilizando a tomada de decisões – o que não implica necessariamente, em cortes de pessoal (GIOSA, 1997, p. 12-13).

⁴ “O *outsourcing* se dá quando uma empresa transfere parte da sua atividade, que pode ser secundária ou essencial, para outra empresa contratada – prestadora do serviço” (MORAIS, 2012, p. 07).

Diante desse cenário, a reestruturação econômica ocorrida na década de 1980 provocou fortes mudanças sociais, políticas e culturais, atingindo principalmente a estrutura das organizações e exigindo reformulação dos processos de gestão. Como reflexo da passagem da sociedade industrial para a sociedade do conhecimento, as empresas procuraram se remodelar, experimentando novos modelos de gestão. A necessidade imediata de mudança nos produtos e serviços levou à experimentação da formação de parcerias, com compartilhamento de investimentos e riscos. Diversas circunstâncias da globalização ocasionaram a formação de alianças e redes de cooperação (CANÇADO et al, 2002).

Assim, a busca da flexibilidade fornece informações para a reestruturação dos processos administrativos e organizacionais na forma de introduzir novas tecnologias, ou seja, o que admite a adoção do padrão flexível nas empresas é a combinação entre reestruturação e tecnologia da informação nos processos e fluxos de trabalho. Tal combinação de fatores tem provocado grandes mudanças no conjunto das organizações e da sociedade (NOGUEIRA, 2007).

Segundo Giosa (1997), existem três modelos explicativos da terceirização: 1) como tendência de transferir, para terceiros, atividades que não fazem parte do negócio principal da empresa; 2) como tendência moderna que consiste na concentração de esforços nas atividades essenciais delegando a terceiros as complementares; e, 3) como um processo de gestão pelo qual se repassa atividades para terceiros – com os quais se estabelece uma relação de parceria – ficando a empresa concentrada apenas em atividades essencialmente ligadas ao negócio em que atua.

Para Miraglia (2008), além de a terceirização ser uma forma de organização empresarial que visa à descentralização de atividades, permite ao contratante do serviço a participação no direcionamento e na fiscalização do empregado, embora este esteja subordinado à empresa contratada.

Na mesma direção, Dias (2004, p. 216), define que a terceirização é “um processo planejado de transferência de determinadas atividades para que estas sejam realizadas por uma terceira empresa”. E corrobora essa visão afirmando que:

O princípio básico da terceirização é delegar para terceiros todas as atividades que as empresas consideram estar fora de sua vocação, transferindo processos e funções específicas a empresas especializadas que possuem o domínio operacional e técnico da atividade terceirizada (DIAS, 2004, p. 216).

Na mesma direção, Pagnoncelli (1993, p. 10), reforça que terceirização “é um processo planejado de transferência de atividades para serem realizadas por terceiros” e enumera alguns comentários a respeito: 1) É um processo porque é contínuo, permanente. 2) É planejado. 3) Atividades que não sejam o âmago da missão da empresa. 4) Realizadas por terceiros e executadas fora da empresa.

Para o doutrinador, Alves (2006), a terceirização se instrumentaliza através de um contrato celebrado entre duas organizações: a contratante, denominada de tomadora, que pode ser tanto uma pessoa jurídica de Direito Privado como também uma pessoa jurídica de Direito Público, pela qual uma prestará serviços especializados à outra, de modo continuado, em um adequado contrato de parceria no âmbito das relações.

Nesse contexto, foram as empresas privadas que começaram a usar inicialmente a terceirização para contratação de serviços de terceiros para o desenvolvimento de atividades-meio. Fundamentalmente a terceirização levaria a empresa a concentrar-se na sua atividade-fim, deixando as atividades acessórias, complementares, para serem executadas por outras empresas contratadas para esse fim; é o caso, por exemplo, das atividades de vigilância, limpeza, auditoria, contabilidade (DI PIETRO, 2003).

Diante disso, entende-se que a terceirização é um processo de gestão planejado e criterioso, que visa à transferência de atividades da empresa, das quais está fora do escopo do seu negócio principal, chamadas atividade-meio, para terceiros que possuem o domínio operacional e técnico especializados dessas atividades, dos quais muda da sua posição de fornecedor para parceiro no negócio.

2.2 Contexto da terceirização no Brasil

O termo “terceirização” tem sua origem do latim *terciariu*, derivada do ordinal *tertiariu*. Tudo indica que esse neologismo é exclusividade brasileira, uma vez que em todos os outros países o termo que se usa para fazer referência a esse tipo de relação entre empresas é aquele que na língua portuguesa é denominado “subcontratação”. Assim, enquanto em Portugal se usa, obviamente, o termo “subcontratação”, nos demais países se utiliza esse mesmo termo versado para a respectiva língua: na França, *soustraitance*; na Itália, *sobcontrattazione*; na Espanha e demais países onde se fala espanhol, *subcontratación*; e nos países de língua inglesa, *outsourcing* (MARCELINO; CAVALCANTE, 2012).

Já para Delgado (2003), o termo “terceirização” tem origem na palavra da língua portuguesa “terceiro”, interpretada como “intermediário”. A interpretação evoca a

desverticalização da estrutura empresarial, ou seja, a transferência de atividades não exclusivas para outrem.

O fenômeno da terceirização, no caso do Brasil, tem sua origem no trabalho rural, com a figura vulgarmente conhecida como “gato”, uma pessoa que atua como intermediário entre trabalhadores sazonais, flexíveis, e os produtores rurais, para atender à demanda nas épocas de safra. No início do desenvolvimento urbano-industrial, com a chegada das fábricas, a terceirização ocupou um espaço secundário, no entanto, a partir da instalação de indústrias de bens duráveis, representada pelo setor automobilístico, tornou-se um elemento da estrutura produtiva e passou a se intensificar (DRUCK, 2016).

O processo de terceirização da produção e da prestação de serviços, em quase todos os países capitalistas, e também no Brasil, desenvolveu-se como parte do rearranjo produtivo, iniciado na década de 70 do século XX, a partir da terceira Revolução Industrial, e se estende até os dias atuais. São transformações importantes na organização da produção e do trabalho e, no caso particular da terceirização, na relação entre empresas (DIEESE⁵, 2007).

Segundo Vieira et al (2013), a prática da terceirização no Brasil, como em vários países latino-americanos, se instalou em uma conjuntura recessiva, espelhada na experiência de sucesso dos países então desenvolvidos. O modelo foi trazido para o Brasil pelas empresas multinacionais de automóveis e se expandiu com o tempo para todos os setores, inclusive para a Administração Pública. “O modelo de terceirização da indústria automotiva é o mais conhecido no mercado, pois as fábricas ficam responsáveis apenas pela montagem dos veículos, terceirizando toda a produção de peças de forma padronizada” (VIEIRA et al, 2013, p. 28).

Durante os anos de 1980 aconteceram os primeiros esforços do nosso processo de reestruturação produtiva, induzindo as empresas a adotarem, novos padrões organizacionais e tecnológicos, bem como novos modelos de organização social do trabalho. Iniciou-se a utilização da informatização produtiva e do sistema *just-in-time*⁶; e desenvolveu-se a produção baseada em trabalho em equipe, embasada nos programas de qualidade total, aumentando também o processo de difusão da tecnologia (ANTUNES, 2012).

No final da década de 1980 e início dos anos 1990, o Brasil passou por uma série de transformações institucionais e estruturais. De um lado, a Constituição de 1988 estabeleceu

⁵ O Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) “é uma entidade criada e mantida pelo movimento sindical brasileiro. Foi fundado em 1955, com o objetivo de desenvolver pesquisas que subsidiassem as demandas dos trabalhadores” (DIEESE, 2015, p. 01).

⁶ O método *just-in-time* ou método Toyota baseia-se na utilização de trabalhadores polivalentes e máquinas multiuso. Busca reduzir, entre outros, os custos de estocagem ao produzir o necessário, nas quantidades necessárias e no momento necessário (ANTUNES, 2012).

um novo marco institucional; de outro, o esgotamento do processo de substituição de importações e a intensificação do fenômeno da globalização estimularam a abertura da economia ao exterior, realizada de forma abrupta e dissociada de políticas industrial e agrícola (DIEESE, 2007).

Esse processo aconteceu em um ambiente de forte encolhimento da economia, ao longo do governo Collor, e se estendeu, embora de forma mais branda, até o final da década. Isso significa que as mudanças que incluem a terceirização foram impulsionadas pela necessidade urgente de uma reestruturação produtiva para alcançar patamares de produtividade que garantissem a competitividade e pela longa recessão da economia brasileira (DIEESE, 2007).

Nesse período, adotaram-se procedimentos que tendiam a estimular a competitividade dos produtos brasileiros para encarar as novas condições estabelecidas pelos mercados nacional e internacional, destacando-se como principais medidas:

O incentivo à reestruturação produtiva; a privatização de várias empresas públicas; a desregulamentação das relações de trabalho; a legislação antitruste e as novas leis de proteção ao consumidor; a liberalização comercial e as novas regras para investimentos diretos (DIEESE, 2007, p. 09).

No atual cenário do capitalismo brasileiro, vários enxugamentos da força de trabalho combinam-se com mudanças sociotécnicas no processo produtivo e na organização do controle social do trabalho. A flexibilização e a desregulamentação dos direitos sociais, assim como a terceirização e os novos modos de gestão da força de trabalho, implantadas no âmbito produtivo, estão presentes em grande intensidade, coexistindo com o fordismo, que aparenta ainda preservado em diversos ramos produtivos e de serviços (ANTUNES, 2012).

Para Krein (2001), a flexibilização das relações de trabalho proporciona a desregulamentação das relações de trabalho, no sentido de promover os ajustes das organizações à instabilidade econômica, às novas tecnologias ou às estratégias de negócios, em um ambiente de crescente competitividade.

Com semelhante ponto de vista, Antunes (2012, p. 48), ressalta que “a combinação entre padrões produtivos tecnologicamente mais avançados e uma melhor qualificação da força de trabalho oferece como resultante um aumento da superexploração da força de trabalho, traço constitutivo e marcante do capitalismo brasileiro”.

Ainda segundo o autor acima, o processo de reestruturação produtiva, após uma primeira tentativa, sob o governo Fernando Collor, importante, todavia estagnado pela crise política que se abateu sobre seu governo, foi novamente impulsionado por meio do Plano

Real, a partir de 1994, sob o governo Fernando Henrique Cardoso. Quer mediante programas de qualidade total, dos sistemas *just-in-time* e *kanban*⁷, quer mediante a inserção de ganhos salariais ligados à lucratividade e à produtividade, sob uma pragmática que se adaptava fortemente as intenções neoliberais, o mundo produtivo encontrou uma conjuntura favorável para o deslanche vigoroso de sua reestruturação, do enxugamento empresarial e da implementação de instrumentos estruturados em formas mais flexíveis. “Se o processo de reestruturação produtiva no Brasil, durante os anos 1980, teve uma tendência limitada e seletiva, foi especialmente a partir da década de 1990 que ele se ampliou sobremaneira” (ANTUNES, 2012, p. 49).

Ademais, os anos de 1990 foram marcados pela expansão da terceirização trabalhista no Brasil, abrangendo todos os setores da economia. Uma forma de justificar a implantação de tal mecanismo foi o argumento de que se tratava de uma estratégia segura e moderna de desenvolvimento econômico (DELGADO, 2014).

Giosa (1997), advoga que a terceirização foi um meio que amenizou o impacto da recessão e do desemprego brasileiro, na proporção em que incentivou a criação de novas empresas, como consequência a oferta de mão de obra.

Diferentemente do que vem ocorrendo nos países desenvolvidos, Pochmann (2007), assegura que, no Brasil, a terceirização tem suas particularidades. Ela está, na maior parte, relacionada à estagnação da economia nacional, aos baixos investimentos, ao reduzido uso das novas tecnologias, à tímida abertura comercial e financeira e à desregulamentação da competição intercapitalista. Por isso, vem se revelando um processo de reestruturação produtiva defensiva, além disso, caracterizada pela redução de custos e pelo uso de estratégias empresariais de sobrevivência.

Após essas informações, Queiroz (1998), classifica as formas de aplicação da terceirização conforme o quadro a seguir:

Quadro 2 - Classificação para as formas de aplicação da terceirização (continua)

Desverticalização	Consiste em transferir para o fornecedor externo, especializado, que, atuando nas suas próprias instalações, manufatura partes e componentes especificados pelo tomador.
Prestação de serviço	É quando o terceiro intervém na atividade-meio do tomador, executando-a nas instalações deste ou onde for determinado.
Franquia	É quando a empresa concede a terceiro o uso de sua marca, em condições preestabelecidas, ou comercializa os seus produtos ou serviços.
Compra de serviços	É quando as empresas estão com a capacidade produtiva saturada e necessitam aumentar as suas atividades.

⁷ *Kanban* é um sistema pelo qual o método *just-in-time* é administrado através da transmissão e/ou recebimento de ordem de produção (ALVES, 2011).

Nomeação de representantes	Quando as empresas contratam outras para as representarem nas suas atividades de vendas em geral.
Concessão	É quando uma empresa atua em nome da outra, que cede a sua marca sob condições para comercializar os seus produtos.
Permissão	É uma forma típica de terceirização de serviços públicos.
Locação de mão-de-obra	Esta forma poderá ser desenvolvida de duas maneiras diferentes – trabalho temporário ou trabalho sindicalizado.
Desintegração	O fornecedor planeja e desenvolve as especificações técnicas da atividade que assumiu, ou vai manufaturar um componente ou produto, que o tomador apenas idealizou.
Facção	O fornecedor manufatura, nas suas instalações, parte ou produto completo ao tomador.
Corporação virtual	É a união imaterial de duas empresas especializadas no que ambas têm de melhor, com produtos próprios, que são partes-componentes de outro produto que ambas decidiram criar.
Descentralização integrada	O fornecedor atua nas instalações do tomador, em produtos integrados e complementares, que se unem para compor o produto final.

Fonte: Adaptado de Queiroz (1998).

No Brasil, as principais formas de terceirização segundo Marcelino e Cavalcante (2012, p. 340-341) são:

- a) Cooperativas de trabalhadores que prestam serviço para uma empresa contratante. Normalmente são ex-trabalhadores demitidos e incentivados a montar uma cooperativa. A cooperativa – que tem juridicamente status de empresa – é contratada pela empresa principal, e os seus trabalhadores passam a receber por produção – ou hora/aula, no caso de cooperativas de professores em escolas e faculdades particulares.
- b) Empresas externas, que pertencem a uma rede de fornecedores para uma empresa principal, como, por exemplo, os fornecedores de autopeças para as montadoras, principal nicho desse tipo de terceirização. Possivelmente, é a forma de subcontratação mais organizada, menos precária e que sofre menos pressões contrárias à sua existência. É constituída por empresas de tamanhos variados e, no caso das maiores, com participação de capitais multinacionais. Essa é uma forma de terceirização mais difícil de ser caracterizada como tal, devido à importância que as empresas de autopeças têm no mercado de trabalho brasileiro. Trata-se, entretanto, de uma cadeia ampla de trabalho subcontratado que converge para o produto final de uma ou mais empresas principais. No caso do setor automotivo, houve um processo posterior de transferência e (ou) externalização de setores da produção, mas, em larga escala, ele já nasceu estruturado em redes de subcontratação. Aqui, a terceirização em cascata é frequente.
- c) Empresas externas à (s) contratante (s), subcontratadas para tarefas específicas, tais como as centrais de teleatendimento e construtoras.
- d) Empresas de prestação de serviços internos à contratante: limpeza, manutenção, montagem, jardinagem, segurança, logística, recursos humanos etc. Essa é a forma clássica de terceirização, sobre a qual não pairam dúvidas da natureza das relações estabelecidas. São empresas contratadas, de maneira exclusiva ou não, de modo permanente ou não, para o desenvolvimento de atividades dentro da contratante. Esse tipo de terceirização acontece no setor produtivo e no de serviços, na iniciativa privada e nos serviços públicos, e pode estar presente tanto nas atividades consideradas secundárias quanto nas principais.
- e) As chamadas Personalidades Jurídicas (PJs): são empreendimentos sem empregados, que passaram a realizar atividades que eram desenvolvidas por trabalhadores assalariados formais. Trata-se de uma forma de terceirização que tem ganhado importância no cenário brasileiro. Embora seja constituída por um trabalhador apenas, há uma empresa interposta (a dele), que faz diminuir sensivelmente os custos com a força de trabalho (a sua própria) e a carga tributária

que recai sobre as contratantes.

f) Quarteirização ou terceirização delegada, ou ainda terceirização em cascata. Em nossa opinião, o termo “terceirização em cascata” define melhor o processo e abarca várias possibilidades de subcontratação por empresas já subcontratadas. Tal processo é comum nas redes de subcontratação e nos processos de terceirização dentro das refinarias brasileiras, por exemplo (Marcelino, 2008). Se o objetivo da subcontratação é sempre a diminuição dos custos com a força de trabalho, é fácil imaginar as consequências da terceirização em cascata na precarização das condições de utilização e remuneração da força de trabalho.

Como visto, a terceirização adotada no Brasil, apresenta diversas formas sendo que algumas são mais usadas que outras, e disseminou-se para várias atividades e tipos de trabalho. Esse fenômeno é uma das consequências do processo de reestruturação produtiva que foi criado em um mundo corporativo e globalizado, e tem atingido não só os direitos dos trabalhadores, mas os direitos da sociedade como um todo.

2.2.1 A terceirização de serviço no setor público

A terceirização foi introduzida na administração pública sob muitas polêmicas. São várias as dúvidas sobre a real efetividade do processo de terceirização e as mudanças que esta estratégia provoca na administração pública, destacando-se a burla à exigência do concurso público para o ingresso como servidor em uma instituição do Estado, o que ao mesmo tempo favorece o clientelismo político e a corrupção, como afirma Salvino e Ferreira (2009). “A terceirização se insere como uma prestação de serviço, em que o vínculo com a administração pública não é feito com o trabalhador, mas sim com a empresa terceirizada, dessa forma o que se contrata é o serviço e não o trabalhador em si” (OLHER; COSTA; TEIXEIRA, 2015, p. 325).

Pode-se dizer que a semente da terceirização pública foi plantada pelo Decreto-Lei nº 200/1967⁸, que estabeleceu diretrizes para uma Reforma Administrativa com o objetivo de realizar os ajustamentos necessários para a adaptação do Estado à nova realidade econômica,

⁸ Art. 10. A execução das atividades da Administração Federal deverá ser amplamente descentralizada:

§ 1º A descentralização será posta em prática em três planos principais:

a) dentro dos quadros da Administração Federal distinguindo-se claramente o nível de direção de Execução;
 b) da Administração Federal para a das Unidades Federadas, quando estejam devidamente aparelhadas e mediante Convênio;
 c) da Administração Federal para a órbita privada mediante Contratos ou Concessões.

(...)

§ 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.

ou seja, converter o Estado Brasileiro num Estado Mínimo, seguindo a cartilha do *mainstream* econômico dos anos 1990. Caberia ao Estado Mínimo o papel de garantir a ordem, a legalidade, e concentrar sua ação executiva naqueles serviços essenciais. Essa ideologia surgiu como reação ao padrão de acumulação vigente (SALVINO; FERREIRA, 2009).

De acordo com Olier, Costa e Teixeira, (2015, p. 325), “a referida proposta visa à descentralização que tem o intuito de diminuir a máquina estatal, tirando atribuições do estado”. Para o Estado conseguir alcançar o objetivo da descentralização, é primordial a inserção de uma entidade privada na administração pública, com a responsabilidade das atividades secundárias. Assim sendo, coube o respaldo mais efetivo da lei, que se inicia com a Lei nº 5645/1970, que aponta, de forma minuciosa, as funções que poderiam ser exercidas por terceirizados na administração pública.

Pode-se observar que a terceirização na Administração Pública, mesmo sendo possível desde 1967 mediante o Decreto-Lei nº 200/1967, só veio a se intensificar na década de 1990, após aprovação do Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado, em 1995, pelo então Presidente, Fernando Henrique Cardoso. “O ex-presidente teve como política pessoal a criação de novas carreiras de nível superior, extinguindo-se cargos de nível médio e nível intermediário, não autorizando mais concurso público para esses cargos, e adotando a política de contratação desses serviços” (VIEIRA et al, 2013, p. 29).

Segundo Amorim (2009), o Decreto-Lei nº 200/1967 permitiu a contratação de empresas terceirizadas para a realização material de tarefas executivas, de interesse direto da administração pública (vigilância, serviço de limpeza, entre outros), forma designada pela norma, ou seja, como contratação indireta ou contratação de serviços.

O citado Decreto-Lei produziu dois resultados negativos: primeiro, a perpetuação da prática patrimonialista, visto que permitia às autarquias e fundações a contratação de empregados sem concurso público; e segundo que, por estar a norma mais orientada à administração indireta, fez com que a administração direta não conseguisse acompanhar as transformações e, assim, com que continuasse a operar de maneira atrasada, tornando-se rígida e ineficiente (BRESSER-PEREIRA, 1998).

Em 1974, a Lei nº 6019/1974, “Lei do Trabalho Temporário”, abriu as portas para a terceirização, ao introduzir no sistema jurídico do trabalho a possibilidade da relação “trilateral” ou “assimétrica”, com certas condicionantes de validade. Em 1983, a Lei nº 7102/1983 regulamentou os serviços de vigilância e de transporte de valores.

Uma vez legalizada, a terceirização veio a ser detalhada em leis editadas posteriormente, destacando-se a Lei nº 8.666/1993, que disciplina exclusivamente as

licitações e os contratos na administração pública de todos os entes da Federação. Determinou-se, assim, nacionalmente, um conjunto de regulamentos para a terceirização no serviço público (DIEESE, 2007).

Diante disso, e da intensa judicialização de feitos, a demandar da Justiça do Trabalho respostas sobre a terceirização, o TST, em 22 de setembro de 1986, introduziu em seus Enunciados o de número 256, que, na prática, coibia a terceirização. Em 1993, o TST cancelou o Enunciado 256, substituindo-o pela Súmula 331, que legitimou a terceirização para as atividades-meio, a proibiu nas atividades-fim e definiu como subsidiária a responsabilidade da tomadora (BIAVASCHI; DROPPA, 2015).

Ainda de acordo com o Dieese (2007), foi também em 1993, por meio da Lei nº 8.745 de 1993, que restou legalizado e regulamentado o contrato de trabalho por tempo determinado na administração pública, sem o requisito da prévia aprovação em concurso público. O uso dessa modalidade de contratação de pessoal tornou-se recorrente em várias unidades da Federação, por muitos anos. Essa forma de contratação tinha como finalidade facilitar a contratação em situações excepcionais e temporárias, tais como calamidade pública, professores substitutos, combate a surtos endêmicos, recenseamento, entre outras.

No ano de 2000, a súmula 331 passou por retificação para estender a responsabilidade subsidiária aos entes públicos que contratam empresas terceirizadas. Foi alterada a redação do item IV e acrescentados os itens V e VI, referentes à responsabilidade subsidiária da administração pública quanto às obrigações trabalhistas, como pode ser constatado a seguir:

SÚMULA 331 - CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS - LEGALIDADE
(nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI)

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei nº 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de

mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral (BRASIL, 2000).

O enunciado da Súmula nº 331 consagrou na administração pública a liberdade para terceirizar os serviços de vigilância, os serviços de conservação e limpeza e outros tipos de serviços especializados, direcionados à atividade-meio, desde que não exista a pessoalidade e a subordinação direta, em relação de emprego constante no artigo 3º⁹ da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (ESTENDER et al, 2015).

Ante a jurisprudência que se firmou, no sentido de que a Administração deve responder subsidiariamente pelos encargos da contratada, chegou-se ao entendimento de que a melhor prática a ser adotada pelos agentes públicos, com vistas a evitar demandas judiciais futuras, seria fazer o acompanhamento do contrato e observar se a empresa estava cumprindo as obrigações trabalhistas e previdenciárias referentes aos seus empregados utilizados na prestação dos serviços para a Administração Pública (SEKIDO, 2010).

No ano de 1997, foi publicado o Decreto nº 2.271, de 1997, no âmbito da Administração pública direta federal, o qual, ao mesmo tempo em que limitou ao uso da terceirização as atividades-meio, trouxe um rol de atividades que deveriam ser contratadas, preferencialmente, por meio desse mecanismo de contratação. O referido Decreto também estabeleceu que não poderiam ser objeto de execução indireta as atividades inerentes às categorias funcionais abrangidas pelo Plano de Cargos e Salários. Eis o teor do art. 1º do Decreto em referência:

Art. 1º. No âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional poderão ser objeto de execução indireta as atividades materiais acessórias, instrumentais ou complementares aos assuntos que constituem área de competência legal do órgão ou entidade.

§ 1º As atividades de conservação, limpeza, segurança, vigilância, transportes, informática, copeiragem, recepção, reprografia, telecomunicações e manutenção de prédios, equipamentos e instalações serão, de preferência, objeto de execução indireta (BRASIL, 1997).

No entanto, para além da estrutura exclusiva da esfera federal, no início de 2000 foi editada a Lei Complementar nº 101, que, entre outros assuntos, estabeleceu limites para os gastos com terceirização nas esferas municipal, estadual e federal. Essa nova lei visou a

⁹Art. 3º. Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual (BRASIL, 1943).

proporcionar o superávit orçamentário das administrações públicas, mediante a redução das respectivas “despesas correntes”, ou seja, as despesas com custeio e pessoal. Em seu artigo 18 essa lei estabeleceu o seguinte:

Art. 18. Para os efeitos desta Lei Complementar, entende-se como despesa total com pessoal: o somatório dos gastos do ente da Federação com os ativos, os inativos e os pensionistas, relativos a mandatos eletivos, cargos, funções ou empregos, civis, militares e de membros de Poder, com quaisquer espécies remuneratórias, tais como vencimentos e vantagens, fixas e variáveis, subsídios, proventos da aposentadoria, reformas e pensões, inclusive adicionais, gratificações, horas extras e vantagens pessoais de qualquer natureza, bem como encargos sociais e contribuições recolhidas pelo ente às entidades de previdência.

§ 1º Os valores dos contratos de terceirização de mão-de-obra que se referem à substituição de servidores e empregados públicos serão contabilizados como "Outras Despesas de Pessoal".

§ 2º A despesa total com pessoal será apurada somando-se a realizada no mês em referência com as dos onze imediatamente anteriores, adotando-se o regime de competência (BRASIL, 2000).

Nesse contexto, a Secretaria de Logística e Tecnologia da Informação do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão, expediu a Instrução Normativa nº 02, de 30 de abril de 2008, a qual dispõe sobre a contratação de serviços, continuados ou não, por órgãos ou entidades integrantes do Sistema de Serviços Gerais (SISG)¹⁰, com a finalidade de disciplinar a contratação de serviços no âmbito da Administração Pública Federal (VELOSO, 2017).

Note-se que a administração pública adota nova nomenclatura para a terceirização, quando define na IN nº 02/2008 - MPOG que os serviços continuados são aqueles “cuja interrupção possa comprometer a continuidade das atividades da Administração e cuja necessidade de contratação deva estender-se por mais de um exercício financeiro e continuamente” (BRASIL, 2008).

Nesse sentido, Veloso (2017, p. 28) complementa, ao dizer que:

A IN nº 02/2008 SLTI/MPOG e as alterações que vieram sendo implementadas, estabeleceram regras, providências e procedimentos relacionados com o planejamento da contratação, o julgamento da licitação e a fiscalização dos contratos para que a administração pública se acautele na contratação de serviços contínuos, com o foco na normatização, nos entendimentos do TCU e nas melhores práticas a serem adotadas para afastar responsabilizações da Administração na Justiça do Trabalho.

¹⁰ Em 1994, o Decreto Nº 1.094 regulamentou os arts. 30 e 31 do Decreto-Lei Nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, e instituiu o SISG. Esse sistema já havia sido objeto do revogado Decreto Nº 75.657, de 24 de abril de 1975. O SISG surge, assim, como parte integrante de um sistema administrativo orgânico que engloba toda a Administração Pública Federal, num esforço de coordenação das atividades de logística pública com vistas à maior eficiência. Trata-se de um entre os vários sistemas de atividades auxiliares da Administração, responsáveis pela execução de atividades de cunho transversal.

Segundo Silva e Ribeiro (2017), os poderes legislativos, judiciário e executivo dedicam-se a rotinas, atos normativos e leis que possam regulamentar a terceirização no setor público, de forma a superar os problemas que ela provoca sobre as relações de trabalho.

As normas acima citadas são úteis, mas são ainda insuficientes para disciplinar adequadamente a terceirização. Faz-se necessária uma regulamentação que contemple todas as carências específicas dessa forma de contratação de serviços na administração pública, visando ao seu melhor funcionamento, como também proporcionando uma maior austeridade. O respaldo legal é necessário, pois se trata de um tipo de prestação de serviço muito delicada, envolvendo a administração pública com a iniciativa privada (OLHER; COSTA; TEIXEIRA, 2015).

A falta de uma legislação específica gera discussão e grandes problemas, sobretudo em relação à definição das atividades que podem ser terceirizadas ou não e à responsabilidade do tomador de serviços em caso de inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte da prestadora de serviço, e com isso, acaba resultando em um número cada vez maior de processos na justiça do trabalho, com ações judiciais contra a União relativas a confusões sobre o tema (SILVA; RIBEIRO, 2017).

Em 2017, foi sancionada Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017, editada com o propósito de regulamentar a terceirização e tendo como tema central a permissão para as empresas terceirizarem atividades-fim, podendo a contratação terceirizada acontecer sem restrições, salvo na administração pública, tendo em vista a exigência constitucional da prévia aprovação em concurso público, constante no inciso II, do art. 37, da Constituição da República. A sanção dessa nova Lei, revoga decisões judiciais que permitiam a terceirização apenas para as atividades-meio (BRASIL, 2017a).

Conforme Delgado (2017 p. 236), tal reforma foi elaborada em consenso e pautada em que “o país necessitava de um programa de reforma trabalhista para superar a obsolescência da legislação atual. Percebe-se que o detalhe da intervenção estatal está dissonante com um mercado de trabalho diversificado e submetido a constantes mudanças”.

Após a reforma trabalhista, a definição de terceirização foi ampliada. Conforme a Lei reformista, terceirização “é a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado, prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução” (BRASIL, 2017b).

A Lei nº 13.467/2017 alterou muitos pontos da CLT e traz várias alterações que afetarão o dia a dia entre empregado e empregador, outras que envolvem as relações sindicais,

bem como outras que abrangem questões judiciais decorrentes de reclamações trabalhistas (LIMA, 2017).

Para acompanhar o desenvolvimento da terceirização, o Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (MPOG) e a Secretaria de Logística e Tecnologia da Informação (SLTI), publicaram no Diário Oficial da União, no dia 26 maio de 2017, a Instrução Normativa nº 05/2017 - MP que, por sua vez, revogou a IN nº 02/2008 SLTI/MPOG, que até então regia a contratação de serviços na administração. A IN nº 05/2017 tem o objetivo de promover melhorias na terceirização de serviços na administração pública federal, instrumentalizar as diretrizes para as contratações e oferecer modelos padrões para a administração, por meio de manuais (VELOSO, 2017).

A nova IN nº 05/2017 MPOG dispõe sobre as regras e diretrizes do procedimento de contratação de serviços sob o regime de execução indireta no âmbito da administração pública federal direta, autárquica e fundacional e determina novos parâmetros e modelos padronizados de editais e contratos para contratação de prestadoras de serviços (BRASIL, 2017d).

A seguir é apresentado um quadro-resumo com as principais normas que tratam da terceirização e os respectivos objetivos:

Quadro 3 - Resumo da evolução das principais normas referentes à terceirização (continua)

Ano	Evento	Objetivo
1967	Decreto-Lei nº 200	Desobriga-se a Administração da realização material de atividades executivas, recorrendo, sempre que possível, à execução indireta, mediante contrato, precedido, em regra, de licitação pública.
1970	Lei nº 5.645	Em seu art. 3º, permitiu que as atividades relacionadas com transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas fossem, de preferência, objeto de execução indireta, mediante contrato.
1974	Lei nº 6.019	Dispõe sobre a possibilidade de trabalho temporário, de até três meses, para atender à necessidade transitória, não constituindo vínculo empregatício com os tomadores de serviço.
1983	Lei nº 7.102	Amparou legalmente a terceirização dos serviços de segurança, vigilância e transporte de valores.
1986	Súmula nº 256	Coibiu a terceirização, salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância.
1993	Lei nº 8.666	Instituiu normas para licitações e contratos da Administração Pública.
1993	Súmula nº 331	Viabilizou a terceirização nos serviços de vigilância, nos serviços de conservação e limpeza e em outros tipos de serviços especializados direcionados à atividade-meio, desde que inexistente a personalidade e a subordinação direta de que trata o artigo 3º da CLT.
1993	Lei nº 8.745	Dispõe sobre a contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público.
2000	Revisão Súmula nº 331	Estendeu a responsabilidade subsidiária aos entes públicos que contratam terceiras.
2000	Lei Complementar nº 101	Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal.

2008	IN n° 02/2008 - MPOG	Disciplina a contratação de serviços, continuados ou não, e estabelece regras, providências e procedimentos relacionados com o planejamento da contratação, o julgamento da licitação e a fiscalização dos contratos da Administração Pública.
2017	Lei n°13.429	Regulamenta a terceirização, tendo como assunto principal a permissão para as empresas terceirizarem todas as suas atividades, ou seja, tanto as atividades-meio quanto atividades-fim.
2017	IN n° 05/2017 - MPOG	Dispõe sobre as regras e diretrizes do procedimento de contratação de serviços sob o regime de execução indireta no âmbito da Administração Pública federal direta, autárquica e fundacional e define novos parâmetros e modelos padronizados de editais e contratos para contratação de empresas terceirizadas.

Fonte: Adaptado de Veloso (2017, p. 32-33).

2.2.2 Aspectos positivos e negativos sobre a terceirização

Segundo Miraglia (2008, p. 124), “a terceirização é uma realidade presente nos dias atuais e é tratada como prática empresarial corriqueira, implementada com a finalidade de reduzir os custos e aumentar a competitividade”. Advertindo que o modelo de produção que prevalece hoje em dia induz uma competição acirrada entre as empresas e entre os próprios trabalhadores, a citada autora afirma que:

O lema é produzir mais, em menor tempo, dispendo de estrutura empresarial enxuta e com o menor gasto possível. Entre os próprios obreiros, a competição é acentuada e, por vezes, até mesmo incentivada, sob o discurso do “terror do desemprego”, de modo que passam a enxergar no colega uma ameaça ao seu posto de trabalho (MIRAGLIA, 2008, p. 124).

Logo, “a terceirização surge, nesse âmbito, como suposta forma de desafogar as empresas da execução de atividades meramente acessórias e possibilitar a concentração de renda e tempo na atividade principal – aquela para a qual foi constituída” (MIRAGLIA, 2008, p. 124).

Alvarez (1996), da mesma forma, compreende que a principal atenção no processo de terceirização é a definição das atividades-fim. Esta preocupação se deve ao fato de que não é bom para a organização começar sua terceirização por este tipo de atividade e, sim, pelas atividades secundárias. Além disto, o autor sugere que sejam criados projetos de conscientização dos funcionários e métodos de avaliação dos ganhos de qualidade e eficiência.

Segundo Costa (2017), a terceirização é um método que vem sendo discutido em duas conjunturas diferentes, em relação a seus aspectos positivos e negativos. O primeiro é o

contexto que se refere ao empregador¹¹ (empresários), no qual Administração e economia estão envolvidas. Nesse cenário, a terceirização é usada como meio para elevação dos níveis de produtividade e competitividade das empresas, constituindo um poderoso instrumento de gestão, ao permitir que as organizações possam direcionar seus esforços para sua principal atividade, com a redução de custos e, com isso, realiza parcerias com o compromisso de tornar os produtos e serviços melhores.

A segunda conjuntura é sobre o empregado¹² (trabalhador), na qual há uma corrente de pensamento que indica outros atributos do processo de terceirização e apresenta esclarecimentos sobre os resultados sociais (as consequências) desse processo. Nessa linha, a empresa busca ganhos de produtividade e competitividade por meio da redução de custos do trabalho, visto que se isentam da responsabilidade de realizar a gestão e assalariar de forma direta o trabalhador, conforme as normas e legislações que existem para proteger as relações de trabalho (COSTA, 2017).

Com isso, a seguir serão listadas algumas visões de autores que justificam a utilização da terceirização como um método adequado e, posteriormente, as concepções dos que acreditam que a terceirização tem mais desvantagens do que vantagens, particularmente para o trabalhador.

No contexto empresarial, o processo de terceirização está associado à focalização, que é a estratégia das empresas de concentrar suas atividades naquilo que é o foco do negócio, facilitando a gestão empresarial, para diminuir a diversidade das formas de organização da produção e do trabalho. Com a terceirização, as empresas têm condições de reduzir custos e melhorar o desempenho e a qualidade, visto que realiza um menor número de processos, o que é importante para enfrentar a concorrência. Empresas que já passaram pela fase de centralização e verticalização, ao adotarem o processo de terceirização, perceberam que

¹¹ Art. 2º. Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º - Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados.

§ 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas obrigações decorrentes da relação de emprego. (Redação dada pela Lei Nº 13.467, de 13.7.2017).

§ 3º Não caracteriza grupo econômico a mera identidade de sócios, sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do interesse integrado, a efetiva comunhão de interesses e a atuação conjunta das empresas dele integrantes. (Incluído pela Lei Nº 13.467, de 13.7.2017).

¹² Art. 3º. Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

Parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à condição de trabalhador, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual (BRASIL, 1943).

tiveram benefícios, tais como ganhos em agilidade, eficiência, eficácia, qualidade e especialização, bem assim, que isto melhorou a competitividade dos seus produtos no mercado (QUEIROZ, 1992).

Atualmente, a terceirização é uma das diversas possibilidades de flexibilização das relações de trabalho, como também uma das formas de contratação mais adotadas pelas organizações que empregam muitos trabalhadores. Entre os prós e contras, essa ferramenta de gestão apresenta vantagens que, dependendo da visão, muitas vezes, superam os riscos. Mas não há consenso a esse respeito, muito pelo contrário, o assunto é tido como um dos mais polêmicos da esfera trabalhista. Ressalta-se, porém, que os riscos são enfrentados, sobretudo pelos gestores (FERNANDES, 2004; VALENTE, 2009).

Na visão de Martins (2011, p. 42), “a principal vantagem sob o aspecto administrativo, seria a de se ter alternativa para melhorar a qualidade do produto ou serviço vendido e também a produtividade”. Seria uma forma também de se obter um controle de qualidade total dentro da empresa, sendo que um dos objetivos básicos dos administradores é a diminuição de encargos trabalhistas e previdenciários, além da redução do preço final do produto ou serviço.

Dessa forma, os motivos que estimulam a terceirização são a produtividade, a competitividade e a qualidade, que levam as empresas a buscarem maior especialização, focalização do negócio e competência. Nogueira (2007), afirma que para atender com agilidade as pressões externas, preservando uma lucratividade aceitável, as empresas fazem a reestruturação por meio dos processos de terceirização.

Entoando com os autores acima citados, Silveira, Saratt e Moraes (2002), listam algumas vantagens da terceirização, tais como ganhos de produtividade e eficiência, aumento da rede de relacionamentos, redefinição de prioridades, flexibilização do piso remuneratório e outros benefícios diretos e indiretos, que geram impacto na formação do custo da operação.

Nessa mesma linha, Cavalcante e Jorge Neto (2011), afirmam que a terceirização promove a modernização da administração empresarial, baseada na redução de custos, no aumento da produtividade e na inovação de métodos de gerenciamento da atividade produtiva. No entanto, como ressalvado por Silva (1997), mesmo que a redução de custo seja um fator importante, não pode ser o único ou o principal motivo determinante para se adotar a terceirização, uma vez que seu emprego implica, antes de tudo, ganho de qualidade ou, no mínimo, sustentação da qualidade aliada a ganho nos custos.

Outro não é o pensamento de Silva (1997) e Nogueira (2007), ao afirmarem que, dentre as principais vantagens para o uso da terceirização, cita-se a redução de custos, desde que aliada à elevação da produtividade, da qualidade e da competitividade.

Nessa mesma linha de pensamento, Oliveira (1998) lista vários fatores positivos a respeito da terceirização, como:

1) a redução do núcleo produtivo, podendo a empresa dedicar-se com mais afinco à finalidade - fim; 2) redução do capital imobilizado, já que, com a cisão de etapas produtivas entregues a empresas terceirizadas, não haverá a preocupação imobilizadora de capital para a aquisição de maquinaria, resultando daí o aumento de capital de giro para injetar na atividade - fim; 3) retirada de atividades ociosas e muitas vezes dispendiosas do processo produtivo; 4) redução da folha de pagamento com o enxugamento do quadro funcional, com sensível redução dos encargos sociais; 5) Consequências benéficas: a) especialização do empregado com a redução do núcleo produtivo, quer na empresa tomadora, quer na prestadora terceirizada; b) diminuição do tempo na linha produtiva com obtenção do produto acabado em menor tempo e possibilidade de atender demandas do mercado consumidor, sem a existência de vácuo. Quando um produto falta no mercado, um outro similar tomará o seu lugar; C) excelência do produto acabado propiciará a competitividade no mercado interno e externo, com reflexos positivos para o consumidor; d) concorrência entre empresas prestadoras de serviços com reflexos diretos na racionalização dos trabalhos; e) maior controle de qualidade, quer pela empresa prestadora, quer pela empresa tomadora. E tudo isso desaguará no objetivo primeiro que move todo e qualquer empresário, que é: f) redução do custo operacional. (OLIVEIRA, 1998, p. 201-202).

Para sintetizar, pode-se afirmar que, do ponto de vista das empresas, a principal vantagem da terceirização é melhorar a produção, a qualidade, o lucro e a competitividade, mediante um processo de horizontalização das atividades-meio, simplificando o quadro organizacional das empresas, à medida que estas possam concentrar seus esforços no seu produto ou atividade final (JUNIOR, 1996).

De acordo com Child (2012), a técnica de terceirizar tornou-se quase indispensável às organizações, uma vez que oferece determinados benefícios gerenciais. Por outro lado, a terceirização também possui alguns aspectos negativos, dentre os quais a redução dos direitos globais dos trabalhadores, dentre eles a promoção, salários, fixação na empresa e vantagens decorrentes de convenções e acordos coletivos (CAVALCANTE; JORGE NETO, 2011).

A terceirização cria vários riscos, um deles é contratar empresas impróprias para realizar os serviços, sem capacidade e idoneidade financeira, e, assim, ter problemas no futuro, sobretudo de natureza trabalhista. Outro risco é o de considerar a terceirização somente como método de reduzir custos, pois, se esse objetivo não for alcançado, acabará provocando um desgaste em todo o processo (MARTINS, 2001).

Na opinião de Teixeira, Prado Filho e Martelanc (2009), é relevante assinalar que a análise dos fatores positivos e negativos da terceirização é influenciada por considerável carga ideológica por parte daqueles que são a favor ou contra essa forma de contratação (TEIXEIRA; PRADO FILHO; MARTELANC, 2009).

Analisada em relação ao trabalhador, a terceirização só contém aspectos negativos, tendo em vista que promove a precarização das relações de trabalho. Segundo Cruz (2009, p. 327), “existem desvantagens claras à prática terceirizante, principalmente no que se refere à pessoa do obreiro”.

Neste caso alguns autores defendem a opinião de que a Terceirização ocasiona desvantagem ao trabalhador:

Como desvantagem para o trabalhador, pode-se indicar a perda do emprego, em que tinha remuneração certa por mês, passando a tê-la incerta, além da perda dos benefícios sociais decorrentes do contrato de trabalho e das normas coletivas da categoria. O trabalhador deixa de ter uma tutela trabalhista de modo a protegê-lo (MARTINS, 2000, p.44).

Reforçando a mesma opinião de desemprego, Mauad (2001, p. 217) acrescenta que, “no Brasil, a terceirização vem representando um crescimento no número de desemprego aos trabalhadores. Essa conclusão é alcançada tomando como base à economia como um todo”. O que acontece com o uso desse novo método de produção, nas empresas nacionais, é o uso em maior tempo dos equipamentos que já existem, com um aumento no número de horas extras e do ritmo de trabalho dos obreiros. É deplorável que o desenvolvimento de produtividade no Brasil não tenha gerado mais empregos.

Seguindo a mesma linha de pensamento, Oliveira (1998) elenca vários fatores negativos na terceirização, dentre eles:

1) perda do emprego com maior rotatividade da mão de obra e consequências normais daí advindas com reflexos diretos sobre o trabalhador e sua família; sem o emprego, não terá salário e, sem salário, não terá possibilidade de sobrevivência digna direcionando para o desequilíbrio social. O desemprego refletirá imediatamente no poder aquisitivo global com a redução do poder de compra; com a redução do poder de compra, poderá haver desincentivo à produção, decorrendo, como consequência, a redução de empregos no mercado de trabalho. Não é preciso muito esforço para perceber que a perda do emprego é o pior acontecimento na vida do trabalhador; 2) o desemprego incentivará a redução de salário e o subemprego propiciará ambiente para o crescimento da economia informal, com redução de impostos e contribuição social. Todavia, o desemprego poderá ser minimizado com a criação de novos empregos pelas empresas prestadoras de serviços. Não se descarta também a possibilidade de alguns empregados especializados virem a constituir suas próprias empresas, até mesmo incentivados pela empresa tomadora. Para a empresa tomadora haverá o risco na escolha das empresas prestadoras podendo incorrer na responsabilidade subsidiária ou solidária. A rotatividade da mão

de obra poderá ter como consequência o enfraquecimento de certos sindicatos com a redução do número de associados que mudam de categoria (OLIVEIRA, 1998, p. 202-203).

Diante disso, infere-se que a terceirização vem trazendo várias consequências, muitas delas em detrimento do trabalhador, isso porque as organizações vivem em um cenário de extrema competição e vêm agindo de forma defensiva para reduzir custos, e, com isso, acabam contratando terceiros a partir de salários e condições de trabalho baixos, o que contribui para a elevação da taxa de exploração da força de trabalho.

Cortez (2015), expressou que é a flexibilização concebida na esfera trabalhista, a partir da terceirização, em que a contratação do trabalhador é realizada pela empresa que presta serviços, e não pela tomadora de serviços, que acaba levando à precarização das condições de trabalho.

Para Druck (2011), a flexibilização persiste em desqualificar os valores construídos anteriormente, fazendo o trabalhador desacreditar no progresso, nas possibilidades de emprego e de direitos sociais de longo prazo e num Estado protetor. Por pressão exercida pelo empresariado nos poderes Executivo e Legislativo, o Governo passa a praticar um papel de “gestor dos negócios da burguesia” ao desregular o mercado de trabalho, tornando-o cada vez mais liberal.

Ao conceituar a precarização do trabalho, Da Silva (2014), a considera decorrente das novas formas de organização do trabalho, especialmente da terceirização. De acordo com o citado autor:

[...] a precarização do trabalho deve ser entendida como a redução ou a perda da remuneração, benefícios e garantias dos trabalhadores em razão das novas formas de organização do trabalho. A precarização é fruto do aumento de outras formas de contratação de mão de obra que não a relação de emprego, tendo a terceirização um papel central (DA SILVA, 2014, p. 82).

Como se percebe, o autor acima citado relaciona a terceirização com a redução de direitos sociais e trabalhistas, enxergando-a como uma ameaça de retrocesso nas relações de trabalho, porque os trabalhadores explorados sob essa forma de contratação nem sempre estarão abrangidos pela proteção da CLT.

Em um relatório no qual estão agrupados dados de diversas bases sobre as atividades terceirizadas no mercado de trabalho brasileiro, o DIEESE (2014, p. 09) propaga que:

As empresas terceirizadas abrigam as populações mais vulneráveis do mercado de trabalho: mulheres, negros, jovens, migrantes e imigrantes. Esse “abrigo” não tem

caráter social, mas é justamente porque esses trabalhadores se encontram em situação mais desfavorável e, por falta de opção, submetem-se a esse emprego [...] Do ponto de vista social, podemos afirmar que a grande maioria dos direitos dos terceirizados é desrespeitada, criando a figura de um “trabalhador de segunda classe”.

Nesse sentido, no Brasil, durante a última década do século passado até o início da década de 2000, foi incessante a forte pressão capitalista contra direitos trabalhistas que constituem conquistas históricas dos trabalhadores. Nessa etapa, onde não se tinha apoio da sociedade para a aprovação de Emendas Constitucionais que possibilitassem alterações drásticas no sistema brasileiro de proteção social, os defensores das medidas de cunho neoliberal tentaram conquistar mudanças pontuais e gradativas, na medida em que o conjunto dessas modificações atendessem à finalidade de redução dos direitos dos trabalhadores e, por conseguinte, dos custos trabalhistas das empresas (CAMINHA, 2014).

Ainda de acordo com Caminha (2014), na etapa mais crítica das pressões externas sobre o nosso país no intuito de realizar reformas no sistema de proteção social, constatou-se o fim de alguns benefícios previdenciários, enquanto outros tiveram seu valor diminuído. Novas contribuições previdenciárias foram instituídas (até mesmo para aposentados), ao mesmo tempo em que outras tiveram suas alíquotas aumentadas. A terceirização foi outro componente do modelo neoliberal amplamente adotado, que afetou inclusive os serviços públicos, principalmente na área da saúde (CAMINHA, 2014).

Nessa conjuntura contemporânea, o neoliberalismo é o componente político constitutivo da lógica da precarização do trabalho se impondo à reprodutibilidade capitalista e que, ultrapassando a forma de governo, fixa-se como uma política de Estado. Na agenda neoliberal, “a constituição da precariedade e o processo de precarização do trabalho é reflexo da nova estatalidade política neoliberal que surge com o capitalismo global” (ALVES, 2007, p. 149). Ainda que seja um Estado promovedor de desigualdades, ao passo que coloca os interesses do capital acima dos demais direitos, sustenta-se pela magnitude de sua ação de ideologização.

Caminha (2014), reforça essa constatação, afirmando que os trabalhadores brasileiros continuam suscetíveis a novos ataques aos direitos sociais. Leia-se:

Não há dúvida, portanto, de que os trabalhadores brasileiros, nos dias presentes, prosseguem vulneráveis a novas investidas contra seu sistema de proteção social. O capital em crise continua em busca de uma maior taxa de lucro e, para tanto, continua a cobrar do Estado a abertura de novas “mercadorias”, via diminuição de sua participação na economia, como também, a redução dos custos do trabalho, por meio, por exemplo, de “reformas” voltadas para “modernizar” a atrasada legislação trabalhista que “trava o crescimento do país” ou, ainda, “reformas” destinadas a

salvar da “falência” nosso “inviável” sistema de previdência social (CAMINHA, 2014, p. 24).

Por outro lado, na medida em que avançam na política de redução dos direitos sociais e trabalhistas, os Estados tendem a esbarrar em normas de direitos humanos mundialmente disseminadas, principalmente por meio da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Criada por meio do Tratado de Paz de 1919 (Tratado de Versailles), a OIT é ligada à Organização das Nações Unidas (ONU) e é especializada nas questões referentes ao mundo do trabalho. Dentre as suas atividades visando ao enfrentamento da precarização das relações de trabalho, destacam-se as chamadas Agendas do Trabalho Decente, que são desenvolvidas tanto para os continentes, como para cada um dos países filiados à ONU (DE ARAÚJO; APOLINÁRIO, 2015, p. 86).

Frisando que os resultados sociais danosos da terceirização já não são exclusivos de países periféricos como o nosso, Carelli (2014) prossegue afirmando que:

A Organização Internacional do Trabalho, após várias tentativas de adoção de uma convenção internacional sobre as relações de trabalho triangulares, editou a Recomendação Nº 198 no ano de 2006, que trata da relação de emprego. A preocupação dos peritos da Organização Internacional do Trabalho sobre os efeitos nefastos da burla da legislação trabalhista por meio da fuga da relação de emprego na utilização de contratos civis gerou discussão que foi travada por anos no âmbito daquela organização, gerando resistência dentro do grupo dos empregadores à feitura de uma Convenção, ocasionando, por fim, em 2006, na votação de uma Recomendação. Uma Recomendação não tem a pretensão, como é da natureza de uma Convenção, de se tornar lei nos países membros, tendo efeito somente orientador e moral para guiar os países nas legislações estatais (CARELLI, 2014, p. 164).

Como se vê, a OIT não logrou a aprovação de uma Convenção internacional para resguardar os direitos dos trabalhadores explorados em relações de trabalho triangulares, o que a impôs a usar da Recomendação, sem força de lei, dirigida aos países membros, para que estes continuem realizando a necessária proteção aos trabalhadores e procurem protegê-los dos novos aspectos contratuais que visam afastar a incidência da legislação protetora (CARELLI, 2014, p. 164).

Mostra-se, assim, necessária uma adequada regulamentação das relações trabalhistas triangulares, todavia, com a precaução de não permitir nenhum retrocesso social sob o impulso da informação desvirtuada ou pelo argumento da crise econômica e diminuição dos investimentos externos, pois fatos como estes são transitórios, ao passo que os retrocessos jurídico-sociais são degradantes e de mais difícil reversão.

Em meio a esse debate, foi recentemente editada a Lei nº 13.429/2017¹³, a qual expande a permissão da terceirização para as atividades-fim, antes permitida apenas para as atividades-meio. A lei, amplamente reconhecida como reforma trabalhista, altera, cria ou revoga vários artigos da CLT e tende a mudar de forma considerável o funcionamento do mercado de trabalho brasileiro.

Segundo Delgado (2017, p. 41), essa lei “busca romper com essa lógica civilizatória, democrática e inclusiva do Direito do Trabalho, por meio da desregulamentação ou flexibilização de suas regras imperativas incidentes sobre o contrato trabalhista”.

De acordo com Pochmann (2016, p. 42), “é uma fase longa de decadência econômica, mas também política, dos valores culturais, dos relacionamentos, das instituições, algo muito maior. Olhamos o curto prazo, o cotidiano, mas há um movimento maior nisso”.

Um dos principais pontos da alteração da nova Lei supracitada se refere à terceirização de qualquer atividade da empresa, inclusive a atividade-fim. Com isto, o contrato de prestação de serviços pode versar sobre o desenvolvimento de atividades intrínsecas, acessórias ou complementares à atividade econômica da contratante (DIEESE, 2017).

Para Leite (2018), a reforma trabalhista aprovada pelo governo de Michel Temer se mostrou muito prejudicial à classe trabalhadora e bastante favorável para o capitalismo. A autora concluiu em seus estudos que “novidades” trazidas pela “modernização” da legislação trabalhista brasileira correspondem a: desconstrução de direitos; desestruturação do mercado de trabalho; fragilização e fragmentação dos sindicatos; descentralização da definição de regras que regem a relação de emprego; fragilização das instituições públicas; ampliação da vulnerabilidade; deterioração das condições de vida e de trabalho, com impactos negativos sobre a saúde do trabalhador; comprometimento das finanças públicas e das fontes de financiamento da seguridade social; desestruturação do tecido social, com ampliação da desigualdade e fortalecimento da exclusão social, especialmente entre a população mais vulnerável que são mulheres, jovens, negros e negras.

Com isso, pode-se afirmar que a regulamentação da terceirização contida na Lei Nº 13.429/2017 é excessivamente genérica e omissa em muitos pontos sobre as relações de trabalho nas empresas prestadoras de serviços e entre essas e as contratantes. Essas omissões poderão acarretar aumento da insegurança laboral e jurídica para trabalhadores e empresas,

¹³ Altera dispositivos da Lei Nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros (BRASIL, 2017a).

motivando consequente acréscimo de ações trabalhistas na justiça. Ademais, o texto legal é muito frágil quanto à garantia dos direitos e à proteção dos trabalhadores terceirizados, aumentando riscos de crescimento de precarização das condições de trabalho e rotatividade (DIEESE, 2017).

Outro aspecto importante que é necessário ressaltar é sobre a permissão da quarteirização e da subcontratação, as quais, segundo relatório do Dieese (2017, p. 10), podem:

levar à fragmentação excessiva dos processos produtivos, dificultando a fiscalização, pelos órgãos governamentais, do cumprimento de obrigações fiscais e previdenciárias pelas diversas prestadoras de serviços. “Caso isso ocorra, ficará comprometido o almejado equilíbrio financeiro das contas públicas e da previdência, já seriamente prejudicado pela queda drástica da arrecadação causada pela grave recessão que o país atravessa (DIEESE, 2017, p. 10).

A quarteirização ocorre quando a prestadora de serviço subcontrata trabalhadores. Pode-se dizer que essa forma de contrato aumentará a precarização da classe trabalhadora e gerará dificuldades à fiscalização pelos órgãos responsáveis e ampliará a dificuldade para o trabalhador receber os seus direitos trabalhistas e previdenciários.

Portanto, podemos inferir que os aspectos negativos da terceirização superam amplamente os pontos positivos. Ao passo que torna a atividade econômica mais eficiente, prejudica o trabalhador e altera a estrutura do mercado de trabalho, aprofundando a rotatividade e as desigualdades já existentes. Em consequência, serão expandidas as desigualdades sociais no país. Logo, expandir a terceirização é um grande equívoco, que só agravará os problemas que já existem.

Na administração pública, a terceirização também vive essa dicotomia de vantagens e desvantagens. Para Lustosa da Costa e Hosana (2014) as vantagens da terceirização se explanam, dentre outros:

Na busca da eficiência administrativa e do equilíbrio fiscal, em contribuição para a geração de emprego e de renda e para o desenvolvimento da economia; em foco na atividade-fim; em aumento da qualidade, com maior agilidade nas decisões; e em redução orçamentária em custeio para aplicação em investimentos (LUSTOSA DA COSTA; HOSANA, 2014, p. 35).

Com isso, a terceirização de determinadas atividades na Administração Pública permite que o ente estatal possa se dedicar com maior presteza às atividades que lhe são peculiares.

Em relação às desvantagens, no caso dos órgãos públicos, são problemas com a imagem do órgão no caso da falta de comprometimento do parceiro, perante a sociedade; riscos para manter a coordenação eficiente de vários contratos; acréscimo da dependência de terceiros; problema de localizar o parceiro ideal para as necessidades do órgão; perda progressiva do controle dos custos dos serviços terceirizados; perda da identidade cultural da empresa ou órgão após um período por parte dos funcionários; e a preocupante responsabilidade subsidiária pelos direitos trabalhistas dos funcionários terceirizados (LUSTOSA DA COSTA; HOSANA, 2014, p. 35).

No que diz respeito a essa última desvantagem, pode-se acrescentar que “em caso de a prestadora não honrar suas dívidas, o trabalhador poderá cobrá-las da empresa contratante” (MIRAGLIA, 2008, p. 214).

Logo, a Administração Pública precisa ter cautela e um planejamento adequado para utilizar o processo de terceirização, pois pode resultar em grandes problemas futuramente e assim gerar aumento de custos nesse processo além de afetar as demais funções do órgão.

A seguir é apresentado um quadro-resumo referente aos aspectos positivos e negativos da terceirização dos autores citados acima:

Quadro 4 - Resumo dos aspectos positivos e negativos referentes à terceirização (continua)

Autor	Aspectos positivos	Autor	Aspectos negativos
COSTA (2017); JÚNIOR (1996)	<ul style="list-style-type: none"> • Produtividade • Competitividade • Redução de custos • Lucro 	CAVALCA NTE; JORGE NETO (2011)	<ul style="list-style-type: none"> • Redução dos direitos globais dos trabalhadores • Promoção dos trabalhadores • Salários dos trabalhadores
QUEIROZ (1992)	<ul style="list-style-type: none"> • Agilidade • Eficiência • Eficácia • Qualidade • Especialização • Competitividade 	MARTINS (2001)	<ul style="list-style-type: none"> • Contratar empresas impróprias • Sem capacidade e idoneidade financeira • Considerar a terceirização somente como método de redução de custos
MARTINS (2011)	<ul style="list-style-type: none"> • Qualidade • Produtividade 	CRUZ (2009); MARTINS (2000)	<ul style="list-style-type: none"> • Desvantagem para o trabalhador • Perda do emprego • Perda dos benefícios sociais
SILVEIRA, SARATT e MOARES (2002)	<ul style="list-style-type: none"> • Produtividade • Eficiência • Aumento da rede de relacionamentos • Redefinição de prioridades • Flexibilização 	MAUAD (2001)	<ul style="list-style-type: none"> • Crescimento do desemprego
CAVALCA NTE e JORGE NETO	<ul style="list-style-type: none"> • Modernização • Redução de custos • Produtividade 	OLIVEIRA (1998)	<ul style="list-style-type: none"> • Perda do emprego • Sem o emprego, não terá salário e, não terá

(2011)	<ul style="list-style-type: none"> • Inovação 		<p>possibilidade de sobrevivência</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reduz o poder de compra • Desincentivo à produção • Redução de empregos • Desemprego incentivará a redução do salário e o subemprego • Crescimento da economia informal • Risco na escolha das empresas prestadoras de serviços • Rotatividade da mão de obra
SILVA (1997); NOGUEIRA (2007)	<ul style="list-style-type: none"> • Redução de custos • Produtividade • Qualidade • Competitividade 	CORTEZ (2015); DA SILVA (2014)	<ul style="list-style-type: none"> • Precarização das condições de trabalho
OLIVEIRA (1998)	<ul style="list-style-type: none"> • Redução do núcleo produtivo • Redução do capital imobilizado • Retirada de atividades ociosas • Enxugamento do quadro funcional • Agilidade • Especialização • Flexibilidade • Controle de qualidade • Redução de custos 	DRUCK (2011)	<ul style="list-style-type: none"> • Desqualifica os valores construídos anteriormente • Faz o trabalhador desacreditar no progresso • Nas possibilidades de emprego e de direitos sociais
COSTA; HOSANA (2014)	<ul style="list-style-type: none"> • Eficiência administrativa • Aumento da qualidade • Redução orçamentária em custeio 	CAMINHA (2014)	<ul style="list-style-type: none"> • Redução dos direitos sociais e trabalhistas
		COSTA; HOSANA (2014)	<ul style="list-style-type: none"> • Problemas com a imagem do órgão no caso da falta de comprometimento do parceiro, perante a sociedade • Riscos para manter a coordenação eficiente de vários contratos • Acréscimo da dependência de terceiros • Problema de localizar o parceiro ideal para as necessidades do órgão • Perda progressiva do controle dos custos dos serviços terceirizados • Perda da identidade cultural • Responsabilidade subsidiária pelos direitos trabalhistas dos funcionários terceirizados.

Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

3 LICITAÇÕES PÚBLICAS E A GESTÃO E FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS

Esse capítulo aborda os aspectos importantes sobre o processo licitatório, uma vez que, é o meio que a Administração Pública utiliza para fazer suas aquisições e contratações. Caracteriza os contratos administrativos, diferenciando os contratos privados dos contratos administrativos, destaca também as espécies desses contratos.

Complementarmente é realizada abordagem referente à gestão e a fiscalização de contratos na Administração Pública, apresentando as figuras do gestor e do fiscal de contrato. Em seguida compreendem-se as responsabilidades subsidiária e solidária da Administração Pública, destacando-se o instituto da conta-depósito vinculado bloqueado para movimentação como o mecanismo encontrado pelo governo capaz de minimizar as responsabilidades trabalhistas e previdenciárias decorrentes dos contratos de terceirização.

Por fim, apontam-se os tipos de sanções e as prerrogativas da Administração Pública para aplicar sanção administrativa, já que esta tem supremacia para realizar tais ações punitivas em razão de descumprimento de cláusulas contratuais pelo prestador de serviço.

3.1 Aspectos importantes sobre o processo licitatório

A licitação é a forma legal que a Administração Pública direta e indireta dispõe para fazer suas compras e facilitar aquisições e contratações, conforme disposto no inciso XXI do artigo 37 da Constituição Federal, que ressalva de tal exigência os casos especificados na legislação. As referidas ressalvas foram especificadas na legislação que se seguiu, a qual, atualmente, consiste na Lei nº 8.666/1993, a Lei Geral de Licitações.

Para Niebuhr (2012, p. 34), a licitação pública “é o meio para celebrar o contrato administrativo, que é o meio para contemplar o interesse público, a fim de propiciar à Administração Pública o recebimento de uma utilidade produzida por terceiros, que sirva a satisfazer a coletividade”.

Hely Lopes Meirelles definiu licitação como “procedimento mediante o qual a Administração Pública seleciona a proposta mais vantajosa para o contrato de seu interesse” (MEIRELLES, 2010, p. 281).

Consoante estabelece o artigo 3º da Lei nº 8.666/1993, a licitação tem por finalidade garantir a observância do princípio constitucional da isonomia, a seleção da proposta mais vantajosa para a administração e a promoção do desenvolvimento nacional sustentável e será processada e julgada em estrita conformidade com os princípios básicos da

legalidade, da impessoalidade, da moralidade, da igualdade, da publicidade, da probidade administrativa, da vinculação ao instrumento convocatório, do julgamento objetivo e dos que lhes são correlatos (BRASIL, 1993).

Além da Lei nº 8.666/1993, também regem as contratações públicas normas complementares, tais como decretos, orientações normativas e instruções normativas específicas, sendo, no entanto, aquela primeira, a regra geral. Além das decisões reiteradas dos tribunais, em especial da Corte de Contas da União, devem subsidiar as decisões em licitações, em especial os procedimentos prévios à instauração dos certames.

A licitação, portanto, resumidamente, consiste no procedimento administrativo formal em que a Administração convoca, mediante condições estabelecidas em ato próprio (edital¹⁴ ou convite), interessados em oferecer propostas para o fornecimento de bens ou a prestação de serviços, e visa a garantir a contratação da proposta mais vantajosa para o Poder Público.

O processo licitatório possui duas fases distintas: a fase interna e a fase externa. A fase interna corresponde aos procedimentos iniciais e preparatórios praticados por cada órgão e entidade administrativa para a realização da licitação (OLIVEIRA, 2017). A fase externa, é aquela que exterioriza a intenção da administração da aquisição de determinado bem ou serviço. Tal fase “inicia-se com a publicação do edital ou com a entrega do convite e termina com a contratação do fornecimento do bem, da execução da obra ou da prestação do serviço” (TCU, 2010, p. 136).

Na figura a seguir, Vieira et al (2013, p. 74), por meio de uma “linha do tempo do processo de aquisição”, sintetizam as várias etapas de um processo licitatório:

¹⁴ Edital é o instrumento através do qual a Administração leva ao conhecimento público a abertura da licitação, fixa as condições de sua realização e convoca os interessados para a apresentação de suas propostas (MEIRELLES, 2010, p. 166).

Figura 1- Linha do Tempo do processo de aquisição

T1- FASE INTERNA	T2- FASE EXTERNA	T3- ASS. DO CONTRATO
I ————— I	I ————— I	I ————— I
T1	T2	T3
requisição e definição do objeto	publicação do edital	início da vigência contratual
Tempo 1	Tempo 2	Tempo 3
	Impugnações e recursos	Assinatura do contrato
1. Especificação e estudo preliminar		
2. Plano de trabalho (serviços)		Alterações contratuais
3. Elaboração do PB ou TR		Penalidades
4. Aprovação do PB ou TR		Término do contrato
5. Pesquisa de preço do mercado		
6. Informação de disponibilidade orçamentária e classificação contábil		
7. Autorização do processo		
8. Nomeação dos condutores da licitação (CPL) ou pregoeiro e equipe		
9. Elaboração do edital e minuta contratual		
10. Análise Jurídica das minutas		
11. Ajustes e expedição do edital		
Obs.: Dependendo do grau de dificuldade no Tempo 1, poderá ser incluída uma etapa de consulta pública para melhor compreensão das especificações que irão definir o objeto, o que implicará maior prazo para realização do certame.		

Fonte: Vieira et al (2013, p. 74).

Podemos observar na figura acima que a fase preparatória é um dos momentos mais importantes do processo licitatório, sendo o que exige maior concentração e compartilhamento de informações entre todos os envolvidos e, principalmente, maior integração entre os setores que demandam e a área de compras (VIEIRA et al, 2013).

É importante ressaltar que para a Administração, a regra é que contratação de obras, serviços, inclusive de publicidade, compras, alienações de bens e locações sempre seja precedida de licitação pública. Todavia, existem casos em que a realização de licitação seria inviável ou frustraria o próprio interesse público. Por consequência disso, em determinadas situações, a lei possibilita que a Administração realize a contratação direta (sem licitação). Diz-se, nesse caso, que a lei autoriza a inexigibilidade ou a dispensa de licitação (ALEXANDRE; DEUS, 2017).

Os autores acima registram que a diferença entre a inexigibilidade e a dispensa de licitação está pautada na possibilidade ou não de competição, e acrescentam que:

Na inexigibilidade, a competição é inviável porque só existe uma pessoa ou um objeto que atende às necessidades da Administração, razão pela qual não é possível realizar a licitação. É o que ocorre, por exemplo, no caso da contratação de artistas consagrados, diretamente ou por meio de empresário exclusivo. Na dispensa, ao contrário, embora exista a possibilidade de competição, a licitação não é realizada por razões de interesse público. Alguns autores costumam diferenciar

as hipóteses de dispensa fazendo a distinção entre licitação dispensada e licitação dispensável. Na licitação dispensada, embora seja possível a competição, a própria lei, de forma vinculante, determina que o certame não se realize. Já na dispensável, embora também seja possível a competição, a lei autoriza que o agente público competente, de forma discricionária, decida se realiza ou não o procedimento licitatório. Em outras palavras, nas hipóteses de licitação dispensável a realização do certame é facultativa. Se optar por não realizá-lo, a Administração efetuará a dispensa antes da contratação (ALEXANDRE; DEUS, 2017, p. 283).

A Lei nº 8.666/1993 estabeleceu, em seu artigo 45, alguns critérios que deverão ser utilizados para o julgamento dos vencedores dos certames, definindo, de forma clara, os tipos de licitação que serão adotados pelos pregoeiros ou Comissão de Licitações (BARROS, 2009). Eis os referidos critérios:

- **Menor preço:** o vencedor será o licitante que apresentar a proposta de acordo com as especificações do edital ou convite e ofertar o menor preço, dentre os licitantes considerados qualificados. A classificação se dará pela ordem crescente dos preços propostos.

- **Melhor técnica:** Será utilizado exclusivamente para serviços predominantemente de natureza intelectual, em especial na elaboração de projetos, cálculos, fiscalização, supervisão e gerenciamento e de engenharia consultiva em geral e, em particular, para a elaboração de estudos técnicos preliminares e projetos básicos e executivos.

- **Técnica e preço:** é aplicável nas mesmas condições da licitação de melhor técnica, acrescendo-se a valoração das propostas de preços, de acordo com critérios preestabelecidos no instrumento convocatório, verificando-se a classificação dos proponentes de acordo com a média ponderada das valorizações das propostas técnicas e de preço através de pesos ponderados.

- **Maior lance ou oferta:** o vencedor será o licitante que apresentar a proposta ou lance com o maior preço, dentre os licitantes qualificados. A classificação se dará pela ordem decrescente dos preços propostos. Tipo de licitação utilizado nos casos de alienação de bens ou concessão de direito real de uso.

As modalidades de licitação possíveis e os procedimentos e formalidades que devem ser observados em cada uma estão previstos tanto na Lei nº 8.666/1993 quanto na Lei Geral do Pregão, ou seja, a Lei nº 10.520/2002 (BARROS, 2009), a saber:

- **Concorrência:** É a modalidade de licitação para compra de bens ou realização de serviços comuns e para obras e serviços de engenharia, entre quaisquer interessados que comprovem possuir os requisitos mínimos de qualificação exigidos no edital para execução de seu objeto.

- **Tomada de Preços:** É a modalidade de licitação entre interessados devidamente cadastrados ou que atenderem a todas as condições exigidas para cadastramento até o terceiro dia anterior à data do recebimento das propostas, observada a necessária qualificação.

- **Convite:** É a modalidade de licitação entre interessados do ramo pertinente ao seu objeto, cadastrados ou não, escolhidos e convidados pela unidade administrativa, em número mínimo de três. Deve ser afixada em local apropriado uma cópia do instrumento convocatório que o estenderá aos demais cadastrados na especialidade correspondente que manifestarem seu interesse com antecedência de até 24 (vinte e quatro horas) horas da apresentação das propostas.

- **Concurso:** É a modalidade de licitação entre quaisquer interessados para escolha de trabalho técnico, científico ou artístico, mediante a instituição de prêmios ou remuneração aos vencedores, conforme critérios constantes de edital publicado na Imprensa Oficial com antecedência mínima de 45 (quarenta e cinco) dias.

- **Leilão:** É a modalidade de licitação entre quaisquer interessados para a venda de bens imóveis inservíveis para a Administração, ou de produtos legalmente apreendidos ou penhorados, ou para a alienação de bens prevista no artigo 19 da Lei de Licitações e Contratos, a quem oferecer o maior lance, igual ou superior ao valor da avaliação. Buscando-se o posicionamento de alguns juristas, verificou-se a possibilidade de ocorrência de dois tipos de leilão, que são o comum e o administrativo. O leilão comum, que é privativo do leiloeiro oficial, é regido pela legislação federal pertinente, podendo a Administração estabelecer as condições específicas. Já o leilão administrativo é feito por servidor público.

- **Pregão:** Instituído pela Lei nº 10.520/2002, o Pregão é a modalidade de licitação mais utilizada, ultimamente. Nela, a disputa se realiza em sessão pública, na qual os licitantes previamente cadastrados apresentam propostas de preço em regime de lances, ou melhor oferta até a obtenção de um vencedor. Aplica-se ao fornecimento de bens e serviços comuns, ou seja, àqueles cujos padrões de desempenho e qualidade podem ser objetivamente definidos no edital, por meio de especificações usuais praticadas no mercado. Essa modalidade de licitação possui regramentos específicos trazidos pela Lei nº 10.520/02, pelo Decreto nº 3.555/2000 e Decreto nº 5.450/05, podendo ser efetivada de forma presencial ou eletrônica via Sistema de Compras do Governo Federal – Comprasnet.

Ainda deve ser citado o “**Sistema de Registro de Preços (SRP)**” ou, simplesmente, “**Registro de Preços**”, previsto no Decreto nº 7.892/2013 (que revogou o antigo Decreto nº 3.931/2001), procedimento que, muito embora não se trate de uma modalidade licitatória,

constitui instrumento formal para registro de preços, para futura aquisição de bens ou contratação de serviços.

O Decreto nº 7.892, de 23 de janeiro de 2013, regulamenta o Sistema de Registro de Preços (SRP) previsto no artigo 15 da Lei nº 8.666/1993. As contratações pelo SRP sujeitam-se às disposições do Decreto, quando realizadas no âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, fundos especiais, empresas públicas, sociedades de economia mista e demais entidades controladas, direta ou indiretamente pela União.

O SRP é definido como um “conjunto de procedimentos para registro formal de preços relativos à prestação de serviços e aquisição de bens, para contratações futuras” (BRASIL, 2013).

Meirelles (2010, p. 82), conceitua o SRP como “conjunto de procedimentos para registro e assinatura em Ata de Preços que os interessados se comprometem a manter, por determinado período de tempo, para contratações futuras de compras ou de serviços frequentes, a serem realizadas nas quantidades solicitadas pela Administração”.

A adoção do registro de preços depende de análise discricionária do Poder Público. “Todavia, a legislação e a respectiva regulamentação afirmam que a sua adoção deve ocorrer preferencialmente, razão pela qual a sua não utilização deve ser devidamente justificada (motivada) pela Administração” (OLIVEIRA, 2017, p. 43).

A modalidade de licitação a ser adotada pelo Poder Público com vistas à aquisição de bens ou serviços dependerá do valor da compra a ser realizada. Seguem abaixo os valores estabelecidos, nos termos da Lei nº 8.666/1993 e do Decreto nº 9.412/2018, a serem observados para que se possa definir a modalidade de licitação cabível:

Quadro 5 - Valores das modalidades licitatórias

Modalidade de Licitação	Obras e serviços de engenharia	Compras e Serviços Comuns
Concorrência	A partir de R\$ 3.300.000,00	A partir de R\$ 1.430.000,00
Tomada de Preço	Até R\$ 3.300.000,00	Até R\$ 1.430.000,00
Convite	Até R\$ 330.000,00	Até R\$ 176.000,00
Pregão	Não há limite	Não há limite

Fonte: Elaborado pela pesquisadora, com base na Lei nº 8.666/1993 e no Decreto nº 9.412/18.

3.2 Características dos contratos administrativos

O legislador da Lei nº 8.666/1993 consignou a definição de contrato no artigo 2º, Parágrafo único, da referida lei, nos seguintes termos:

Parágrafo único. Para os fins desta Lei, considera-se contrato todo e qualquer ajuste

entre órgãos ou entidades da Administração Pública e particulares, em que haja um acordo de vontades para a formação de vínculo e a estipulação de obrigações recíprocas, seja qual for a denominação utilizada (BRASIL, 1993).

Para Meirelles (2010, p. 245), “contrato é todo acordo de vontades, firmado livremente pelas partes, para criar obrigações e direitos recíprocos”. Entende-se, portanto, que é um “negócio jurídico, bilateral e comutativo, em que as partes se obrigam a prestações mútuas e equivalentes de encargos e vantagens” (VIEIRA et al, 2013, p. 177).

Segundo a Lei nº 8.666/1993, o contrato é obrigatório nos casos de concorrência, tomada de preços, dispensas, nos casos de inexigibilidades, cujos preços estejam compreendidos nos limites da concorrência e da tomada de preços; e, ainda, nas aquisições que impliquem garantias/obrigações futuras por parte da contratada.

Após os trâmites licitatórios, a Administração Pública celebra contratos administrativos, formalizando a relação existente entre o ente público contratante e o ente privado contratado, além de fixarem a forma como a prestação de serviço deverá ser realizada.

Meirelles (2010, p. 215) conceitua contrato administrativo como “o ajuste que a Administração Pública, agindo nessa qualidade, firma com particular ou outra entidade administrativa para a consecução de objetivos de interesse público, nas condições estabelecidas pela própria Administração”.

Os contratos administrativos dispõem de um regime jurídico muito distinto daquele aplicável aos contratos privados (MAZZA, 2013). A doutrina destaca, sobretudo, os seguintes elementos de distinção entre as referidas espécies de contratos: aplicação dos princípios e normas do Direito Público; desigualdade entre as partes; mutabilidade e defesa do interesse público.

O quadro abaixo apresenta uma síntese das principais diferenças entre contratos administrativos e contratos privados:

Quadro 6 - Comparativo entre contratos privados e contratos administrativos

Contratos privados	Contratos administrativos
Aplicação do Direito Privado	Aplicação do Direito Público
Normas gerais previstas no Código Civil	Normas gerais previstas na Lei Nº 8.666/1993
Exemplos: compra e venda simples e comodato	Exemplos: concessão de serviço público, consórcio público, parceria público-privada
Igualdade entre as partes (horizontalidade)	Administração ocupa posição de superioridade contratual (verticalidade)
Cláusulas imutáveis (<i>pacta sunt servanda</i>)	Mutabilidade unilateral das cláusulas por vontade da Administração
Defesa de interesses privados	Defesa do interesse público

Fonte: MAZZA (2013, p. 361).

A Lei nº 8.666/1993 regulamenta os contratos administrativos, destacando-os em três espécies: os contratos de execução de obras; os de prestação de serviços; e os contratos de fornecimento de bens. Além dessas três espécies, a legislação relacionada e a doutrina habitualmente assinalam a existência de outras espécies, como os contratos de concessão, os contratos de permissão de serviços públicos e os contratos de gestão (CARVALHO, 2017), além de outros. O quadro abaixo, elaborado pelo autor citado, lista as espécies de contratos administrativos, apresentando as respectivas definições:

Quadro 7 - Espécies de contrato

ESPÉCIE	DEFINIÇÃO
Contratos de Obras	Contratos de obras são aqueles em que o objeto contratado é a construção, reforma, fabricação, recuperação ou ampliação de determinado bem público. Ex: construção de edifícios, escolas, e outros prédios públicos.
Contratos de serviços	Consideram-se contratos de serviços, conforme art. 6, II, da Lei nº 8.666/1993, aqueles que visam à atividade destinada a obter uma utilidade concreta de interesse da Administração Pública. Algumas dessas atividades são mencionadas na Lei. Ex.: atividades de conservação, reparação, conserto, transporte, operação, manutenção, demolição, seguro, locação de bens e outras.
Contratos de fornecimento (compras)	São utilizados para aquisição de bens móveis necessários à execução de serviços administrativos. Tais bens são dos mais variados tipos, em razão da diversidade de atividades da Administração Pública. Exemplo de bens, no caso de hospitais: medicamentos, instrumentos cirúrgicos e hospitalares, equipamentos etc. Os bens são adquiridos de acordo com a necessidade individual de cada órgão da Administração Pública.
Contratos de concessão e de permissão	O entendimento de concessão corresponde à ideia de que alguém, que tem a titularidade de alguma coisa, transfere para outra as faculdades relativas a essa titularidade. Nesse caso, figura como titular dos bens o próprio Estado, e como destinatário das faculdades, o particular. A permissão de serviços públicos, que também é disciplinada pela Lei nº 8.987/1995, assim como as concessões de serviços públicos, tem por objeto a execução de certo serviço público cuja delegação é resultante de descentralização administrativa.
Contratos de alienações e locações	Compreende-se que as alienações da Administração Pública são realizadas por contratos privados (compra e venda, doação, permuta, dação em pagamento etc.). Dessa forma, a Administração Pública deve observar o cumprimento de algumas determinações sem, no entanto, descaracterizar a natureza privada do ajuste. As locações também são contratos de direito privado, sendo a Administração locadora ou locatária. Nesse último caso, não há norma na disciplina locatícia que retire do locador seus poderes legais. Como locadora, a Administração Pública não pode descaracterizar o contrato de natureza privada, caso esta tenha sido a sua escolha, até porque se ela o desejasse, firmaria contrato administrativo de concessão de uso. Logo, trata-se somente de opção administrativa.
Outras espécies	Alguns doutrinadores apresentam outras espécies de contratos, a saber: contratos de gerenciamento – firmado com empresa que comanda empreendimentos de engenharia; contratos de trabalhos artísticos, visam à realização de obras de arte; contrato de empréstimo público, que é um tipo de contrato pelo qual a Administração Pública obtém recursos de particular para atender a situações urgentes e de interesse público.

Fonte: SANTOS (2018, p. 30-31).

A característica dos contratos administrativos é a existência de prerrogativas que podem ser praticadas pela administração pública contratante perante ao particular contratado.

“Essas prerrogativas são denominadas "cláusulas exorbitantes"¹⁵ e decorrem de normas de direito público que situam a administração em posição de supremacia nos contratos administrativos (ALEXANDRINO; PAULO, 2017, p. 598).

Essas prerrogativas estão estabelecidas no art. 58 da Lei nº 8.666/1993 e atribuem à Administração Pública, em relação aos contratos administrativos, os poderes de, unilateralmente, modificá-los, bem como, em alguns casos, rescindi-los; ainda, de fiscalizar lhes a execução; de aplicar sanções e, em caso de serviço essencial, de ocupar provisoriamente bens móveis, imóveis, pessoal e serviços vinculados ao objeto do contrato (PALUDO, 2012).

É importante ressaltar que a Administração Pública não pode alterar unilateralmente as cláusulas econômico-financeiras e monetárias dos contratos administrativos, pois essas cláusulas dependem de prévia concordância do contratado e devem preservar o equilíbrio contratual (PALUDO, 2012).

Outro aspecto importante que precisa ser registrado, conforme (PALUDO, 2012, p. 397) é que “as minutas dos contratos, acordos, convênios ou ajustes devem ser previamente examinadas e aprovadas pela assessoria jurídica da Administração”.

Conforme o autor acima citado, nos contratos administrativos devem constar:

O nome das partes e de seus representantes, o ato de autorização da contratação, a especificação clara do objeto contratado (finalidade do contrato), o número do processo licitatório (ou a dispensa/ inexigibilidade), a legislação aplicável, o crédito orçamentário que garantirá a despesa, a forma de execução, a forma de pagamento, a garantia (se for o caso), as penalidades, além de outras mais peculiares a cada contratação (PALUDO, 2012, p. 397).

Por fim, o conteúdo do contrato deve evidenciar claramente a vontade das partes, advertindo que a vontade da Administração Pública deve estar condicionada ao atendimento do interesse público.

3.2.1 Gestão e fiscalização de contratos

O artigo 67 da Lei nº 8.666/1993 estatui que a Administração tem o dever de acompanhar e fiscalizar a execução do contrato administrativo, “designando para isso um representante com atribuições específicas e, dependendo da conveniência, contratar terceiros

¹⁵ Cláusulas exorbitantes são, pois, as que excedem do direito comum para consignar uma vantagem ou uma restrição à Administração ou ao contratado (MEIRELLES, 2010, p. 256).

para assisti-lo e subsidiá-lo de informações pertinentes a essa atribuição” (BARROS, 2009, p. 304).

Esse representante da Administração, segundo o § 1º do artigo 67 da Lei nº 8.666/1993, “é encarregado de anotar em registro próprio todas as ocorrências relacionadas com a execução do contrato, determinando o que for necessário à regularização das faltas ou defeitos observados” (NIEBUHR, 2012, p. 761).

Dessa forma, para que um contrato administrativo seja executado de modo correto e tenha seu propósito inteiramente atendido, é fundamental que ele seja controlado pela Administração. A despeito disso, Gasparini (2000) afirma que, nos termos do artigo 67 da Lei de Licitações, o acompanhamento da execução do contrato é uma obrigação da Administração Pública e compreende, segundo a doutrina, as atribuições de fiscalizar, orientar, interditar e intervir, vinculadas à perfeita execução do ajuste. Assim, visando atender ao interesse público, a Administração deve fiscalizar a execução do contrato durante todo o seu curso, sendo tal atribuição um dever e não uma faculdade. O mesmo artigo impôs à Administração Pública que fosse designado um representante para acompanhar e fiscalizar o desenvolvimento dos contratos celebrados com particulares (CASTRO, 2010).

Na mesma linha, Furtado (2013) defende que, em decorrência da supremacia do interesse público, não pode a Administração ficar parada, esperando que o contratado cumpra todas as obrigações contratuais, muito menos aguardar o fim do termo de contrato para averiguar se seu objetivo foi efetivamente alcançado. Então, é obrigação da Administração, durante a própria vigência do contrato, averiguar se o contratado está cumprindo suas obrigações. Segundo o autor, essa forma de agir antecipadamente resguarda a Instituição contratante (FURTADO, 2013).

Dentre outras, constituem atividades relacionadas aos contratos o controle dos prazos de vigência, a realização de aditamentos, a adoção de medidas visando ao reequilíbrio econômico-financeiro, quando for o caso; efetuar reajustes ou repactuações, cobrar a atualização dos documentos do contratado, controlar os pagamentos efetuados pelo ente e, ainda, estruturar e atribuir responsabilidade pelo gerenciamento. Assim, na visão de Paludo (2012), para que esse sistema de atividades relacionadas aos contratos funcione adequadamente, é imprescindível que o órgão da Administração Pública estruture uma direção, uma supervisão, um setor, ou pelo menos designe um servidor para responder por ele.

Portanto, entende-se que a fiscalização da execução contratual não é discricionária, mas consiste numa obrigação de acautelar-se para que a execução atenda a todas as condições contratuais. Ademais, ao gestor de contratos é atribuída à visão global do processo de

acompanhamento e fiscalização do contrato e o fiscal exercerá uma fiscalização *in loco*, ou seja, deverá acompanhar a execução contratual no dia a dia.

O acompanhamento e fiscalização de contrato são medidas importantes colocadas à disposição do gestor com o intuito de defender o interesse público. Segundo o TCU (2010, p. 780), “toda execução do contrato deve ser fiscalizada e acompanhada por representante da Administração, de preferência do setor que solicitou o bem, a obra ou o serviço”.

Paludo (2012) assinala que a Lei nº 8.666/1993 deixa subentendido, ao longo de seus artigos, que a administração pública deve planejar e implantar um eficiente sistema de gestão de contratos, compreendendo o gerenciamento, o acompanhamento e a fiscalização de sua execução, além do recebimento do objeto contratado.

É importante observar que a figura do fiscal de contrato não deve ser confundida com a do gestor do contrato. Nesse sentido, Furtado (2010, p. 479) faz a seguinte diferenciação:

Ao fiscal do contrato, como observado, cumpre verificar a correta execução do objeto da avença, de modo a legitimar a liquidação dos pagamentos devidos ao contratado, ou conforme o caso, para orientar as autoridades competentes acerca da necessidade de serem aplicadas sanções ou rescisão contratual. O gestor do contrato, a seu turno, é aquele a quem incube tratar com o contratado. Ou seja, o gestor do contrato tem a função de conversar com o contratado, de exigir que este último cumpra o que foi pactuado, de sugerir eventuais modificações contratuais.

No que diz respeito ao fiscal de contrato, Paludo (2012) entende que o papel do fiscal consiste em verificar se a execução do contrato está sendo realizada conforme com o estabelecido nas cláusulas contratuais. Nesse aspecto, gestão e fiscalização de contratos parecem complementares.

A Instrução Normativa nº 05/2017 traz responsabilidades tanto para os incumbidos das atividades de gestão como para aqueles a quem cabem as atividades de fiscalização de contratos, como se lê no seu artigo 39, a seguir:

Art. 39. As atividades de gestão e fiscalização da execução contratual são o conjunto de ações que tem por objetivo aferir o cumprimento dos resultados previstos pela Administração para os serviços contratados, verificar a regularidade das obrigações previdenciárias, fiscais e trabalhistas, bem como prestar apoio à instrução processual e o encaminhamento da documentação pertinente ao setor de contratos para a formalização dos procedimentos relativos a repactuação, alteração, reequilíbrio, prorrogação, pagamento, eventual aplicação de sanções, extinção dos contratos, dentre outras, com vista a assegurar o cumprimento das cláusulas avençadas e a solução de problemas relativos ao objeto (BRASIL,2017d).

Ao mesmo tempo em que assinala que cabe ao gestor a execução dos contratos, auxiliado pela fiscalização técnica, administrativa, setorial e pelo público usuário, o artigo 40 da norma em referência elenca os seguintes conceitos aplicáveis à atividade de fiscalização dos contratos administrativos:

- **Gestão da Execução do Contrato:** é a coordenação das atividades relacionadas à fiscalização técnica, administrativa, setorial e pelo público usuário, bem como dos atos preparatórios à instrução processual e ao encaminhamento da documentação pertinente ao setor de contratos para formalização dos procedimentos quanto aos aspectos que envolvam a prorrogação, alteração, reequilíbrio, pagamento, eventual aplicação de sanções, extinção dos contratos, dentre outros;

- **Fiscalização Técnica:** é o acompanhamento com o objetivo de avaliar a execução do objeto nos moldes contratados e, se for o caso, aferir se a quantidade, qualidade, tempo e modo da prestação dos serviços estão compatíveis com os indicadores de níveis mínimos de desempenho estipulados no ato convocatório, para efeito de pagamento conforme o resultado, podendo ser auxiliado pela fiscalização de que trata o inciso V deste artigo;

- **Fiscalização Administrativa:** é o acompanhamento dos aspectos administrativos da execução dos serviços nos contratos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra, quanto às obrigações previdenciárias, fiscais e trabalhistas, bem como quanto às providências tempestivas nos casos de inadimplemento;

- **Fiscalização Setorial:** é o acompanhamento da execução do contrato nos aspectos técnicos ou administrativos, quando a prestação dos serviços ocorrer concomitantemente em setores distintos ou em unidades desconcentradas de um mesmo órgão ou entidade; e

- **Fiscalização pelo Público Usuário:** é o acompanhamento da execução contratual por pesquisa de satisfação junto ao usuário, com o objetivo de aferir os resultados da prestação dos serviços, os recursos materiais e os procedimentos utilizados pela contratada, quando for o caso, ou outro fator determinante para a avaliação dos aspectos qualitativos do objeto (BRASIL, 2017d).

O parágrafo 3º do mesmo artigo 40, acima referido, estabelece que as atividades de gestão e fiscalização da execução contratual devem ser realizadas de forma preventiva, rotineira e sistemática, podendo ser exercidas por servidores, equipe de fiscalização ou único servidor, desde que, no exercício dessas atribuições, fique assegurada a distinção dessas atividades e, em razão do volume de trabalho, não comprometa o desempenho de todas as ações relacionadas à Gestão do Contrato (BRASIL, 2017d).

Recomenda-se que as funções de fiscalização e de gestão de contratos sejam cumpridas por pessoas diferentes, de modo a corresponder ao princípio da segregação das funções (FURTADO, 2010).

Vieira et al (2013) ressaltam que os órgãos têm encontrado dificuldades em designar pessoas para serem gestores e fiscais de contratos, daí por que é grande o número de instituições onde gestor e fiscal são a mesma pessoa.

Mesmo diante das citadas dificuldades, para Costa (2013), a Administração Pública tem o poder e o dever de fiscalizar o contrato, razão pela qual é indispensável a nomeação formal de um fiscal para verificar a sua correta execução, não cabendo, nesse caso, juízo de oportunidade e conveniência de o gestor do órgão fazer ou não a designação. É do órgão ou entidade da Administração pública contratante a responsabilidade pela designação, por meio de portaria específica, do servidor ou, a depender do objeto contratado, da equipe de fiscalização que irá exercer as atribuições inerentes e pertinentes à fiscalização.

Por outro lado, Furtado (2010) chama a atenção para a falta de estrutura dos órgãos e entidades da Administração Pública incumbidas da gestão e fiscalização de contratos administrativos, advertindo que a citada deficiência é uma das principais causas da vulnerabilidade do serviço público às fraudes, o que requer atenção imediata do poder público.

3.2.2 Responsabilidades subsidiária e solidária

Tratando-se de contratos de prestação de serviços com dedicação exclusiva de mão de obra, a preocupação da Administração com a fiscalização do contrato deve ser ainda maior, pois, além de o fiscal do contrato averiguar a correta execução do contrato e atuar em tempo hábil, ele ainda deve certificar-se de que os direitos trabalhistas e previdenciários dos empregados terceirizados estão sendo pagos pela contratada.

Não obstante, ainda que a Administração Pública tenha sido diligente no cumprimento do que determina a Lei nº 8.666/1993, acatando todas as normas e parâmetros na contratação de empresas fornecedoras de mão de obra terceirizada, é possível que se depare com a situação em que a contratada deixe de cumprir obrigações trabalhistas e previdenciárias a ela imposta pela legislação (CASTRO, 2010), o que pode acarretar a responsabilização do ente público contratante.

Segundo Meirelles (2010, p. 392), responsabilidades trabalhista e previdenciária:

São todas aquelas que resultam das relações de trabalho entre empregador – pessoa física ou jurídica – e seus empregados, unicamente pessoas físicas. Nessas responsabilidades incluem-se os salários e adicionais, os demais direitos do trabalhador (férias, aviso prévio, indenizações etc.), como, também, os encargos acidentários e previdenciários.

O §1º do art. 71 da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993, que se propõe a discorrer sobre as contratações na Administração Pública, e cuja constitucionalidade foi admitida pelo Supremo Tribunal Federal na Ação Direta de Constitucionalidade n.º 16, assim trata: a falta de adimplência da empresa contratada com relação às obrigações trabalhistas, fiscais e comerciais de seus funcionários, não aduz à Administração Pública a responsabilidade por seu pagamento, uma vez que não percebe a existência de relação de emprego entre os funcionários da empresa fornecedora de serviços e o Estado. Assim, este estaria eximido do dever de arcar com tais débitos (BRITO, 2016; OLIVEIRA, 2014; CORRÊA, 2011).

No entanto, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) firmou o entendimento de que a Administração responde subsidiariamente pela satisfação dos direitos trabalhistas dos empregados da empresa contratada, tendo inclusive editado a Súmula 331, da qual interessam à pesquisa ora projetada os IV e V, com o seguinte teor:

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

[...]

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei nº 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada. (BRASIL, 2016, p. A-97-A-98).

Quanto à responsabilidade da Administração pelos débitos previdenciários, a questão é menos complexa. O § 2º do artigo 71 da Lei nº 8.666/1993 traz claramente a responsabilidade da Administração Pública, no que diz respeito aos encargos previdenciários, sendo solidária com o contratado em relação aos contratos celebrados. Nesse sentido, visando eliminar a responsabilidade solidária por débitos previdenciários da prestadora, por determinação da Lei nº 9.711/1998 (que alterou a Lei nº 8.212/1991), as tomadoras devem fazer a retenção do equivalente a 11% (onze por cento) sobre o valor total dos serviços contidos na nota fiscal, fatura ou recibo emitido pela empresa prestadora de serviços.

A responsabilidade subsidiária explicitada na Súmula nº 331 - TST é entendida com

base na teoria da responsabilidade que decorre de dano causado por ato doloso ou culposo e se baseia nas culpas *in vigilando* ou *in eligendo*.

Ademais, os órgãos da Justiça do Trabalho, baseados na Súmula TST 331, tem condenado seguidamente entes da Administração Pública pelo pagamento das obrigações trabalhistas inadimplidas por empresas por eles para a prestação de serviços de fornecimento de mão de obra terceirizada, responsabilizando-os subsidiariamente, com base no reconhecimento da culpa *in eligendo* e/ou *in vigilando* (BRASIL, 2013).

Na culpa *in vigilando*, observa-se a falta de fiscalização da conduta de um terceiro que está sob a responsabilidade do agente, no caso, causando dano ao terceirizado, por não fiscalizar de forma correta o cumprimento dos encargos trabalhistas pela prestadora. A culpa *in eligendo* provém de uma opção inadequada, a qual ocorre quando se contrata uma empresa prestadora de serviços desprovida de condições, notadamente financeiras, de adimplir os direitos dos trabalhadores por ela contratados. Segundo Martins (2011), responsabilidade subsidiária é uma espécie de ordem: não pagando o devedor principal, ou seja, a empresa contratada, paga o devedor secundário, o contratante.

Diante desse contexto, a Administração Pública corre o risco de ter de responder pelos encargos da prestadora, razão pela qual se conclui que a melhor prática que ela pode adotar é a de ser mais criteriosa no processo de contratação das empresas e, uma vez celebrado o contrato, acompanhar o respectivo cumprimento, por meio de agentes públicos, e certificar-se de que a empresa contratada está adimplindo suas obrigações trabalhistas e se está fazendo o recolhimento dos encargos previdenciários relativos aos empregados que estão prestando o serviço, para assim resguardar a continuidade regular da prestação dos serviços públicos e também evitar demandas judiciais futuras.

A Instrução Normativa nº 3/MPOG, editada em 2009, estabeleceu no seu artigo 19-A uma relação de precauções adicionais que a Administração poderá adotar nos editais de licitação, a fim de resguardar os direitos trabalhistas e/ou previdenciários dos terceirizados das empresas contratadas. Leia-se:

Art. 19-A Em razão da súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho, o edital poderá conter ainda as seguintes regras para a garantia do cumprimento das obrigações trabalhistas nas contratações de serviços continuados com dedicação exclusiva da mão de obra:

I - previsão de que os valores provisionados para o pagamento das férias, 13º salário e rescisão contratual dos trabalhadores da contratada serão depositados pela Administração em conta vinculada específica, conforme o disposto no anexo VII desta Instrução Normativa, que somente será liberada para o pagamento direto dessas verbas aos trabalhadores, nas seguintes condições:

a) parcial e anualmente, pelo valor correspondente aos 13ºs salários, quando

devidos;

b) parcialmente, pelo valor correspondente aos 1/3 de férias, quando dos gozos de férias dos empregados vinculados ao contrato;

c) parcialmente, pelo valor correspondente aos 13^{os} salários proporcionais, férias proporcionais e à indenização compensatória porventura devida sobre o FGTS, quando da demissão de empregado vinculado ao contrato;

d) ao final da vigência do contrato, para o pagamento das verbas rescisórias;

e) o saldo restante, com a execução completa do contrato, após a comprovação, por parte da empresa, da quitação de todos os encargos trabalhistas e previdenciários relativos ao serviço contratado;

II - a obrigação da contratada de, no momento da assinatura do contrato, autorizar a Administração contratante a fazer a retenção na fatura e o depósito direto dos valores devidos ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS nas respectivas contas vinculadas dos trabalhadores da contratada, observada a legislação específica;

III - previsão de que o pagamento dos salários dos empregados pela empresa contratada deverá ocorrer via depósito bancário na conta do trabalhador, de modo a possibilitar a conferência do pagamento por parte da Administração; e

IV - a obrigação da contratada de, no momento da assinatura do contrato, autorizar a Administração contratante a fazer o desconto na fatura e o pagamento direto dos salários e demais verbas trabalhistas aos trabalhadores, quando houver falha no cumprimento dessas obrigações por parte da contratada, até o momento da regularização, sem prejuízo das sanções cabíveis (BRASIL, 2009).

Diante desse contexto, foi criado pelo Ministério do Planejamento, Secretaria de Gestão, um Caderno de Logística de Conta Vinculada, a Conta-Depósito Vinculada - Bloqueada, para movimentação com o objetivo de garantir os recursos necessários para o cumprimento das obrigações sociais e trabalhistas, em caso de inadimplemento da contratada. Essa Conta-Depósito Vinculada é uma forma de pagamento singular, destinada especificamente ao cumprimento de algumas obrigações trabalhistas, portanto, não constitui fundo de reserva. É uma conta aberta pela Administração em nome da empresa contratada, destinada exclusivamente a receber depósitos decorrentes de provisionamentos mensais de encargos trabalhistas, na forma do artigo 19-A e Anexo VII da IN SLTI/MP n° 2, de 30 de abril de 2008.

Para tanto, foi editada a Instrução Normativa n° 3, de 16 de outubro de 2009, que incluiu na Instrução Normativa n° 2, de 30 de abril de 2008, alguns dispositivos que definem regras e condições de pagamento, com o escopo de tentar mitigar fraudes e débitos trabalhistas que ocorrem com frequência nas contratações de serviços com dedicação exclusiva de mão de obra.

Com a instrução Normativa n° 6, de 23 de dezembro de 2013, esse instrumento deixou de ser facultativo e passou a ser obrigatório, portanto, parte integrante do instrumento convocatório. É necessário lembrar que a inviabilidade da utilização de tal instrumento deve ser devidamente justificada. Posteriormente, com a edição da Instrução Normativa n° 3, de 24

de junho de 2014, foi inserido um modelo de Termo de Cooperação Técnica e seus respectivos anexos, para abertura e operacionalização da referida Conta-Vinculada.

Vieira et al (2013, p. 50) enfatiza que “o principal objetivo dessa conta é evitar futuras condenações da Administração na justiça do Trabalho, referentes ao recolhimento dos encargos trabalhistas e previdenciários, quando a empresa contratada não o faz”. Porém, Lobato (2010) alerta que a citada conta pode elevar os custos da contratação, porque diminui o capital de giro das empresas terceirizadas e torna necessário que a Administração esteja preparada para essa nova atribuição.

Para aprimorar as fases de planejamento da contratação, seleção do fornecedor e gestão de contrato, os critérios e práticas de sustentabilidade e o alinhamento com o Planejamento Estratégico do órgão ou entidade, a Secretaria de Gestão do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão publicou a Instrução Normativa nº 05/2017. Assim, essa instrução normativa traz mais ferramentas para que a Administração planeje melhor suas contratações e faça um acompanhamento mais rigoroso de seus contratos.

Com base no exposto, constata-se que o planejamento da contratação se desenvolve nas seguintes etapas:

- Estudos Preliminares: nessa etapa, será analisada, notadamente, a necessidade da contratação, estimativa das quantidades, acompanhadas das memórias de cálculo; levantamento de mercado, justificativa da escolha do tipo de solução a contratar e elaboração de demonstrativo dos resultados pretendidos, em termos de economicidade e de melhor aproveitamento dos recursos humanos, materiais ou financeiros disponíveis.

- Gerenciamento de Riscos: nesta etapa, serão desenvolvidas atividades a ela inerentes, principalmente a identificação dos principais riscos que possam comprometer a efetividade do planejamento da contratação, da seleção do fornecedor e da gestão contratual ou que impeçam o alcance dos resultados que atendam às necessidades da contratação. Além disso, serão avaliados os riscos identificados, consistindo na mensuração da probabilidade de ocorrência e do impacto de cada risco, bem como o tratamento dos riscos considerados inaceitáveis por meio da definição das ações para reduzir a probabilidade de ocorrência dos eventos e suas consequências. Vale ressaltar que o Gerenciamento de Riscos se materializa no Mapa de Riscos, conforme estipula o artigo 26 da IN nº 05/2017.

- Termo de Referência ou Projeto Básico: esse documento deverá ser elaborado a partir dos Estudos Preliminares e do Gerenciamento de Risco, devendo ser utilizados os modelos de minutas padronizados da Advocacia-Geral da União, bem como os Cadernos de Logística da Secretaria de Gestão do MPOG.

Numa síntese, se pode afirmar que a observância das medidas acima relacionadas proporciona uma melhor alocação dos recursos públicos e o atendimento das necessidades expressas nas demandas requisitadas, proporcionando contratações mais eficientes e transparentes.

3.2.2 Sanções administrativas

Nos contratos que mantêm com instituições públicas, as prestadoras de serviço são passíveis de sofrerem sanções administrativas, haja vista que a inobservância do ajuste pactuado, especialmente quanto aos aspectos relacionados ao objeto contratado, a exemplo dos atrasos injustificados na prestação de serviços, pode acarretar, direta ou indiretamente, danos aos órgãos ou entidades da Administração Pública tomadores dos serviços.

Nesse sentido, de acordo com Vieira et al (2013), a Administração poderá, depois de aberto processo administrativo e garantida a prévia defesa, pelo atraso injustificado na execução do contrato ou pela inexecução total ou parcial, aplicar ao contratado as sanções previstas no artigo 87:

Art. 87. Pela inexecução total ou parcial do contrato a Administração poderá, garantida a prévia defesa, aplicar ao contratado as seguintes sanções:

I - advertência;

II - multa, na forma prevista no instrumento convocatório ou no contrato;

III - suspensão temporária de participação em licitação e impedimento de contratar com a Administração, por prazo não superior a 2 (dois) anos;

IV - declaração de inidoneidade para licitar ou contratar com a Administração Pública enquanto perdurarem os motivos determinantes da punição ou até que seja promovida a reabilitação perante a própria autoridade que aplicou a penalidade, que será concedida sempre que o contratado ressarcir a Administração pelos prejuízos resultantes e após decorrido o prazo da sanção aplicada com base no inciso anterior (BRASIL, 1993).

É importante ressaltar que a lei se restringe a indicar as sanções administrativas cabíveis, mas não determina em que situações elas deverão ser aplicadas. Furtado (2010, p. 399) esclarece que “a especificação da sanção e a indicação de quando ela será aplicada deverão ser feitas pelo edital (ou convite) e repetidas no contrato e que sejam indicados os valores das multas a serem aplicadas”.

O autor mencionado acima chama a atenção, ainda, para a regra da proporcionalidade na aplicação das sanções, como é colocada a seguir:

Para pequenas infrações que não tenham causado qualquer dano, a Administração deve aplicar a pena de advertência. Para a eventualidade de reincidência no

cometimento de pequenas infrações, e para as hipóteses de infrações mais rigorosas, mas que não justifiquem a rescisão do contrato, a pena indicada é a multa. Sempre que houver violação de cláusula do contrato que justifique sua rescisão, deve ser aplicada a pena de suspensão temporária. Em hipótese de fraude praticada pelo contratado, de que seria exemplo a juntada ao processo de declarações falsas com o propósito de receber pagamento por serviços não executados, deve ser aplicada a pena mais rigorosa, a declaração de inidoneidade (FURTADO, 2010, p. 400).

Registra-se, ademais, segundo Vieira et al (2013), que compete ao ordenador de despesa ou à autoridade máxima da instituição a aplicação das penalidades, nos casos de advertência, multa e suspensão temporária por até dois anos; e, no caso da pena de declaração de inidoneidade, a respectiva aplicação é de competência exclusiva da autoridade máxima da instituição, ou seja, o Ministro de Estado, Secretário Estadual ou o Secretário Municipal.

Observa a autora citada, ainda, que, em se tratar de procedimento licitatório na modalidade de pregão, as penalidades aplicáveis são diferentes, conforme consta no artigo 7º da Lei nº 10.520/2002:

Art. 7º Quem, convocado dentro do prazo de validade da sua proposta, não celebrar o contrato, deixar de entregar ou apresentar documentação falsa exigida para o certame, ensejar o retardamento da execução de seu objeto, não mantiver a proposta, falhar ou fraudar na execução do contrato, comportar-se de modo inidôneo ou cometer fraude fiscal, ficará impedido de licitar e contratar com a União, Estados, Distrito Federal ou Municípios e, será descredenciado no Sicaf, ou nos sistemas de cadastramento de fornecedores a que se refere o inciso XIV do art. 4o desta Lei, pelo prazo de até 5 (cinco) anos, sem prejuízo das multas previstas em edital e no contrato e das demais cominações legais (BRASIL, 2002).

Ademais, o Caderno de Logística de Sanção Administrativa do MPOG, enfatiza que:

Ao órgão ou entidade da Administração cabe empreender tratativas junto ao órgão consultivo correspondente para alinhar os procedimentos em questão para que, caso o sancionado recorra à esfera judicial por não concordar com a sanção aplicada, não subsista desarmonia de entendimentos entre as regras e teses expendidas na esfera administrativa em relação à esfera judicial, prejudicando indevidamente a defesa do órgão ou entidade (BRASIL, 2015).

É importante destacar que, diante de uma suposta ocorrência de falhas, fraude ou outro tipo de infração à licitação ou ao contrato - o que poderá ser identificada diretamente pelo pregoeiro, fiscal ou gestor do Contrato, pelo recebimento de uma denúncia ou reclamação de usuários dos serviços ou outro meio, é indispensável que haja a abertura de processo administrativo específico para apurar as ocorrências, (BRASIL, 2015).

Por fim, cabe ao gestor e/ou ao fiscal do contrato, em suas respectivas atribuições legalmente instituídas, inicialmente, o encargo de solicitar formalmente a regularização da ocorrência. Se a irregularidade não for sanada, cabe-lhe, incontinenti, comunicar o fato à

Autoridade competente, a fim de que esta possa adotar as providências cabíveis quanto ao assunto. A fiscalização não pune o contratado, apenas sugere à Administração superior as penas cabíveis.

4 ANÁLISE DA GESTÃO E FISCALIZAÇÃO DOS CONTRATOS DE MÃO DE OBRA TERCEIRIZADA DO IFPI

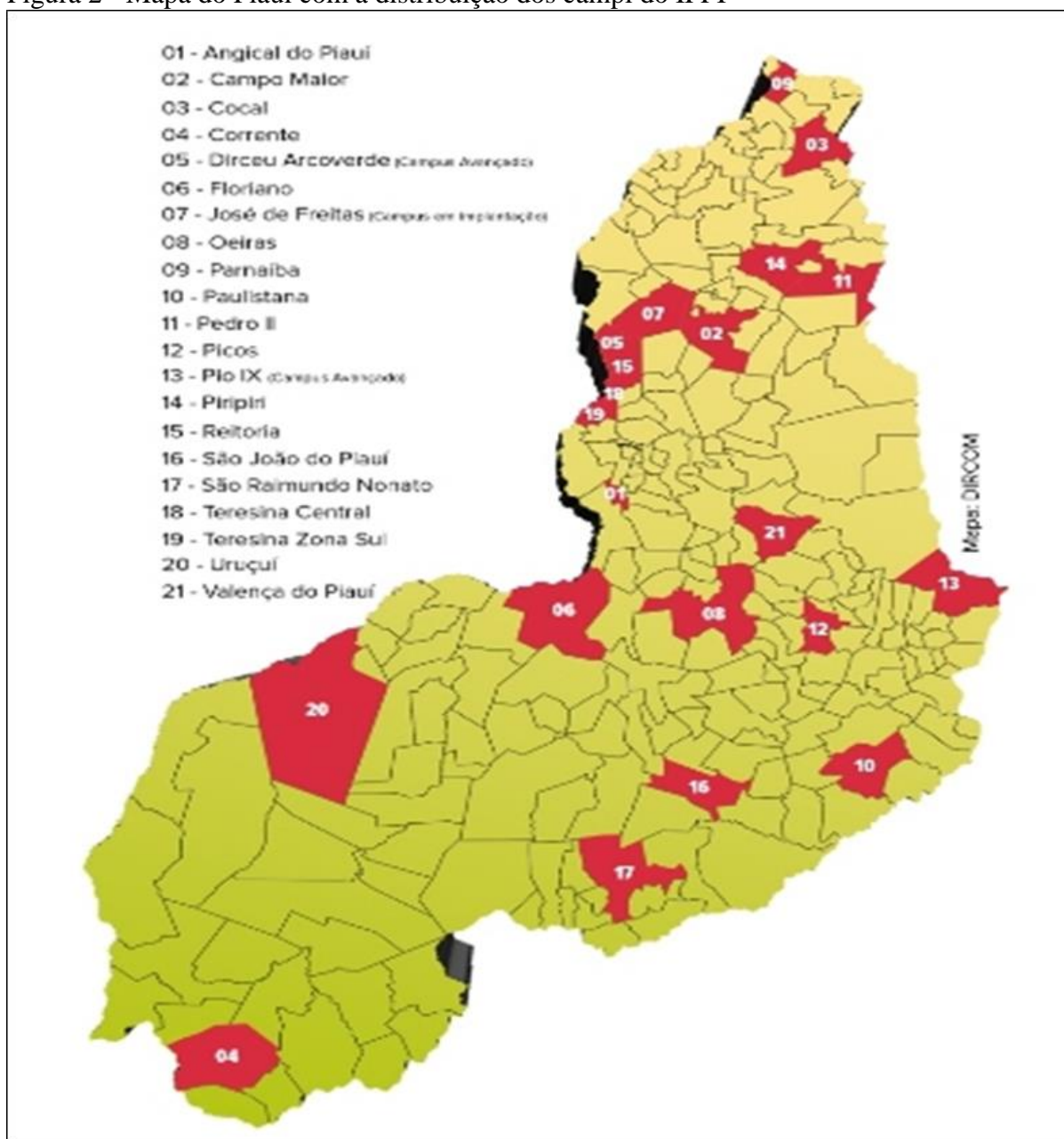
Constitui a finalidade principal deste capítulo fazer a apresentação e o tratamento dos inúmeros dados coletados sobre os contratos celebrados e executados no âmbito do IFPI, no período de 2013 a 2017, tendo como objeto a terceirização de mão de obra, bem assim, apresentar as conclusões extraídas, respondendo, assim, à questão central desta pesquisa. Todavia, tal resposta constará somente nas duas últimas partes do presente capítulo, ou seja, nos seus tópicos “4.2” e “4.3”. Antes delas, é desenvolvido um tópico que a mestrandanda reputa importante para a compreensão das outras duas partes, qual seja, o tópico “4.1”, em que é feita uma caracterização do IFPI.

4.1 Caracterização do IFPI

O IFPI é uma instituição de educação profissional pública, que faz parte da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, ocupando posição de referência educacional, local, regional e nacional. O IFPI tem sua sede na capital do Estado do Piauí Teresina e foi criado pela Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008, é vinculada ao Ministério da Educação, tem natureza jurídica de autarquia, sendo detentora de autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático-pedagógica e disciplinar e tem como missão promover uma educação de excelência, direcionada às demandas sociais. (IFPI, 2018).

Em dezembro de 2009, o IFPI tinha 5 (cinco) *campi* em funcionamento: dois em Teresina, um em Floriano, um em Picos e um em Parnaíba. Atualmente, a Instituição está presente em 18 municípios do Estado, entretanto, sua abrangência ultrapassa os limites territoriais de tais municípios, tendo em vista o deslocamento de alunos para acesso ao ensino, conforme modalidade e perfil de cursos ofertados. Suas unidades são representadas por 17 *campi*, 3 Campus Avançado e 1 Reitoria. O mapa a seguir apresenta a distribuição dos *campi* do IFPI no território piauiense:

Figura 2 - Mapa do Piauí com a distribuição dos campi do IFPI



Fonte: Diretoria de Comunicação do IFPI

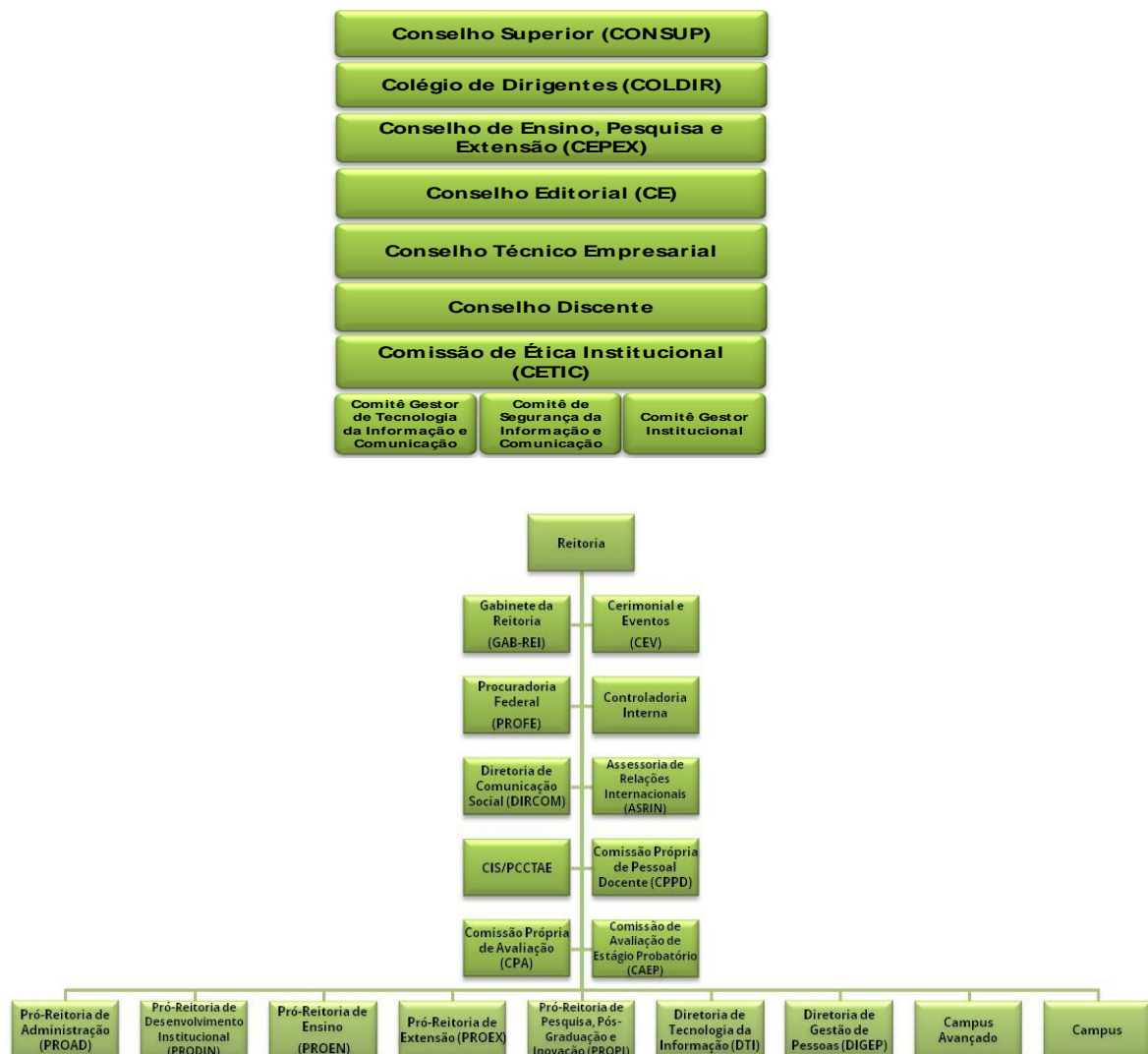
A administração do IFPI é composta pela Reitoria¹⁶ e pela Direção-Geral¹⁷ dos *campi*, com a colaboração dos órgãos superiores, colegiados, consultivos e demais unidades organizacionais executivas componentes da estrutura organizacional. A instituição tem 05 (cinco) Pró-Reitorias: Pró-Reitoria de Administração (PROAD), Pró-Reitoria de Desenvolvimento Institucional (PRODIN), Pró-Reitoria de Ensino (PROEN), Pró-Reitoria de

¹⁶ É a unidade organizacional executiva central, responsável pela administração e supervisão de todas as atividades do IFPI (IFPI, 2018).

¹⁷ É a unidade executiva responsável pela administração e supervisão de todas as atividades do campus (IFPI, 2018).

Extensão (PROEX) e a Pró-Reitoria de Pós-Graduação, Pesquisa e Inovação (PROPI). Além dessas unidades, o IFPI tem 02 (duas) diretorias sistêmicas subordinadas à Reitoria, responsáveis por atuar de forma sistêmica e integrada no âmbito do IFPI, em assuntos relacionados à Gestão de Pessoas – Diretoria de Gestão de Pessoas (DIGEP) – e à Tecnologia da Informação – Diretoria de Tecnologia da Informação (DTI), conforme disposto na figura 3, abaixo (IFPI, 2018).

Figura 3 - Organograma do IFPI



Fonte: IFPI (2018, p. 5).

De acordo com Alexandre e Deus (2017), é fundamental que a Administração Pública mantenha uma estrutura predial, administrativa e de apoio que lhe dê o suporte necessário para o desenvolvimento de suas atividades, para atender ao interesse público, como é demonstrado na figura 3 acima.

A participação do IFPI no Estado é muito importante e significativa, pois é uma instituição que articula a educação básica, profissional e superior, com ação pluricurricular e multicampi, que atua no desenvolvimento de programas e projetos de ensino, nos níveis básicos, por meio dos cursos de nível médio integrado e técnico subsequente; no nível superior, através dos cursos de tecnologia, licenciatura e bacharelado; e no nível de pós-graduação, com cursos de especialização e mestrado (IFPI, 2018).

Segundo o Relatório de Gestão (IFPI, 2018), por meio da pesquisa e da extensão, a instituição busca contribuir para o desenvolvimento tecnológico de novos processos, produtos e serviços, em articulação com os setores produtivos da sociedade local e regional. Além disso, busca promover a produção e a difusão de conhecimentos científicos e tecnológicos, na perspectiva do desenvolvimento social e econômico do Piauí e da região Nordeste do Brasil.

Em 31 de dezembro de 2017, haviam 22.050 alunos matriculados nessa instituição, segundo dados da Plataforma Nilo Peçanha (BRASIL, 2018). O número de servidores efetivos admitidos para os corpos docente e técnico-administrativo nos últimos cinco anos é de 1.246 e 960, respectivamente, de acordo com informações do Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos (SIAPE). Desta forma, há uma grande concentração de pessoas que utilizam os serviços prestados pelo IFPI, isto sem incluir os empregados de empresas contratadas e membros da comunidade em geral.

Para atender a demanda de serviços e para oferecer à comunidade acadêmica condições de desenvolver satisfatoriamente suas atividades, o IFPI terceiriza diversas atividades essenciais. Diante disso, a instituição conta com a Pró-Reitoria de Administração (PROAD), responsável por planejar, dirigir, superintender e coordenar as atividades de administração e planejamento orçamentário (IFPI, 2011).

Contudo, o uso da terceirização de serviços como estratégia de gestão deve ser objeto de acompanhamento rigoroso desde o processo de elaboração do planejamento da contratação até o processo de fiscalização da execução das atividades, com o objetivo de evitar ou minimizar os custos indesejados ou “ocultos”, tecnicamente denominados de ineficiência, sob a ótica da otimização dos recursos existentes (SANTOS, 2013).

Com isso, para uma gestão e fiscalização adequada de contratos, é importante a utilização de um sistema eficiente que permita o gerenciamento, o acompanhamento e a fiscalização da execução contratual, bem como o recebimento do objeto contratado. Essa necessidade, determinada de forma implícita na Lei nº 8.666/1993, é primordial para a contratação administrativa, compreendendo objetivos, processos, responsabilidades, atores e

papéis destinados a garantir que a contratação atinja os benefícios e resultados pretendidos, os quais justificaram a contratação (PALUDO, 2012).

Desse modo, a instituição deve estruturar uma direção, supervisão ou setor, ou mesmo designar um servidor responsável pelas atividades relacionadas aos contratos, para controlar os prazos de vigência, aditamentos, reequilíbrio econômico-financeiro, reajustes, repactuações, atualização dos documentos do contratado, pagamentos efetuados pelo ente e demais questões relacionadas ao contrato. Portanto, estruturar e atribuir responsabilidade pelo gerenciamento são passos essenciais para uma adequada gestão (PALUDO, 2012).

Diante desse cenário, o IFPI criou a Coordenação de Contratos (CCONT), em 2012, de acordo com a Resolução nº 076/2012 - Conselho Superior, subordinada ao Departamento de Administração (DADM), as quais fazem parte da estrutura administrativa da PROAD do IFPI, como ilustrado no quadro 8, a seguir:

Quadro 8 - Estrutura da PROAD/2018

1. Pró-Reitoria de Administração (PROAD)
1.1. Assistente da Pró-Reitoria de Administração
1.2. Diretoria de Orçamento, Contabilidade e Finanças
1.2.1. Assistente Técnico-Contábil
1.2.2. Departamento de Contabilidade e Finanças
1.3. Departamento de Administração
1.3.1. Coordenação de Contratos
1.4. Departamento de Logística e Manutenção
1.4.1. Coordenação de Patrimônio e Almoxarifado
1.4.2. Coordenação de Manutenção e Logística de Transportes
1.5. Departamento de Licitações
1.5.1. Coordenação de Compras
1.6. Departamento de Monitoramento e Acompanhamento da Execução Financeira

Fonte: Site do IFPI

A partir de sua criação, a CCONT passou a realizar atividades de gerenciamento administrativo e fiscalização de contratos de serviços continuados do IFPI, de acordo com o respectivo Regimento Interno (IFPI, 2011, p. 51-52), que enumera suas competências em seu artigo 63:

Art. 63 Compete à Coordenação de Contratos:

- I - elaborar minutas de contratos e termos aditivos;
- II - acompanhar a execução dos contratos da reitoria, referentes a serviços prestados;
- III - controlar e monitorar a execução dos contratos dos Campi, referentes a serviços prestados;
- IV - analisar as solicitações de repactuação de preços dos contratos de serviços prestados da reitoria;
- V - manter dados atualizados referente a contratos do IFPI no acompanhamento de valores, fiscais, vigência e outros;
- VI - fazer relatórios substanciados sobre repactuação, equilíbrio econômico-

financeiro e prorrogação de contratos da reitoria, através da análise da viabilidade dos serviços contínuos;
VII - dar suporte à Contabilidade e aos Campi, quanto às informações, gestão e fiscalização de cada contrato existente no IFPI;
VIII - comunicar à autoridade competente, formalmente, as irregularidades cometidas passíveis de penalidade, após os contatos prévios com a contratada;
IX - publicar contratos, termos aditivos e rescisão no Sistema Integrado de Administração de Serviços Gerais (SIASG)/Sistema de Gestão de Contratos (SICON);
X - desenvolver outras atribuições afins.

Nesse sentido, é competência da CCON observar as questões referentes à terceirização no âmbito da Reitoria e dar suporte aos *campi* do IFPI, no sentido de gestão, acompanhamento, e fiscalização das contratações de empresas terceirizadas. Na maioria dos *campi* essa responsabilidade é do Departamento de Administração e Planejamento de cada *Campus*.

4.2 Contextualização da gestão e fiscalização de contratos de prestação de serviços de mão de obra do IFPI

A Administração Pública tem o poder e o dever de fiscalizar o contrato, o que torna indispensável a necessidade de nomeação formal de um fiscal para acompanhar a correta execução contratual, não cabendo juízo de oportunidade e conveniência do gestor do órgão a respeito de nomeá-lo ou não (COSTA, 2013).

Diante disso De Almeida (2009, p. 54) esclarece que enquanto a fiscalização contratual “focaliza a exigência do cumprimento contratual por parte das contratadas”, a gestão dos contratos institui “a condução integral do processo de contratação, desde a identificação das necessidades da Administração até o fim da execução do contrato, com o seu devido encerramento”.

A partir da análise dos atos administrativos publicados na página do IFPI, se pode constatar que a designação para as funções de gestor e fiscal de contratos se dá por meio de portarias do Reitor e recaem sobre servidores efetivos, aos quais cabe o desempenho das atribuições definidas na IN nº 05/2017. No IFPI, foi utilizada uma portaria para cada fiscal designado. Na mesma portaria de designação de cada fiscal foi designado também um substituto. Já os gestores foram todos eles, tanto os da Reitoria quanto os dos *campi*, foram todos designados numa única portaria. Entretanto, notou-se que nas portarias não foram especificadas as atribuições de cada função, sendo os designados orientados a seguirem a IN nº 05/2017. Foi observado, também, que o critério usado para a escolha do fiscal de contrato

foi a circunstância de estar o servidor envolvido com a atividade que será terceirizada. Por exemplo, no contrato de mão de obra terceirizada para a cozinha, o fiscal geralmente é a pessoa que ocupa o cargo de nutricionista do *campus*. Verificou-se que o IFPI tem proporcionado cursos de capacitação para esses fiscais e gestores, o que tem ajudado a melhorar a gestão e a fiscalização do órgão.

Constatou-se que as atividades de fiscalização dos contratos exercidas no âmbito do IFPI têm se aperfeiçoado nos últimos anos. O uso da figura do fiscal, com as características de acompanhar e fiscalizar a atuação dos contratos no cumprimento das obrigações contratuais, conforme dispõem os artigos 58, inciso III e, 67, *caput*, ambos da Lei nº 8.666/1993, tem se tornado uma prática habitual.

Já foi mencionado que os contratos administrativos estão condicionados à prévia realização de licitação. No entanto, muito embora essa seja a regra, a própria Lei nº 8.666/1993 previu alguns casos excepcionais em que ela será dispensada (artigo 17, incisos I e II), dispensável (artigo 24, incisos I a XVII) ou inexigível (artigo 25, incisos I a III).

Carvalho (2017) ratifica que a aquisição de obras, serviços e afins, quando contratadas com terceiros, deverá ser precedida de procedimento licitatório, sendo a licitação dispensável ou inexigível em algumas situações previstas em lei. Nesse sentido, a assinatura de contrato depende de prévio procedimento de contratação. Os contratos administrativos cujo objeto é o fornecimento de mão de obra poderão ser firmados em caráter emergencial (sem a realização de licitação) na hipótese prevista pelo artigo 24, inciso IV da Lei nº 8666/1993 - ou seja, quando houver situação emergencial ou de calamidade pública, e desde que a licitação não seja possível por motivo alheio à vontade da administração pública.

Ao contrário do que ocorre com os contratos padrão, cuja vigência é de até 60 meses, os contratos emergenciais não podem vigorar por mais de 180 dias, pois se supõe que nesse período a administração pública pode se organizar para realizar a licitação. Marques (2013, p. 09) resume tal questão, afirmando que:

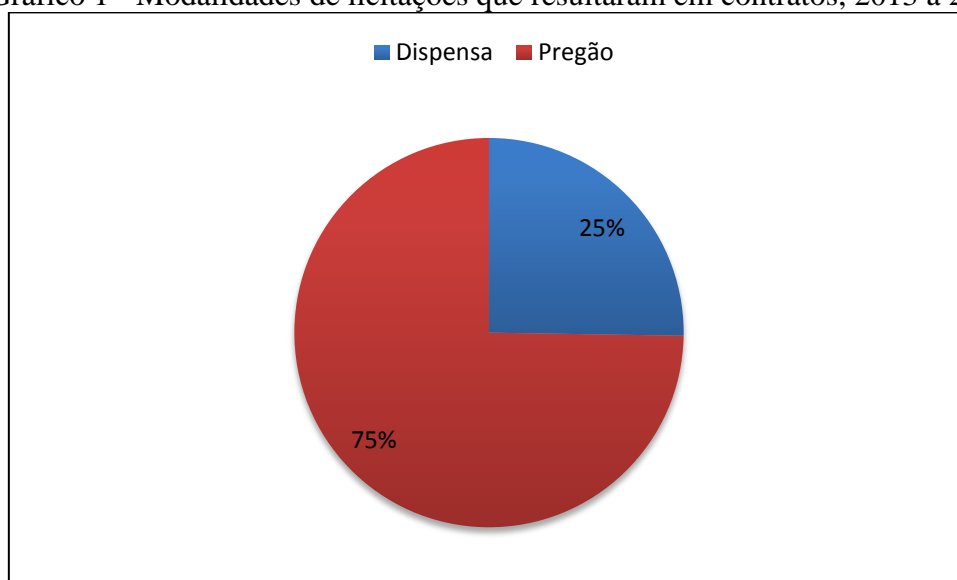
para que se fundamente a contratação nos casos de emergência, esta deverá estar escudada cabalmente em situações reais de risco derivado de fatos imprevisíveis ou previsíveis, mas inevitáveis, afastando-se emergências fictas ou fabricada evidenciadas pela falta de planejamento do Administrador.

Especificamente quanto ao pregão, o art. 4º do Decreto nº 5.450/2005 (para aquisição de bens e serviços comuns), no âmbito da União, determina a obrigatoriedade de utilização de modalidade pregão e, preferencialmente, o uso do pregão eletrônico.

Nesse sentido, visando a identificar a modalidade de procedimento licitatório que gerou os contratos de serviços terceirização de mão de obra no IFPI no período 2013 a 2017, foram investigados no Site de Compras do Governo Federal - Comprasnet, e também no site do próprio IFPI, todos os contratos vigentes no referido período, a fim de identificar se esses contratos foram oriundos de procedimentos licitatórios. Os contratos analisados estão relacionados no Apêndice I desta dissertação.

O gráfico 1, abaixo, representa os contratos celebrados para a terceirização de mão de obra no IFPI, no período de 2013 a 2017, indicando os percentuais dos que foram celebrados com prévia licitação ou em que foi dispensada ou não exigida licitação, e, ainda, nos casos em que houve licitação, a modalidade de licitação adotada.

Gráfico 1 - Modalidades de licitações que resultaram em contratos, 2013 a 2017



Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

Como se pode notar, a maioria dos contratos de serviços de terceirização de mão de obra no IPFI no período pesquisado, ou seja, 75 % foi precedida de licitação.

Os 25 % restantes dos contratos foram celebrados sem prévia licitação, porém, com dispensa legal, para suprir a interrupção da prestação de serviços por empresas que tiveram seus contratos rescindidos a título de sanção administrativa, e enquanto se concluíssem os processos licitatórios destinados à contratação de empresas para realizar os serviços em referência. Com efeito, segundo Alexandrino e Paulo (2017), a aplicação de sanções pela Administração Pública pode resultar em rescisão unilateral do contrato.

Portanto, conclui-se que em 100% dos contratos de terceirização de mão de obra o IFPI respeitou a Lei de Licitações e o Decreto nº 5.450/2005, no que diz respeito à

observância da prévia licitação, quando exigida, para contratar a empresa fornecedora da mão de obra.

Em dezembro de 2017, o IFPI mantinha 100 contratos administrativos de serviço de mão de obra terceirizada, tais como serviço de limpeza e conservação, vigilância, copa e cozinha, manutenção predial, condução de veículos, reprografia, recepcionista e ascensorista, utilizando, com aproximadamente, 580 trabalhadores terceirizados nas diversas categorias, isso sem contar as contratações sem vinculação de mão de obra¹⁸.

Na sequência, a autora fez o levantamento de todos os contratos vigentes de mão de obra terceirizada do IFPI, no período de 2013 a 2017 (a relação consta no Apêndice I), procurando encontrar o quantitativo de contratos de prestação de serviços com dedicação exclusiva de mão de obra vigentes no mês de dezembro de cada ano, na Reitoria e nos *campi* do IFPI. O Quadro 9, abaixo, apresenta a síntese do levantamento referido, indicando o nome de cada *campus*, o ano em referência e a quantidade de contratos de prestação de serviços que o *campus* mantinha com empresas, para fornecimento de mão de obra terceirizada, no mês de dezembro do ano indicado.

Quadro 9 - Quantitativo de contratos de mão de obra terceirizada IFPI de 2013 a 2017

Nº	CAMPUS DO IFPI	2013	2014	2015	2016	2017
1	Angical	6	6	6	6	5
2	Campo Maior	0	3	5	5	5
3	Cocal	0	3	5	5	5
4	Corrente	5	5	5	5	5
5	Dirceu	2	3	2	2	2
6	Floriano	6	6	6	5	5
7	Jose De Freitas	0	2	2	2	2
8	Oeiras	2	3	4	5	5
9	Parnaíba	6	6	6	5	5
10	Paulistana	4	4	5	5	5
11	Pedro II	2	3	5	5	5
12	Picos	5	5	5	5	5
13	Pio IX	0	2	2	2	2
14	Piripiri	6	6	6	6	6
15	Reitoria	3	5	5	5	5
16	São João Do Piauí	2	3	5	5	5
17	São Raimundo Nonato	5	5	5	5	5
18	Teresina Central	6	6	8	7	7
19	Teresina Zona Sul	6	6	6	6	6
20	Uruçuí	5	5	5	5	5
21	Valença	0	3	5	5	5
Total		71	90	103	101	100

Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

¹⁸ Não há alocação contínua de empregados da contratada nas dependências do órgão, nem dedicação exclusiva. São exemplos comuns os serviços de manutenção preventiva ou corretiva de equipamentos, locação de máquinas, etc. A efetiva execução da atividade contratada será realizada, apenas, quando provocada a demanda (IFPI, 2017).

Apurando-se o conteúdo do quadro acima, percebe-se que do ano de 2013 para o de 2015 houve no IFPI um aumento considerável no número de contratos de terceirização de mão de obra. Tal fato está diretamente relacionado com a expansão do IFPI para os municípios do Piauí.

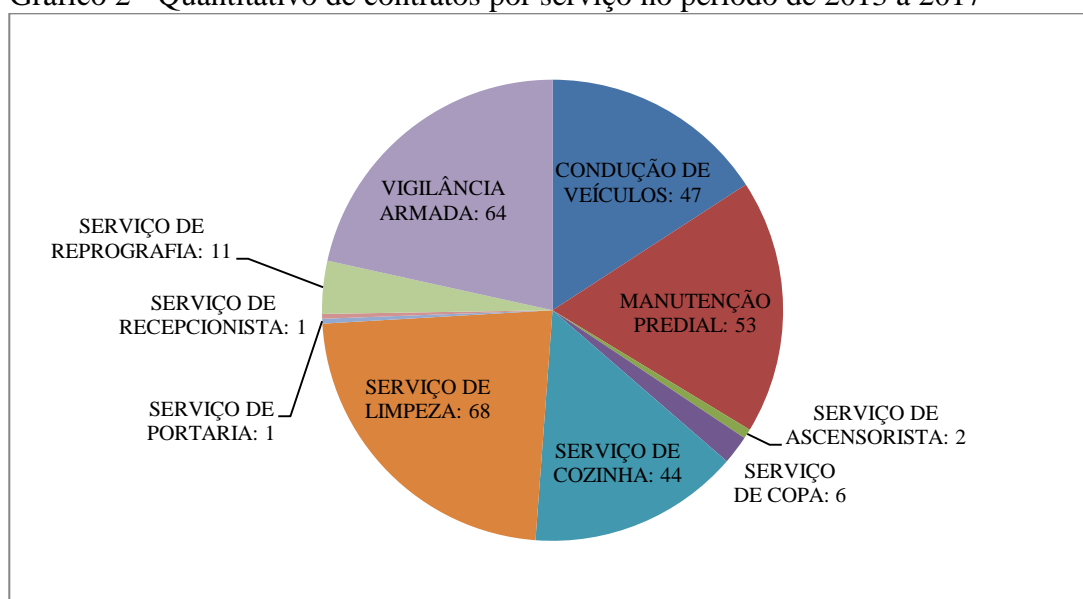
Já nos anos de 2016 a 2017, o número de contratos se manteve praticamente na mesma média do ano de 2015.

Até o ano de 2009, o IFPI tinha apenas em quatro *campus* (Teresina Central, Teresina Zona Sul, Parnaíba e Floriano) e uma Reitoria. Em 2009, houve a primeira grande expansão do IFPI, tendo este se estendido para mais seis municípios. A instituição passou a funcionar em Angical, Corrente, Piripiri, Paulistana, São Raimundo Nonato e Uruçuí (PDI, 2014-2019).

Ainda de acordo com o PDI (2014-2019), no segundo semestre de 2013 houve a segunda expansão, entrando em funcionamento os *campi* de Pedro II, Oeiras e São João do Piauí e o Campus Avançado Dirceu Arcoverde. Por último, no ano de 2014, houve uma terceira expansão, quando entraram em atividade os *campi* de Campo Maior, Cocal e Valença do Piauí e os dois Campi Avançados (José de Freitas e Pio IX).

Visando identificar quais foram as áreas que demandaram a celebração dos contratos de terceirização de mão de obra no IFPI, no período considerado nesta pesquisa, e considerando a expansão demonstrada, foi efetuado o levantamento que ora se apresenta sintetizado no gráfico 2, abaixo.

Gráfico 2 - Quantitativo de contratos por serviço no período de 2013 a 2017



Fonte: Elaborado pela pesquisadora com base nos dados do site Comprasnet.

Nota-se, conforme o gráfico 2 acima, que a área que demandou a celebração do maior número de contratos para terceirização de mão obra foi a de Limpeza e Vigilância Armada, o que se explica pelo fato de que todos os *campi* do IFPI necessitam desses dois serviços. Em seguida, pela ordem decrescente do número de contratos, aparecem as áreas de manutenção predial, condução de veículos e serviço de cozinha, o que também segue uma lógica esperada, na medida em que boa parte dos *campi* utilizam dos serviços dessas áreas.

Foram levantados, também, os valores anuais das despesas com os contratos de terceirização de mão de obra em cada uma das áreas acima mencionadas, dentro do período delimitado para a pesquisa, sendo apurado os valores que constam no quadro 10, abaixo:

Quadro 10 - Valores anuais das principais contratações do IFPI

SERVIÇOS	2013	2014	2015	2016	2017
Manutenção Predial	R\$ 815.027,97	R\$ 950.684,42	R\$ 1.232.648,85	R\$ 2.095.265,92	R\$ 965.063,85
Condução de Veículos	R\$ 915.446,91	R\$ 1.068.705,42	R\$ 2.321.730,88	R\$ 2.393.462,26	R\$ 1.958.551,50
Serviços de Copa e Cozinha	R\$ 1.136.533,96	R\$ 1.890.134,90	R\$ 2.287.563,88	R\$ 3.737.195,66	R\$ 4.432.422,87
Limpeza e Conservação	R\$ 5.431.019,09	R\$ 7.326.860,86	R\$ 9.554.543,91	R\$ 10.669.793,01	R\$ 9.591.110,82
Vigilância Armada	R\$ 5.780.229,51	R\$ 9.392.927,75	R\$ 11.691.705,21	R\$ 12.262.054,44	R\$ 10.568.524,63
Total	R\$ 14.078.257,44	R\$ 20.629.313,35	R\$ 27.088.192,73	R\$ 31.157.771,29	R\$ 27.515.673,67

Fonte: Tesouro Gerencial (2017).

Analisando os dados do quadro acima, observa-se que até o ano de 2016 houve um crescimento nas despesas, o que se explica pela já mencionada expansão do IFPI. Em 2017 já houve pequena diminuição de despesa, retornando a um patamar próximo do de 2016, o que foi ocasionado pelos cortes orçamentários do Governo Federal, conforme Portaria nº 28, de 16 de fevereiro de 2017- MPOG, que forçaram o IFPI a se adequar à nova realidade.

É importante ressaltar que, no ano de 2017, o orçamento de despesas de custeio do IFPI foi de R\$ 60.462.057,26 (sessenta milhões, quatrocentos e sessenta e dois mil, cinquenta e sete reais e vinte e seis centavos). Desse valor, R\$ 27.515.673,67(vinte e sete milhões, quinhentos e quinze mil, seiscentos e setenta e três reais e sessenta e sete centavos) foram gastos com os contratos de serviços de mão de obra terceirizada, ou seja, aproximadamente 46% do orçamento de custeio do IFPI, de acordo com informações do Tesouro Gerencial¹⁹,

¹⁹ Tesouro Gerencial é um Sistema de Consulta de informações do Sistema Integrado de Administração Financeira (SIAFI) do Governo Federal.

revelando que essa instituição compromete um percentual elevado de seu orçamento de custeio, em comparação com seus recursos discricionários.

Outro aspecto importante nesta pesquisa diz respeito à implantação da conta vinculada em cada contrato de terceirização, o que foi determinado pela IN nº 6, de 23 de dezembro de 2013, que passou a vigorar em 26 de fevereiro de 2014. A determinação consta no art. 19-A, da citada norma, com o seguinte teor:

Art. 19 - A. O edital deverá conter ainda as seguintes regras para a garantia do cumprimento das obrigações trabalhistas nas contratações de serviços continuados com dedicação exclusiva de mão de obra:

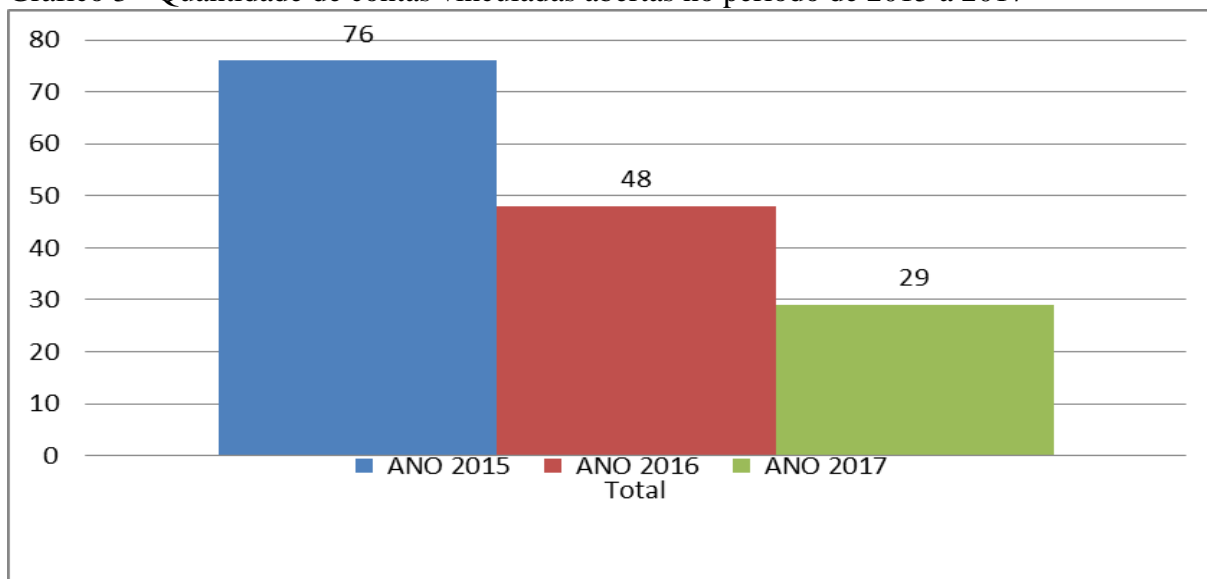
I - previsão de provisionamento de valores para o pagamento das férias, 13º (décimo terceiro) salário e verbas rescisórias aos trabalhadores da contratada, que serão depositados pela Administração em conta vinculada específica, conforme o disposto no Anexo VII desta Instrução Normativa (BRASIL, 2013).

Os provisionamentos devem ser realizados pela Administração contratante, mediante desconto mensal na fatura de serviços da contratada, fazendo-se em seguida o respectivo depósito na “Conta-Depósito Vinculada - bloqueada para movimentação”. Tal conta deve ser aberta em nome do prestador de serviço, para o pagamento dos encargos trabalhistas, em relação à mão de obra das empresas contratadas para prestar serviços de forma contínua, por meio de dedicação exclusiva de mão de obra (BRASIL, 2013). As verbas a que se destinam os valores provisionados e os respectivos percentuais constam no Anexo I, desta pesquisa.

A criação da conta depósito vinculada teve também como objetivo garantir a quitação de algumas verbas trabalhistas e, assim, minimizar a possibilidade de responsabilização subsidiária da União em caso de inadimplemento dessas verbas pelas empresas contratadas (BRASIL, 2014).

No âmbito do IFPI, a implantação da conta vinculada nos contratos de terceirização de mão obra ocorreu nos contratos firmados a partir do ano de 2015. O gráfico 3, a seguir, apresenta as quantidades de contas vinculadas abertas pelo IFPI, no período de 2015 a 2017:

Gráfico 3 - Quantidade de contas vinculadas abertas no período de 2015 a 2017



Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

Como se vê no quadro 9 (pág. 78), o IFPI mantinha 90 contratos de terceirização de mão de obra no mês de dezembro do ano de 2014, ou seja, quando já vigorava a obrigatoriedade de abrir a conta vinculada em relação a cada contrato. No entanto, como se depreende do gráfico acima, nenhuma conta vinculada havia sido aberta pelo IFPI no ano de 2014, o que implica a constatação de que no ano de 2014 o IFPI descumpriu totalmente a IN nº 06/2013, do MPOG.

No ano de 2015 foram abertas 76 contas vinculadas, sendo que, conforme a figura 6, em dezembro de 2015 o IFPI mantinha 103 contratos de terceirização de mão de obra, o que revela o descumprimento parcial da IN nº 06/2013, pois um número considerável de contratos não teve conta vinculada. Esse descumprimento parcial prosseguiu nos anos de 2016 e 2017, pois em dezembro de 2016 haviam 101 contratos e apenas 48 contas vinculadas; e, em dezembro de 2017, 100 contratos para 29 contas vinculadas.

Vale ressaltar que nos anos de 2016 e 2017 ainda vigoravam ou foram prorrogados vários dos contratos do ano de 2015, o que explica em parte a diminuição do número de contas vinculadas abertas naqueles dois anos, em comparação com este último. Todavia, considerando a relação do número de contratos com o número de contas vinculadas abertas, fica evidente, no geral, que houve o descumprimento total da norma em 2014 e parcial em 2015, 2016 e 2017.

Por outro lado, é positiva a constatação de que houve prorrogações de contratos, pois, segundo Oliveira (2017) as prorrogações de vigência permitem que o serviço não seja interrompido e que a sua continuidade atenda ao interesse público. Em razão disso, é

admissível a contratação por prazo superior a 12 meses, ao invés de se realizar nova licitação para assinatura de novo contrato, o que ocasionaria uma despesa que poderia ser evitada mediante a simples prorrogação de vigência do contrato existente (SANTOS, 2018). Nesse sentido, evitar esses tipos de custos faz com que o órgão atenda ao princípio da economicidade, que está conectado à obtenção da proposta mais vantajosa para o órgão (ALEXANDRE; DEUS, 2017).

Cabe assinalar que houve dificuldade inicial para a implementação da conta vinculada, devido, sobretudo, à falta de conhecimento dos servidores envolvidos no processo. No entanto, logo foi providenciado pelo IFPI curso de capacitação dirigido aos referidos servidores, superando-se as dificuldades encontradas.

É perceptível, após a adoção da conta vinculada, a melhora no que diz respeito ao resguardo dos direitos trabalhistas dos trabalhadores terceirizado nos *campi* que a utilizam.

Ainda quanto às contas vinculadas, foi feito, por último, um levantamento da quantidade de aberturas em cada *campi* desde 2015, conforme compilação que consta no quadro 11, abaixo.

Quadro 11 - Quantidade de contas vinculadas abertas por *Campi* do período de 2015 a 2017

Nº	CAMPUS	2015	2016	2017
1	Angical	4	4	1
2	Campo Maior	3	6	0
3	Cocal	3	5	1
4	Corrente	5	2	1
5	Dirceu	0	1	2
6	Floriano	4	1	4
7	Jose De Freitas	4	0	1
8	Oeiras	2	4	2
9	Parnaíba	0	0	0
10	Paulistana	4	4	1
11	Pedro II	3	2	2
12	Picos	7	1	6
13	Pio IX	2	1	1
14	Piripiri	6	1	2
15	Reitoria	7	2	1
16	São João do Piauí	3	4	0
17	São Raimundo Nonato	5	0	1
18	Teresina Central	5	4	1
19	Teresina Zona Sul	0	0	0
20	Uruçuí	5	3	1
21	Valença	4	3	1

Fonte: Elaborado pela pesquisadora.

Constata-se, com base no quadro acima, que os dois expressivos *campi* do IFPI, ou seja, os de Parnaíba e Teresina Zona Sul, não abriram contas vinculadas para os respectivos contratos de terceirização de mão de obra, assumindo um grande risco para a instituição, pois,

havendo a inadimplência das empresas contratadas quanto ao pagamento de contribuições previdenciárias ou verbas trabalhistas, o IFPI pode vir a ser considerado culpado, por culpa *in vigilando*, decorrente do descumprimento da IN n° 06/2013, do MPOG.

4.3 Análise da gestão e a fiscalização de contratos para terceirização de mão de obra no IFPI

Realidade na Administração Pública nos dias de hoje, a terceirização de mão de obra vem sendo adotada pelo IFPI desde quando este foi criado, sempre com amparo em atos normativos expedidos pelo Ministério do Planejamento. Atualmente, a terceirização no IFPI encontra-se respaldada na Instrução Normativa n° 05/2017, cujo artigo 7º, § 1º, conferiu aos órgãos vinculados Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão (MPDG) a prerrogativa para contratar prestação de serviços de mão de obra terceirizada em substituição aos cargos que estivessem extintos ou em extinção (BRASIL, 2017d).

Contudo, a exploração generalizada da mão de obra humana com o fim de lucro é, em princípio, vedada, configurando a figura designada na língua francesa como *marchandage*. Esta expressão foi cunhada na França, no século XIX, para designar situações em que um trabalhador era contratado por intermédio de um mercador de força de trabalho, cujo negócio consistia exatamente em lucrar com o trabalho dos terceiros que locava. Naquele país, até hoje a prática da *marchandage* é proibida e inclusive é considerada crime. No plano internacional, a Declaração da Filadélfia, ratificada pelo Brasil por meio do Decreto n° 25.696, de 20/10/1948, condena a *marchandage*, ao declarar, no art. 1º, que o trabalho não é uma mercadoria.

Apesar do exposto, a terceirização de mão de obra passou a ser permitida no Brasil no ano de 1974, por meio da Lei n° 6.019, de 03/01/1974, que a liberou para o denominado “trabalho temporário”, restrita, inicialmente, apenas às atividades de limpeza e conservação. Mais tarde, a Lei n° 7.102, de 20/06/1983, instituiu a permissão de terceirização de serviços de vigilância e transporte de valores.

Apesar da restrição legal, a terceirização foi sendo ampliada para várias outras atividades, tornando essa matéria objeto de frequentes discussões em lides trabalhistas e levando o TST, mais tarde, a editar a Súmula n° 331 de sua jurisprudência, por meio da qual passou a considerar lícita a terceirização de outras atividades, além daquelas permitidas na legislação até então vigente. Por meio da referida súmula, o TST passou a considerar lícita a terceirização para contratação de trabalho temporário, atividades de vigilância, de

conservação e limpeza, e serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador do serviço.

No âmbito da Administração Pública, o uso da terceirização sempre foi admitido com reservas, tendo em vista a possibilidade de ser usada para burlar a exigência do concurso público para a admissão de servidores, prevista no artigo 37, II, da Constituição da República. Não obstante isso, a terceirização pela administração pública foi permitida em um leque de atividades mais amplo até do que os previstos na Súmula nº 331 do TST, conforme o Decreto Federal nº 2.271, de 07/07/1997, ao mencionar a permissão para as “atividades materiais acessórias, instrumentais ou complementares aos assuntos que constituem área de competência legal do órgão ou entidade”, assim como as atividades de “conservação, limpeza, segurança, vigilância, transportes, informática, copeiragem, recepção, reprografia, telecomunicações e manutenção de prédios, equipamentos e instalações”. Quanto a estas últimas, o referido Decreto inclusive estabeleceu que elas deveriam ser, preferencialmente, terceirizadas. O mesmo documento vedou a execução indireta (terceirização) das “atividades inerentes às categorias funcionais abrangidas pelo plano de cargos do órgão ou entidade, salvo expressa disposição legal em contrário ou quando se tratar de cargo extinto, total ou parcialmente, no âmbito geral de pessoal”.

Recentemente, a Lei nº 6.019/1974 foi alterada pela Lei nº 13.467/2017, sendo eliminada a limitação dos tipos de atividades que podem ser objeto de terceirização (art. 4º - A), de modo que até mesmo a atividade principal poderá ser terceirizada (SANTOS, 2018).

A citada permissão generalizada da terceirização, contudo, não pode ser aplicada à administração pública, pois, persiste em vigor o artigo 37, II, da Constituição, de maneira que a terceirização de atividade-fim pode implicar violação à exigência do concurso público. Atenta a esse detalhe, a Presidência da República expediu o Decreto nº 9.507 de 21/09/2018, pelo qual, à semelhança do antigo Decreto nº 2.271/1997, também limita a possibilidade de terceirização, basicamente, a atividades-meio do ente da administração direta ou indireta do tomador, como se depreende dos artigos 3º e 4º da norma citada, valendo citar:

- i) no caso da administração direta, autárquica e fundacional, os serviços que “sejam inerentes às categorias funcionais abrangidas pelo plano de cargos do órgão ou da entidade, exceto disposição legal em contrário ou quando se tratar de cargo extinto, total ou parcialmente, no âmbito do quadro geral de pessoal” (inciso IV do art. 3º);
- ii) nas empresas públicas e sociedades de economia mista controladas pela União “os serviços que demandem a utilização, pela contratada, de profissionais com atribuições inerentes às dos cargos integrantes de seus Planos de Cargos e Salários, exceto se contrariar os princípios administrativos da eficiência, da economicidade e da razoabilidade, tais como na ocorrência de, ao menos, uma das seguintes hipóteses: I - caráter temporário do serviço; II - incremento temporário do volume

de serviços; III - atualização de tecnologia ou especialização de serviço, quando for mais atual e segura, que reduzem o custo ou for menos prejudicial ao meio ambiente; ou IV - impossibilidade de competir no mercado concorrencial em que se insere” (BRASIL, 2018).

A mesma restrição foi inserida também na IN nº 05, de 25/05//2017, do MPDG a qual determina que não serão terceirizadas as atividades inerentes às categorias funcionais abrangidas pelo plano de cargos do órgão ou entidade, salvo expressa disposição legal em contrário, ou quando se tratar de cargo extinto, total ou parcialmente, no âmbito do quadro geral de pessoal (BRASIL, 2017d).

Para a administração pública, a terceirização de serviços envolvendo mão de obra implica um complexo de procedimentos necessários ao correto acompanhamento dos ajustes firmados, desde a fiscalização do cumprimento das obrigações da empresa contratada com os objetivos contratuais pactuados até a regularidade com os funcionários por ela contratados para prestar os serviços. Nesse sentido, De Almeida (2009) pontua que:

As terceirizações, por exemplo, trouxeram novas e importantes realidades para o universo das contratações administrativas. Questões relativas à responsabilidade solidária pelos encargos previdenciários e à responsabilidade subsidiária pelos encargos trabalhistas, no caso de terceirização, merecem a mais dedicada atenção dos servidores públicos envolvidos na condução contratual das unidades gestoras. Os danos provocados por uma fiscalização contratual deficiente são, por si mesmos, evidentes. Desperdício de recursos generalizado, perda de objeto, punições de servidores que poderiam ser evitadas, e, mesmo, penalidades aplicadas desnecessariamente a boas empresas contratadas são apenas algumas das mazelas que resultam da ausência ou da insuficiência da atuação dos fiscais de contratos. Os ordenadores de despesa devem estar cientes dessa realidade e fazer incorporar à gestão dos órgãos e entidades que dirigem uma adequada cultura de fiscalização, na qual servidores especialmente designados e adequadamente capacitados conjuguem ao seu conhecimento profissional a necessária postura quando do exercício da fiscalização de contratos administrativos (DE ALMEIDA, 2009, p. 61).

Entende-se, com isso, que, em contratos de terceirização de mão de obra em regime de exclusividade, a responsabilidade e relevância de atuação do gestor contratual é potencializada pelos prejuízos reais que sua omissão pode causar aos cofres públicos. Com efeito, a eventual desídia na gestão e fiscalização dos contratos poderá levar a administração pública a ser responsabilizada solidariamente com a empresa contratada, pelas contribuições previdenciárias eventualmente não recolhidas, como também responsabilizada subsidiariamente por encargos trabalhistas, no caso de inadimplência da empresa contratada, em relação aos empregados contratados por esta última.

Diante disso, a intensificação da terceirização trouxe consigo variados problemas de consequências prejudiciais ao IFPI. O próprio TCU (2010, p. 01), analisando a questão da

terceirização como um todo, emitiu um relatório altamente conclusivo sobre o tema, contendo propostas de melhoria no campo ora tratado, aduzindo que:

apesar de a terceirização de serviços continuados ter trazido significativos ganhos na gestão pública, com redução de custos e aumento da eficiência na realização desses serviços, verificou-se que nos últimos anos esses ganhos começaram a ter expressiva redução em razão de problemas atinentes ao cumprimento irregular dos contratos. Tais problemas têm reflexos diretos para a Administração, devido às interrupções na prestação dos serviços, e para os trabalhadores, os quais são prejudicados por não receberem seus salários e demais verbas trabalhistas. Além disso, a Administração também pode ser prejudicada de forma indireta, já que essas irregularidades podem impactar as finanças públicas em decorrência da responsabilização subsidiária pelas verbas trabalhistas não pagas pelas contratadas, conforme enunciado 331 do TST.

Na terceirização de mão de obra, a cobrança ou a responsabilização da administração pública por contribuições previdenciárias não recolhidas ou por obrigações trabalhistas descumpridas pelas empresas contratadas, provém, em geral, do Ministério Público do Trabalho (MPT), após denúncia levada a esse órgão, ou de condenações sofridas na Justiça do Trabalho, em ações ajuizadas por trabalhadores em face das empresas prestadoras de serviços para quem trabalhavam, tendo a administração como responsável solidária ou subsidiária.

É importante, primeiramente, esclarecer a diferença entre as atuações do MPT e da Justiça do Trabalho em relação à questão das irregularidades trabalhistas. O MPT é um órgão fiscal da lei. Cabe a essa instituição atuar para tutelar os direitos difusos, coletivos e individuais homogêneos, não sendo papel da mesma defender trabalhadores considerados individualmente. Em outras palavras, o MPT só age se for para defender os direitos de todo um grupo, classe ou categoria de pessoas.

As principais ferramentas de que dispõe o MPT para defender os direitos difusos e coletivos dos trabalhadores são a Ação Civil Pública (ACP) e o Inquérito Civil Público (ICP), instrumentos que, segundo a Constituição, integram a própria função institucional do Ministério Público. Nesse sentido, a Constituição da República, no artigo 129, ao relacionar as “funções institucionais do Ministério Público”, inclui, no inciso III, a função de “promover o inquérito civil e a ação civil pública, para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos”.

Coerente com a citada previsão constitucional, a Lei Orgânica do Ministério Público da União (Lei Complementar nº 75, de 1993), no inciso II do seu artigo 84, dispõe o seguinte:

Art. 84 – Incumbe ao Ministério Público do Trabalho, no âmbito das suas atribuições, exercer as funções institucionais previstas nos Capítulos I, II, III e IV do Título I, especialmente:
[...]

Inciso II – instaurar inquérito civil e outros procedimentos administrativos, sempre que cabíveis, para assegurar a observância dos direitos sociais dos trabalhadores (BRASIL, 1993)

Assim, agindo de ofício ou provocado mediante denúncia, cabe ao MPT instaurar um Inquérito Civil Público (ICP) para apurar as possíveis irregularidades. Caso confirmadas as irregularidades, o MPT tenta solucionar extrajudicialmente o problema, propondo ao infrator que ele cesse as condutas irregulares e proceda à reparação porventura cabível, assinando, para esse fim, um Termo de Ajustamento de Conduta (TAC)²⁰, em que se comprometa a cessar as irregularidades em determinado prazo, sob pena de incidir em multa pecuniária que deverá ser revertida para beneficiar um fundo de reparação de direitos difusos ou mesmo para alguma entidade sem fim lucrativo que realize atividades em prol dos trabalhadores; e, se for o caso, a pagar também indenização por dano moral coletivo, também reversível ao referido fundo ou entidade referidos. Caso a investigada não aceite firmar um TAC, o MPT deve ajuizar Ação Civil Pública (ACP) contra ela, pleiteando a condenação nas mesmas obrigações que não conseguiu colher da extrajudicialmente da investigada.

A previsão do TAC consta no artigo 5º, § 6º, da Lei nº 7.347/1985, que rege a ACP. Esse dispositivo diz que “os órgãos públicos legitimados poderão tomar dos interessados compromisso de ajustamento de sua conduta às exigências legais, mediante cominações, que terá eficácia de título executivo extrajudicial.” Além de outras normas, a ele se refere também Resolução nº 23/2007 do Conselho Nacional do Ministério Público (CNMP), cujo artigo 14, estabelece que:

O Ministério Público poderá firmar compromisso de ajustamento de conduta, nos casos previstos em lei, com o responsável pela ameaça ou lesão aos interesses ou direitos mencionados no art. 1º desta Resolução, visando à reparação do dano, à adequação da conduta às exigências legais ou normativas e, ainda, à compensação e/ou à indenização pelos danos que não possam ser recuperados (CNMP, 2007, p. 6-7).

Assim, diante de uma suspeita de irregularidade, o MPT instaura o ICP e instrui esse processo administrativo com todas as provas possíveis, tais como depoimento do denunciado, testemunhas dos fatos, requisição de documentos etc. Caso seja confirmada a irregularidade, o MPT ou colhe o TAC ou, no caso de recusa do investigado em assinar TAC, ajuíza contra ele a ACP. Caso não sejam confirmadas as irregularidades, o MPT arquiva o ICP.

²⁰ É uma forma de solução extrajudicial de conflitos promovida por órgãos públicos, tendo como objeto a adequação do agir de um violador ou potencial violador de um direito transindividual (direito difuso, coletivo ou individual homogêneo) às exigências legais, valendo como título executivo extrajudicial (RODRIGUES, 2002, p. 297).

Como já exposto, a solução por meio de ICP e TAC só é cabível para a tutela coletiva. Se a violação não disser respeito a todos os trabalhadores de uma empresa ou pelo menos a um grande contingente, caracterizando violação coletiva, caberá a cada um, isoladamente, ou em litisconsórcio postular judicialmente, mediante ação individual (reclamação trabalhista) contra a empresa infratora, a medida judicial cabível para sanar as irregularidades.

Levando em consideração que essas são as duas únicas formas pelas quais podem ter havido demandas em face do IFPI e/ou das empresas por este, contratadas, tendo como finalidade a regularização de direitos trabalhistas e/ou de recolhimento de contribuições previdenciárias pertinentes a trabalhadores das contratadas, foram feitos dois levantamentos: o de todas as investigações realizadas pelo MPT em face do IFPI ou em face de empresas contratadas pelo IFPI; e o de todas as ações individuais ajuizadas por trabalhadores contra as referidas empresas e o IFPI, sendo este último na qualidade de responsável solidário ou subsidiário. Com os referidos levantamentos, procurou-se identificar:

- i) Quais foram às empresas fiscalizadas pelo MPT;
- ii) Para quais *campi* do IFPI as empresas fiscalizadas prestavam serviços;
- iii) Se as denúncias das empresas ao MPT partiram do próprio IFPI ou foram feitas por terceiros;
- iv) Quais foram as irregularidades apuradas pelo MPT;
- v) Se houve a regularização por parte das empresas investigadas e se isso ocorreu extrajudicialmente ou somente por força de condenação judicial;
- vi) Quais empresas contratadas pelo IFPI sofreram reclamações trabalhistas;
- vii) Em quais/quantos casos o IFPI foi acionado juntamente com as empresas contratadas, para responder solidaria ou subsidiariamente pela condenação;
- viii) Se o IFPI adotou medidas administrativas para punir as empresas irregulares e se as eventuais medidas foram eficazes para evitar que os fatos se repetissem;
- ix) Se há alguma falha relativa à gestão ou à fiscalização dos contratos que possam ser aperfeiçoados com base no diagnóstico realizado, e de que forma pode se dar tal aperfeiçoamento.

No levantamento das investigações do MPT, uma constatação interessante foi que esse órgão fiscalizador já havia feito uma investigação na qual o próprio IFPI foi o investigado, em vez de empresa por ele contratada, como é a regra. Tal investigação foi levada a efeito no ICP nº 000675.2016.22.000/9, de 2016. Na referida investigação,

deflagrada com o objetivo de averiguar se o IFPI estaria fiscalizando adequadamente se as empresas contratadas para fornecimento de mão de obra estava cumprimento às obrigações trabalhistas e os recolhimentos previdenciários referentes aos empregados envolvidos na prestação dos serviços, O MPT concluiu que o IFPI estava cumprindo adequadamente o seu dever de fiscalização. Além disso, registrou na conclusão do inquérito civil a seguinte observação: “vê-se que os agentes do IFPI têm admoestado formalmente as empresas contratadas acerca do necessário adimplemento regular de suas obrigações trabalhistas” (MPT, 2016).

Sendo certo que as investigações realizadas pelo MPT em inquéritos civis públicos são bastante rigorosas, o simples fato de o IFPI já ter sido investigado sobre o cumprimento de seu dever de fiscalização das empresas contratadas e de ter sido constatado que essa instituição de ensino estava adotando todas as medidas cabíveis para impedir o inadimplemento das obrigações trabalhistas e de recolhimentos previdenciários por parte das empresas contratadas, já constitui, por si só, um considerável indício de que o IFPI está gerindo e fiscalizando adequadamente os contratos de terceirização de mão de obra. Não obstante, prosseguiu-se com a estratégia de pesquisa previamente projetada e fez-se o levantamento também dos inquéritos que o MPT instaurou contra empresas contratadas pelo IFPI, o que serviu para a obtenção de outras informações, como a origem das denúncias, os tipos de irregularidades mais frequentes, as empresas reincidentes, como também se as empresas fiscalizadas pelo MPT coincidem com aquelas que têm sido demandas individualmente por trabalhadores perante a Justiça do Trabalho. Concluído o levantamento no MPT, obtiveram-se os resultados sintetizados no quadro abaixo:

Quadro 12 - Empresas denunciadas no MPT

EMPRESA	IRREGULARIDADES	PROVIDÊNCIA ADOTADA PELO MPT	RESULTADO	CAMPUS	DENUNCIANTE
MS de Sousa Santos Vigilância ME	Verbas salariais	Foi colhido Termo de Ajuste de Conduta- TAC	Pagamento foi efetuado pela empresa	Valença	Direção Geral do Campus
Piauí Vigilância e Segurança LTDA – PIVSEG	Verbas salariais e rescisórias	Foi colhido TAC	Não foi cumprido o TAC e o MPT ingressou com ação de execução para obrigar a cumprir, como também cobrando a multa por descumprimento prevista no documento	Teresina (Central) Parnaíba	Sindicato da classe

Absoluta LTDA	Verbas salariais e rescisórias	Foi colhido TAC	A empresa não apresentou documentos para comprovar o cumprimento do TAC. Foi necessário que o MPT ajuizasse uma ação cautelar para exigir a documentação	São João do Piauí Pedro II	Fiscal do contrato
SERGESEG Vigilância e Transporte de Valores	Verbas salariais e rescisórias	Em fase de agendamento de audiência	Não concluído	Pio IX Piriipiri José de Freitas	Fiscal do contrato
VGR Material de Limpeza LTDA – ME	Verbas rescisórias	Foi colhido TAC	Pagamento efetuado pela empresa	Reitoria	Fiscal do contrato
A4 Vigilância e Segurança Patrimonial LTDA	Verbas salariais e rescisórias	A empresa não assinou TAC	O MPT ingressou com ação de execução para obrigar a empresa a cumprir suas obrigações, como também condenando a título de indenização pelos danos morais coletivos causados	Campo Maior Cocal Dirceu Arcoverde	Gestor do contrato
Ômega Serviços Gerais LTDA	Verbas salariais e rescisórias	A empresa não assinou TAC	Pagamento efetuado pela empresa	Paulistana	Sob sigilo
Havaí Comércio e Serviços Gerais LTDA	Verbas salariais e rescisórias	Foi colhido TAC	Não foi cumprido o TAC e o MPT ingressou com ação de execução para obrigar a cumprir, como também cobrando a multa por descumprimento prevista no documento	Valença Paulistana	Gestor do contrato
Mahcro Serviços de Limpezas e Comercio Em Geral LTDA	Verbas salariais e rescisórias	A empresa não assinou TAC	O MPT ingressou com ação de execução para obrigar a empresa a cumprir suas obrigações	Valença Campo Maior Cocal	Gestor do contrato

Fonte: Elaborado pela pesquisadora com dados fornecidos pelo MPT.

Como se observa no quadro supra, os denunciante na maioria das investigações realizadas pelo MPT foram os próprios servidores do IFPI envolvidos nas atividades de gestão e fiscalização de contratos. Essa informação vem ao encontro da conclusão do MPT,

no inquérito instaurado em face do IFPI, de que esta instituição estaria cumprindo seu dever de fiscalizar a execução dos contratos.

Constatou-se, ainda, de acordo com o quadro acima, que das cinco empresas que firmaram o TAC, apenas duas cumpriram e, em relação às três que descumpriram o TAC, o MPT ingressou com ação de execução para obriga-las a cumprirem e cobrando também a multa prevista, em razão do descumprimento.

Com base nessa informação, foi feito o levantamento sobre as eventuais medidas adotadas no âmbito do IFPI, em face das empresas acionadas pelo MPT, tendo sido constatado que todas as empresas acionadas pelo MPT foram também punidas administrativamente pelo IFPI, pois este já sabia das infrações cometidas por aquela empresa.

Foi realizado também o levantamento das empresas que prestaram serviços de terceirização de mão obra para o IFPI no período de 2013 a 2017 e que acabaram sendo acionadas na Justiça do Trabalho por empregados que tiveram seus direitos trabalhistas sonogados e/ou contribuições previdenciárias não recolhidas pelos seus empregadores, sendo encontrados os resultados que constam no quadro a seguir:

Quadro 13 - Empresas acionadas na Justiça do Trabalho

Nº	EMPRESA	Nº DE AÇÕES
1	A.F.G CONSTRUÇÕES E SERVIÇOS LTDA	7
2	A4 VIGILÂNCIA E SEGURANÇA PATRIMONIAL	1
3	ABSOLUTA LTDA - EPP	1
4	AÇÃO CONSULTORIA E SERVIÇOS LTDA - ME	2
5	ADVENTURE TECNOLOGIA SOLUÇÕES CORPORATIVAS	1
6	COIMBRA COMÉRCIO E SERVIÇOS DE LIMPEZA E CONSERVAÇÃO LTDA	1
7	FUTURA SERVIÇOS PROFISSIONAIS ADMINISTRATIVOS LTDA	7
8	HAVAI COMÉRCIO E SERVIÇOS GERAIS LTDA - EPP	2
9	HAVAL LOG SERVIÇOS E CONSTRUÇÕES LTDA	15
10	IGOR A. AGUIAR COMÉRCIO E SERVIÇOS - ME	3
11	LIMA VERDE E SILVA SERVIÇOS E CONSTRUÇÕES LTDA	2
12	MAHCRO SERVIÇOS DE LIMPEZAS E COMERCIO EM GERAL LTDA	14
13	O.S. SOUZA TRANSPORTE E SERVIÇOS EIRELI - ME	4
14	OMEGA SERVIÇOS GERAIS LTDA	5
15	PIVSERG PIAUI VIGILANCIA E SEGURANÇA	7
16	ROTTA LIMPEZA URBANA SINALIZAÇÃO E CONSTRUÇÃO EIRELI-ME	2
17	SETEC CONSTURÇÕES E SERVIÇOS GERAIS LTDA - ME	14
18	VGR MATERIAL DE LIMPEZA LTDA ME	14
TOTAL GERAL		100

Fonte: Elaborado pela pesquisadora com dados do TRT-PI

A partir do exame dos dados acima, constata-se que de todas as empresas contratadas pelo IFPI para terceirização de mão de obra, no período da pesquisa, 18 foram acionadas na Justiça do Trabalho por ex-empregados. Vale salientar que nessa relação de 18 empresas

constam 07 que sofreram investigações pelo MPT, onde 03 delas assinaram TAC e não cumpriram, 01 assinou e cumpriu e 03 delas não assinaram TAC.

Tal constatação sugere que alguma medida deveria ter sido tomada também administrativamente pelo IFPI contra as referidas empresas. Pois bem, em levantamento feito no IFPI, constatou-se que esta instituição, na maioria dos casos acima, já tinha adotado as devidas providências, como abertura de processo administrativo para apurar as infrações cometidas, tal dado é mais um indicativo de que a fiscalização está funcionando adequadamente.

Observou-se que em todos os processos contra as empresas contratadas, os reclamantes incluem o IFPI no polo passivo, juntamente com a empresa, pretendendo a condenação desta e a responsabilização subsidiária daquele pelo pagamento das verbas inadimplidas. A propósito dessa questão, Freitas e Maldonado (2013, p. 1279) advertem o seguinte:

[...] além dos evidentes prejuízos aos trabalhadores, a inadimplência das empresas quanto às obrigações trabalhistas acarreta enormes prejuízos administrativos, jurídicos e financeiros, além de danos à imagem das instituições públicas contratantes dos serviços, frequentemente arroladas, solidária ou subsidiariamente, às empresas inadimplentes em demandas judiciais e ações trabalhistas. Ainda que existam grandes controvérsias sobre a responsabilização legal dos tomadores de serviço em relação à inadimplência das empresas por eles contratadas, é certo que a proteção ao trabalhador e a desprecarização das relações de trabalho são medidas de responsabilidade social, devendo, portanto, merecer especial atenção dos órgãos contratantes e dos agentes públicos responsáveis pela gestão e fiscalização das contratações.

No caso dos encargos previdenciários, o § 2º do artigo 71, da Lei de Licitações e Contratos Administrativos (Lei nº 8.666/1993), atribui expressamente a responsabilidade da Administração Pública, inclusive em solidariedade com a empresa contratada, conforme o texto legal abaixo transcrito:

§ 2º 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 (BRASIL, 1993).

Quanto às obrigações de natureza trabalhista, as empresas contratantes, quando não integram a Administração Pública, podem ser responsabilizadas subsidiariamente, caso tenham participação culposa pelo fato, decorrente de culpa *in elegendo*, por contratar empresa desprovida de idoneidade econômica; ou culpa *in vigilando*, por não fiscalizar o fiel

cumprimento das obrigações trabalhistas pela empresa contratada. Tal possibilidade decorre da aplicação do Código Civil Brasileiro, que estabelece:

Art. 186. Aquele que, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, violar direito e causar dano a outrem, ainda que exclusivamente moral, comete ato ilícito.

[...]

Art. 927. Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo (BRASIL, 2002).

Além disso, no período anterior à vigência das recentes leis da terceirização e da reforma trabalhista (Leis nº 13.469 e nº 13.467 de 2017, que alteraram a Lei nº 6.019/1974), quando a terceirização era permitida somente para o denominado trabalho temporário, vigilância armada e transporte de valores (Leis nº 6.019/1974 e nº 7.102/1983), firmou-se nos tribunais trabalhistas o entendimento de que quando uma empresa contratava outra para a terceirização de mão de obra ligadas à sua atividade-meio, formava-se o vínculo empregatício com a própria tomadora. Nesse caso, a responsabilização da tomadora, inclusive em relação aos encargos trabalhistas, era solidária e não meramente subsidiária. A nova legislação, no entanto, incorporou o posicionamento adotado no item IV da Súmula 331 do TST, estabelecendo que a tomadora será subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, além de reiterar a obrigatoriedade da tomadora de efetuar a retenção e recolhimento das contribuições previdenciárias devidas pela prestadora. A nova norma em referência é o § 5º do artigo 5º-A da Lei nº 6.019 de 1974, introduzido pela lei da reforma trabalhista (Lei nº 13.429/2017), com o seguinte texto:

§5º- A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991 (BRASIL, 2017).

Já no período anterior, mencionado no penúltimo parágrafo, quando se tratasse de entes da Administração Pública, o dispositivo acima não podia ser aplicado da mesma forma que em relação às empresas privadas, haja vista que a Lei de Licitações, em especial o seu artigo 71, §1º, expressamente exclui de responsabilidade a Administração Pública quanto ao pagamento de encargos trabalhistas, fiscais e comerciais não adimplidos pelo contratado, a saber:

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

§ 1º 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.

§ 2º 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 (BRASIL, 1993).

Ocorre que a própria Lei de Licitações, no artigo 67, determina que a execução do contrato seja acompanhada e fiscalizada por um representante da Administração, a quem caberá anotar em registro próprio todas as ocorrências e determinar o que for necessário à regularização das faltas ou defeitos observados. Eis o texto legal em referência:

Art. 67. A execução do contrato deverá ser acompanhada e fiscalizada por um representante da Administração especialmente designado, permitida a contratação de terceiros para assisti-lo e subsidiá-lo de informações pertinentes a essa atribuição.

§ 1º O representante da Administração anotará em registro próprio todas as ocorrências relacionadas com a execução do contrato, determinando o que for necessário à regularização das faltas ou defeitos observados.

§ 2º As decisões e providências que ultrapassarem a competência do representante deverão ser solicitadas a seus superiores em tempo hábil para a adoção das medidas convenientes (BRASIL, 1993).

No entanto, tornou-se usual, e inclusive recomendada, a prática da terceirização de mão de obra pela Administração Pública em relação a atividades auxiliares. Com isso se tornou comum, também, a ocorrência de ações trabalhistas em que empregados de empresas contratadas pela Administração Pública postulam direitos trabalhistas não adimplidos pelos seus empregadores, apontando como responsáveis tanto a contratada quanto a Administração, inclusive solidariamente.

Assim, firmou-se nos juízes e tribunais trabalhistas, inicialmente, o entendimento de que a contratação de trabalhadores por intermédio de empresa prestadora de serviços, se fora dos casos permitidos pela legislação então vigente, formaria o vínculo empregatício diretamente com a empresa contratante, que responderia diretamente pelo contrato de trabalho, tal qual a empresa contratante; e que, quando a terceirização fosse referente a atividades permitidas, ainda assim responderia subsidiariamente com a contratada pelas obrigações trabalhistas. O Tribunal Superior do Trabalho (TST) acabou editando a Súmula nº 331 de sua jurisprudência vinculativa para o Judiciário Trabalhista - inicialmente contendo quatro itens, tendo depois sofrido aperfeiçoamentos nas redações dos itens II e IV e vindo a ser ampliada em 2011, para inclusão dos itens V e VI – com o seguinte teor:

SÚMULA 331 - CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional (art. 37, II, da Constituição da República).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei nº 8.666, de 21.06.1993).

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral (BRASIL, 2011).

Esse entendimento foi mantido mesmo depois que o Supremo Tribunal Federal (STF) julgou o Recurso Extraordinário (RE) 760931, com repercussão geral reconhecida, no qual se discutia a responsabilidade subsidiária da administração pública por encargos trabalhistas gerados pelo inadimplemento de empresa terceirizada. No referido julgamento a União buscava fazer valer o entendimento adotado pelo STF na Ação de Declaração de Constitucionalidade (ADC) nº 16, em que esse Tribunal declarou a constitucionalidade, e, portanto, a obrigatoriedade do cumprimento do § 1º do artigo 71 da Lei de Licitações, transcrito mais atrás, que veda a responsabilização automática da administração pública pelas dívidas trabalhistas das empresas contratadas.

Ocorre que a orientação que se depreende dos itens IV e V da Súmula 331 é exatamente a mesma que foi determinada no julgamento do STF, ou seja, “a responsabilidade da Administração não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada” (BRASIL, 2018), mas permanece sendo possível nas condições do item IV, ou seja, “caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei nº 8.666 de 21/06/1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora” (item V), (BRASIL, 2011).

Porém, em 30 de agosto de 2018, o STF, julgando uma Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324 e o Recurso Extraordinário (RE) 958252, com repercussão geral reconhecida, acabou por decidir que é possível a terceirização de atividade-fim, aprovando a seguinte tese de repercussão geral:

É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante (BRASIL, 2018).

A partir desse julgamento, a terceirização de atividade-fim passou a ser considerada lícita para as empresas não integrantes da Administração Pública. Posteriormente, foi o próprio Poder Legislativo que, por meio das Leis nº 13.469 e nº 13.467 de 2017, alterando a Lei nº 6.019 de 1974, passou a permitir a terceirização de atividades-fim nas empresas privadas.

Quanto aos entes da Administração Pública, apesar da omissão da decisão do STF e também da lei acima citada, não se deve admitir que houve a liberação para terceirizar todas as atividades, pois tal prática se choca com princípios constitucionais, como o da continuidade da prestação dos serviços públicos, a exigência de concurso público para a contratação de servidores públicos e a proibição administrativa. Com efeito, determinados serviços públicos não podem ser nunca interrompidos e isso requer servidores efetivos/permanentes, o que é incompatível com a frequente rotatividade e a inexperiência de trabalhadores contratados por meio de terceirização. Por sua vez, a irrestrita liberdade para admitir por meio de empresa intermediária seria também um convite à corrupção, seja mediante a destinação dos empregos públicos nas terceirizadas para pessoas ligadas aos administradores, seja pelo desvio do próprio recurso público, mediante a conhecida fraude consistente em recheiar as folhas de pagamento das empresas contratadas com nomes de pessoas que de fato não prestam serviços à tomadora.

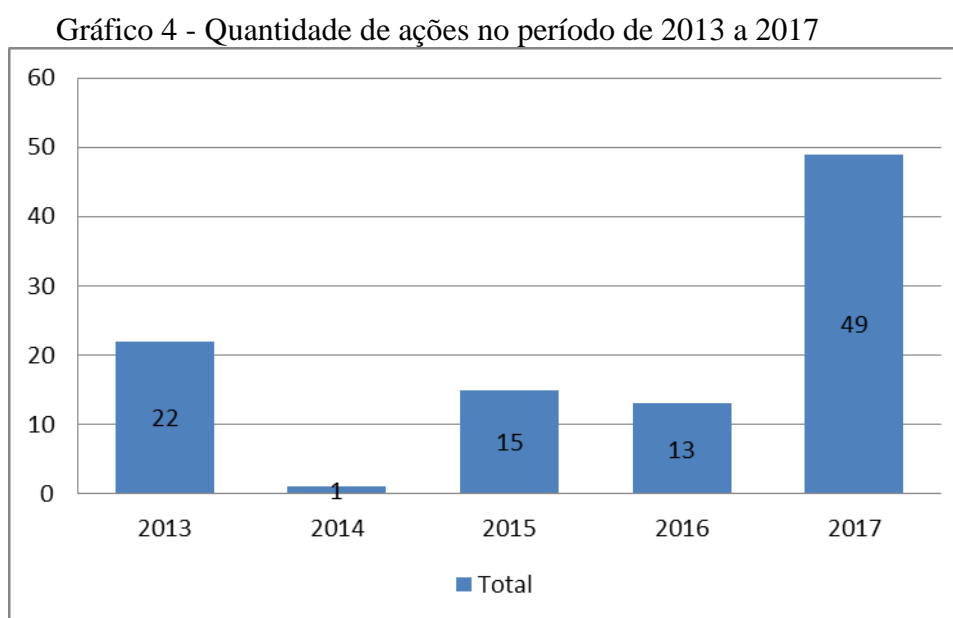
Por consequência da decisão e da Lei acima citadas, os itens I e III da Súmula 331 do TST devem ser considerados revogados, haja vista que se tornaram incompatíveis com o entendimento do STF e com a nova lei.

De qualquer sorte, permanece vigente a possibilidade de responsabilização subsidiária da Administração Pública e, portanto, do IFPI, que é um ente da referida Administração.

Nos casos analisados nesta pesquisa, verificou-se que, em regra, o argumento utilizado pelos trabalhadores para a inclusão do IFPI como corresponsável pelas dívidas

trabalhistas, ao lado da empresa contratada, foi o de que a contratada/empregadora não é dotada de capacidade econômica para o pagamento do débito. Assim, diante da demonstração da inidoneidade financeira da empresa contratada, ficaria patente a responsabilidade subsidiária do IFPI, por culpa *in elegendo*, haja vista que escolheu/elegeu para contratar uma empresa desprovida de idoneidade econômico-financeira.

O gráfico, a seguir, mostra o quantitativo de ações ajuizadas contra empresas contratadas pelo IFPI, nas quais este último foi também processado, dentro do período considerado para a pesquisa. Com base no referido gráfico, foi possível apurar a variação percentual do crescimento ou diminuição do número dos processos em referência, em cada ano considerado. Eis o gráfico:



Fonte: Elaborado pela pesquisadora com dados do TRT-PI.

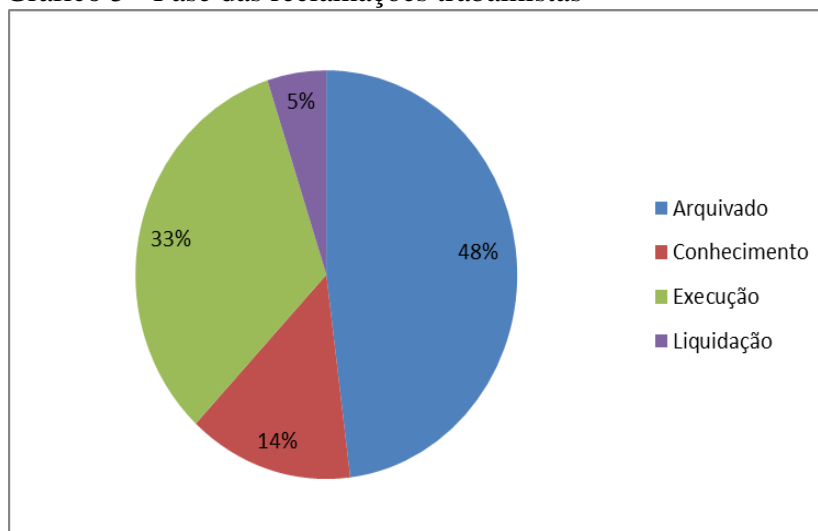
À luz do gráfico acima, referente ao período de 2013 a 2017, se observa que o ano de 2017 apresentou um aumento de 276,92% no número de ações ajuizadas contra o IFPI (em conjunto com empresas contratadas para terceirização de mão de obra), em relação ao ano de 2016. Por outro lado, percebe-se que nos anos de 2013, 2014, 2015 e 2016, foi bem menos expressivo o número de ações ajuizadas.

Deduz-se que o alto número de ações verificado no ano de 2017 se deve ao fato de que nesse ano houve o encerramento ou a rescisão dos contratos vigentes até então, sendo certo que é exatamente nessa fase que são mais frequentes os conflitos entre as empresas contratadas e os respectivos empregados utilizados na prestação de serviços ao ente contratante. Por sua vez, acredita-se que o número de ações foi mais baixo nos demais anos da

pesquisa (2013, 2014, 2015 e 2016), porque a maioria dos contratos ainda estava na fase inicial de execução, ou seja, no momento contratual em que os desentendimentos entre a empresa prestadora de serviços e os seus empregados são em regra menos numerosos.

Buscou-se identificar, também, em que fase de tramitação se encontra cada processo. Tal informação pode fornecer respostas para algumas questões importantes, como, por exemplo, nos processos já concluídos, se a dívida foi ao final quitada pelo próprio IFPI, como responsável subsidiário, ou se foi quitado pelo devedor principal. No caso de ter sido quitado pelo IFPI, a informação pode ser utilizada também para se saber se a quitação foi com recursos orçamentários do próprio IFPI ou com recursos da devedora principal, retidos na conta de vinculada ao contrato. A informação pode ter alguma utilidade, ainda, para que o IFPI tome outras providências, como a previsão orçamentária de recursos para quitação das reclamações ainda não concluídas, além de outras utilidades. O gráfico a seguir apresenta as fases em que se encontram os processos movidos contra o IFPI e suas contratadas, em conjunto:

Gráfico 5 - Fase das reclamações trabalhistas



Fonte: Elaborado pela pesquisadora com dados do TRT-PI.

Percebe-se, conforme o gráfico acima, que 5% das reclamações trabalhistas estão na fase de liquidação, 14% estão na fase de conhecimento, 33% na fase de execução e 48% já foram arquivadas. Quanto aos processos que já foram arquivados (48%), significa que nessa fase ou os pedidos dos reclamantes foram deferidos, total ou parcialmente, ou que foram indeferidos, ou seja, as suas reclamações restaram julgadas improcedentes. Para exibir os resultados dos processos existentes de 2013 a 2017, foi elaborado o quadro a seguir:

Quadro 14 - Resultado das reclamações trabalhistas

RESULTADO	NÚMERO DE AÇÕES EM 2013	NÚMERO DE AÇÕES EM 2014	NÚMERO DE AÇÕES EM 2015	NÚMERO DE AÇÕES EM 2016	NÚMERO DE AÇÕES EM 2017	NÚMERO TOTAL DE AÇÕES
Improcedente	0	0	0	3	1	4
Não concluído	7	1	14	5	25	52
Pagamento efetuado pela empresa	6	0	0	5	20	31
Pagamento efetuado pelo IFPI	9	0	0	0	0	9
Reclamante desistiu	0	0	1	0	1	2
Pagamento efetuado pelo IFPI através da conta vinculada	0	0	0	0	2	2
TOTAL	22	1	15	13	49	100

Fonte: Elaborado pela pesquisadora com dados do TRT-PI.

No que diz respeito ao resultado, observa-se que do total de 100 reclamações, 04 foram dadas como improcedentes; 52 ainda não foram concluídas; nas reclamações já concluídas, a quitação da dívida foi feita pela própria devedora principal em 31 delas, ao passo que 09 acabaram sendo quitadas pelo IFPI, com seus próprios recursos orçamentários; em 02 dos processos, o reclamante desistiu da ação; e em 02 dos processos já concluídos, o pagamento dos reclamantes foi feito pelo IFPI, mas com valores retidos em conta vinculada, neste caso, não houve prejuízo financeiro para a instituição.

Como se sabe, na qualidade de Administração Pública contratante, o IFPI tinha o dever legal de fiscalizar o fiel cumprimento das obrigações trabalhistas e dos encargos previdenciários pelas empresas contratadas. No quadro acima, viu-se, no entanto, que o IFPI acabou tendo que pagar com seus próprios recursos aos reclamantes de 9 das reclamações trabalhistas até agora concluídas.

Sendo certo que a condenação do IFPI só deve ocorrer se não resultar comprovado que esse ente cumpriu adequadamente o seu dever de contratar com empresa idônea e de fiscalizar a execução do contrato nos termos do artigo 66 da Lei de Licitações, o fato de o IFPI ter sido obrigado a pagar a dívida em 09 das reclamações trabalhistas já concluídas não significa, necessariamente, que houve falha na gestão ou na fiscalização da execução dos contratos pertinentes.

Considerando que o IFPI foi apontado como responsável subsidiário em todos os processos, mas que em 31 dos processos já concluídos o Instituto não foi condenado subsidiariamente, tendo sido a dívida quitada pelas próprias devedoras principais, isso pode sugerir que possa ter havido defesa menos eficiente nos 9 processos em que o IFPI foi condenado do que nos processos em que ele não foi condenado. Essa é uma questão a ser analisada, pois pode ser do interesse da Procuradoria incumbida da defesa judicial do IFPI, a fim de aprimorar as técnicas de defesa nas demandas de trabalhadores terceirizados.

No que diz respeito à responsabilidade solidária, observou-se que o IFPI vem fazendo a retenção dos encargos previdenciários, no momento do pagamento das faturas, conforme o artigo 31 da Lei nº 8.212/1991, o qual define que o contratante deverá reter 11% do valor bruto da nota fiscal ou fatura e recolher a importância aos cofres da Previdência Social. À luz desse dado, conclui-se que, pelo menos no tocante ao dever de reter as contribuições previdenciárias e recolhe-las à Previdência Social, o IFPI vem cumprindo plenamente o seu dever de gestão, pois, do contrário, certamente já teria sido processado para responder solidariamente por encargos previdenciários, o que não ocorreu quanto ao período pesquisado.

Um outro levantamento útil para esta pesquisa consistiu em verificar, quanto às empresas (contratadas pelo IFPI) que sofreram medidas propostas pelo MPT e/ou que foram demandadas em ações judiciais na Justiça do Trabalho, se elas restaram investigadas também internamente pelo IFPI, mediante processo administrativo, para que, sendo o caso, sofressem sanção administrativa – no caso, uma dentre as punições cabíveis, ou seja, advertência, multa, suspensão temporária de participação em licitação, impedimento de contratar com a Administração, por prazo não superior a dois anos e declaração de inidoneidade para licitar ou contratar com a Administração Pública (BRASIL, 1993). Com efeito, Segundo Figueiredo (2012), a Administração tem o poder e dever de averiguar a existência de infrações cometidas pelo contratado, de maneira que em caso de identificação da ocorrência de infração, não pode deixar de aplicar a sanção administrativa.

As empresas processadas e, ao final, punidas administrativamente pelo IFPI, bem como as espécies e quantidades de penas aplicadas estão relacionadas no quadro a seguir:

Quadro 15 - Empresas sancionadas e tipos de sanções

SEQ	EMPRESA	Advertência	Multa	Suspensão Temporária	Total
1	A.F.G - Construções e Serviços Ltda	0	1	1	2
2	A4 Vigilância e Segurança Patrimonial Eireli	11	2	1	14
3	Absoluta LTDA	6	1	2	9

4	Havaí Comercio e Serviços Gerais LTDA	3	1	2	6
5	Haval Log Serviços e Construções LTDA	1	0	1	2
6	Lima Verde & Silva Serviços e Construções LTDA	5	1	0	6
7	Mahcro Serviços de Limpezas e Comercio em Geral Eireli	15	3	2	20
8	MS de Sousa Santos Vigilância	3	1	1	5
9	Ômega Serviços Gerais LTDA	3	0	0	3
10	PIVSEG-Piauí Vigilância e Segurança LTDA	5	0	1	6
11	Rotta Limpeza Urbana Sinalização e Construções Eireli	4	0	0	4
12	SERGESEG Vigilância e Segurança LTDA	3	0	0	3
13	V G R Material de Limpeza LTDA	6	2	0	8
TOTAL		65	12	11	88

Fonte: Elaborado pela pesquisadora com dados do site Comprasnet.

Analisando o quadro supra, observa-se que, dentre as espécies de sanções possíveis, foram aplicadas somente as penas de advertência, multa e suspensão temporária. A advertência foi a sanção mais aplicada, seguida da multa e, por último, da suspensão temporária. Por outro lado, não foi aplicada a nenhuma empresa a declaração de inidoneidade para licitar ou contratar com a Administração em nenhum dos processos analisados. Tal informação não sugere, necessariamente, que as punições aplicadas não tenham sido adequadas para atingir o caráter punitivo e pedagógico aos quais se prestam a sanção administrativa.

Como visto, o levantamento revelou que todas as empresas denunciadas no MPT foram – obviamente depois de um devido processo administrativo em que restou assegurado o direito de defesa –, sancionadas administrativamente pelo IFPI. No entanto, constatou-se que o IFPI não abriu processos administrativos em relação a todas as empresas que foram acionadas por trabalhadores na Justiça do Trabalho. De 18 empresas reclamadas, 11 foram investigadas e restaram sancionadas pelo IFPI e 07 não foram processadas administrativamente.

Analisando os motivos pelos quais uma parte das empresas processadas na Justiça do Trabalho não respondeu a processo administrativo no âmbito do IFPI, constatou-se que houve falhas na fiscalização, pois não foram instaurados processos administrativos para apurar tais infrações, uma vez que em alguns *campi* do IFPI a fiscalização não foi tão eficaz quanto em outros. Percebeu-se que um dos motivos para tais falhas foi a grande rotatividade de servidores, devido a remoções, redistribuições e até mesmo por exonerações, o que acabou ocasionando a perda de servidores que já estavam capacitados para exercer as atividades de gestão e fiscalização de contratos naquele campus. Outro motivo percebido foi que a fiscalização de contratos tem sido tratada como uma atividade meramente acessória, ou seja, o

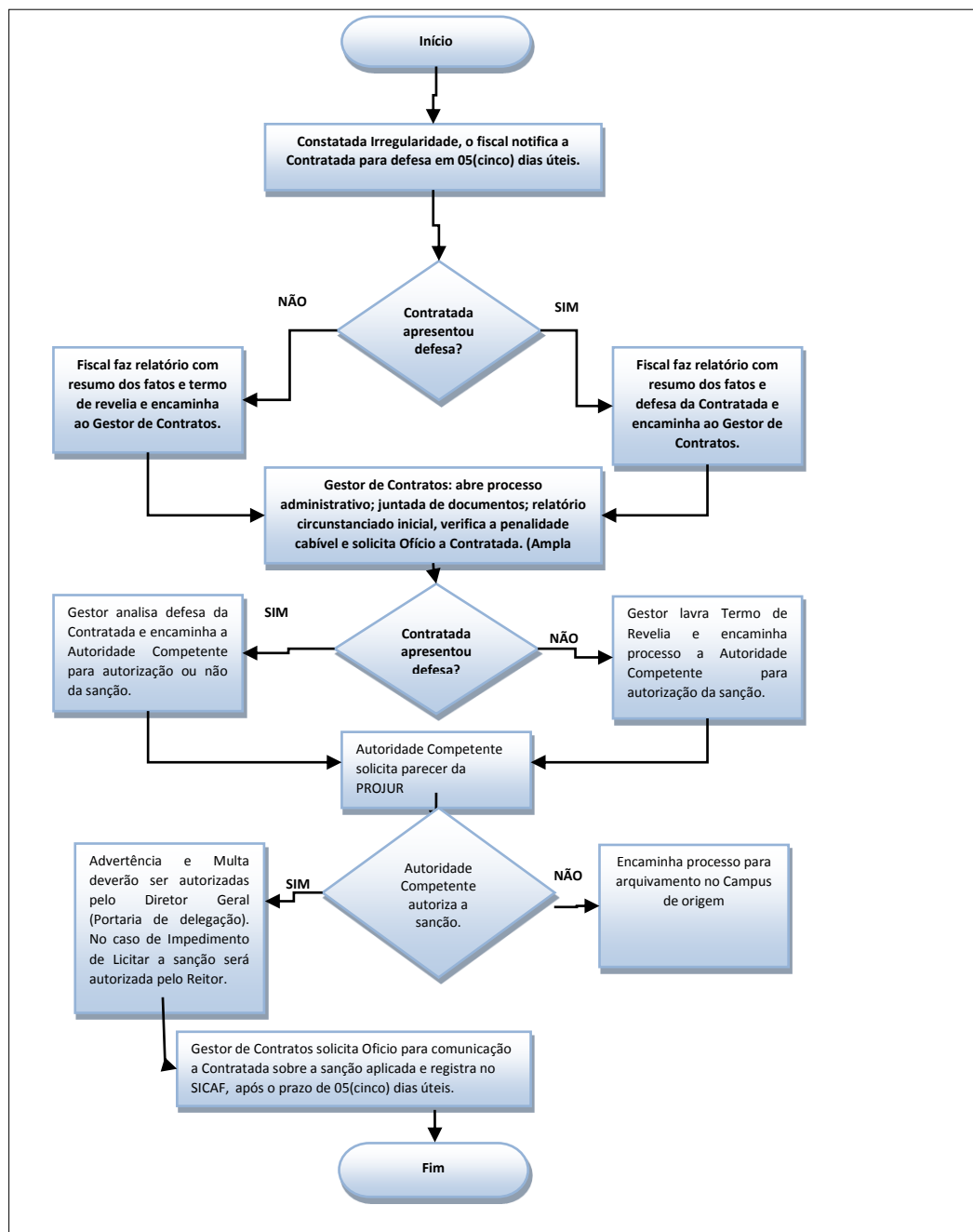
servidor que a exerce o faz cumulativamente com outras atividades que são inerentes ao seu cargo, e isso pode impactar negativamente na eficácia da fiscalização do contrato.

Vale lembrar que a constatação de ausência de fiscalização pelo fiscal pode resultar em consequências indesejáveis. Consoante Costa (2013), poderá o agente administrativo responsável pela fiscalização de contratos, que exercer essa função de forma lesiva, ser responsabilizado por tal ato. Além disso, o órgão da Administração Pública poderá ser responsabilizado de forma subsidiária, condicionada à comprovação de omissão de fiscalização.

Observou-se no quadro acima, que dentre as 13 empresas que sofreram punições administrativas do IPFI por descumprimento de obrigações contratuais, as três que tiveram mais ocorrências foram a Mahcro Serviços de Limpezas e Comercio em Geral Eireli, com 20 punições, a A4 Vigilância e Segurança Patrimonial Eirele, com 14 punições, e a empresa Absoluta Ltda, com 09 sanções. Depreende-se, também, que dentre as 13 empresas sancionadas, 08 tiveram a penalidade mais rígida dentre as penalidades aplicadas, que foi a suspensão temporária de contratar com o órgão.

Outro dado que se apurou, induzido pelas informações acima, foi que o IFPI, inicialmente, não seguiu procedimento padrão com vistas à apuração das infrações cometidas pelos contratados, entretanto, a partir do ano de 2017, foi instituída uma padronização dos procedimentos destinados à aplicação de sanções administrativas, criada por meio de uma comissão, porém, trata-se de um documento ainda não convertido em norma. Atualmente, de conformidade com o referido documento, a sequência de atos a serem praticados em todos os processos administrativos de apuração de infrações é a que consta no fluxograma a seguir:

Figura 4 - Fluxogramas do processo de sanções do IFPI



Fonte: Coordenação de Contrato do IFPI

Nota-se no fluxograma acima que as figuras do gestor e do fiscal de contratos são de grande importância nesse processo, pois eles são responsáveis pelo procedimento de apuração de infrações pelas empresas terceirizadas.

À luz das informações levantadas nesta pesquisa, é possível afirmar que, em linhas gerais, o IFPI respeita as determinações legais no que diz respeito à aplicação de sanções, uma vez que tem apurado as infrações cometidas pelas contratadas e as tem sancionado, quando cabível.

5 CONCLUSÃO

A gestão e a fiscalização da execução do contrato de prestação de serviços têm por objetivo garantir que não ocorra o gasto indevido ou desperdício, representado pelo pagamento indevido de um serviço não prestado, ou prestado de forma insuficiente ou em desacordo com os termos contratados. O acompanhamento e a fiscalização da execução dos serviços contratados poderão contribuir para eliminar ou minimizar os custos indesejados na contratação de serviços de terceiros.

Partindo de tal premissa, esta dissertação teve como objetivo geral analisar a gestão e fiscalização de contratos de terceirização de mão de obra do Instituto Federal do Piauí, sob a perspectiva da sua responsabilidade pelas dívidas das empresas contratadas quanto aos direitos trabalhistas e às contribuições previdenciárias dos trabalhadores utilizados na prestação de serviços (responsabilidade subsidiária no primeiro caso e solidária no segundo), no período de 2013 a 2017. Para tanto, foram traçados e buscou-se atingir, nos capítulos 2, 3 e 4 em que se divide este trabalho, os seguintes objetivos específicos: 1) Entender o processo de terceirização na administração pública brasileira; 2) Compreender o processo licitatório e os contratos administrativos na Administração Pública, focando: a) na caracterização da atividade de gestão e fiscalização da execução dos contratos; b) nas questões concernentes à responsabilização solidária e/ou subsidiária da Administração Pública; e c) nas sanções administrativas cabíveis e aplicadas; 3) Fazer o levantamento dos contratos de serviços continuados com dedicação exclusiva de mão de obra celebrados pelo IFPI no período de 2013 a 2017 e verificar se esses contratos possuem conta vinculada; e 4) Identificar quais empresas contratadas pelo IFPI para prestação de serviços de terceirização de mão de obra no período de 2013 a 2017, visando identificar: a) quais delas foram denunciadas no Ministério Público do Trabalho e os respectivos resultados; b) quais delas foram demandadas em ações trabalhistas na Justiça do Trabalho e os respectivos resultados; c) quais foram as sanções administrativas porventura aplicadas pelo IFPI às empresas inadimplentes.

Diante disso, no que se refere ao primeiro objetivo específico, constatou-se, no segundo capítulo, que a terceirização surgiu a partir da evolução das formas de estruturação da produção predominantes no século XX, quais sejam, o Taylorismo, o Fordismo e o Toyotismo. Deu-se início, assim, ao uso da estratégia da terceirização, que tornou a produção flexível. Como consequência, ocorreu, também, a flexibilização dos trabalhadores, que passaram a ter seus direitos ajustáveis, provocando, por sua vez, a precarização das relações de trabalho.

A terceirização foi vista ainda como um processo e uma técnica de gestão administrativa e operacional que emergiu como uma das estratégias de exploração da força de trabalho, no âmbito público e privado. No Brasil, durante os anos 1980, o uso da terceirização ocorreu sob uma tendência limitada e seletiva. Foi nos anos 1990 o auge de sua expansão, quando passou a ser utilizada como mecanismo para as empresas se desviarem da crise econômica que havia se instalado.

Na Administração Pública, a terceirização despontou a partir da reforma do aparelho do Estado, também na década de 1990, sendo utilizada para execução de serviços cuja realização era incompatível com as funções dos ocupantes de cargos de provimento efetivo e para as funções inerentes a cargos extintos ou em extinção. Atualmente, a terceirização deve ser usada na Administração Pública somente para a realização de atividades para as quais não haja cargos incumbidos de tais atividades/funções nos respectivos os planos de carreiras ou de cargos e salários; ou mesmo na hipótese de os referidos cargos terem sido extintos.

A propósito dessa questão, evidenciou-se que, com vistas à promoção de melhorias na terceirização de serviços na administração pública federal, instrumentalizar as diretrizes para as contratações e oferecer modelos padrões para a administração, foi publicada em 25 de maio a IN nº 05/2017, do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão.

Observou-se também que na terceirização existem aspectos positivos e negativos, entretanto, inferiu-se que os aspectos negativos da terceirização superam amplamente os pontos positivos. Ao passo que torna a atividade econômica mais eficiente, a terceirização prejudica o trabalhador e altera a estrutura do mercado de trabalho, aprofundando a rotatividade e as desigualdades já existentes.

No capítulo 3, atendendo ao segundo objetivo, constatou-se que a regra para a Administração Pública realizar qualquer tipo de aquisição e contratação é a realização de prévio procedimento licitatório, numa de suas modalidades, ou seja, concorrência, tomada de preços, convite, concurso, leilão ou pregão. Inferiu-se, ainda, que o pregão tem sido a modalidade mais utilizada na Administração Pública Federal, sobretudo em decorrência de obrigatoriedade imposta pelo Decreto nº 5.450/2005, o qual determina, ainda, que o pregão seja realizado preferencialmente na forma eletrônica. Ademais, apresentaram-se os benefícios a que este se propõe, com recursos e rotinas que oportunizam maior economicidade aos cofres públicos e maior rapidez no procedimento licitatório.

Apurou-se que a execução contratual ocorre dentro da normalidade, quando as partes que celebraram o ajuste cumprem suas obrigações e exercem seus direitos. Já o controle da execução contratual é realizado pela Administração, uma vez que esta tem o comando

administrativo sobre seus atos e agentes. Evidenciou-se que esse controle é concretizado com o acompanhamento da execução contratual, mediante ações de gestão e fiscalização, consistentes no acompanhamento, gerenciamento e fiscalização dos atos praticados pelo contratado, atividade essa, cuja responsabilidade recai nas figuras do fiscal e do gestor.

Assinalou-se que o órgão da Administração Pública tem a responsabilidade de designar um servidor para acompanhar a execução contratual, podendo nomear diferentes tipos de fiscais para cada situação. O órgão é responsável ainda pela normatização interna das atividades e atribuições de fiscal e gestor, caso deseje evitar confusão entre as ações que ambos devem desenvolver.

Constatou-se, também, que a Administração Pública poderá responder subsidiariamente pelas dívidas trabalhistas e solidariamente pelos encargos previdenciários da contratada, quando por esta, não adimplidos. Diante das reiteradas condenações pela Justiça Trabalhista, a Administração Pública Federal se preocupou em prover meios para garantir o pagamento de tais direitos, instituindo, assim, a conta vinculada. Observou-se que o principal objetivo dessa conta é evitar futuras condenações da Administração na justiça do Trabalho, referentes a obrigações trabalhistas e encargos previdenciários, quando a empresa contratada não honrar tais obrigações.

Certificou-se que a gestão e a fiscalização dos contratos são ações precedentes e indispensáveis à sanção administrativa. Assim, não há aplicação de sanção administrativa sem prévia gestão e fiscalização de contratos, uma vez que as espécies de sanção, como advertência, multa, suspensão temporária de participação em licitação, impedimento de contratar com a Administração por prazo não superior a dois anos e declaração de inidoneidade para licitar ou contratar com a Administração Pública, somente são aplicadas em caso de constatação de descumprimento contratual por parte do contratado, mas antes é garantido a este o contraditório e a ampla defesa.

Ademais, apreendeu-se que as espécies de sanção são aplicadas de acordo com o tipo de infração cometida pelo contratado, ressaltando-se que a fiscalização não pune o contratado, apenas sugere à Administração superior as penas cabíveis.

O quarto e último capítulo abordou assuntos que envolvem o IFPI e o modo como este atua na gestão e fiscalização de contratos administrativos, com destaque para as responsabilidades subsidiária e solidária. Este capítulo esboçou uma visão dos contratos de serviços de mão de obra terceirizada do IFPI, além de aspectos da gestão e fiscalização destes, no período de 2013 a 2017, identificando especialmente quais empresas, dentre as que prestaram serviços para o IFPI, foram denunciadas ao MPT e quais foram acionadas na

Justiça do Trabalho, bem como, se o IFPI tem aplicado sanções a essas empresas e, em caso afirmativo, quais as espécies de sanções.

Observou-se que o IFPI, no que concerne aos contratos de serviços de terceirização, em geral, tem prezado pelo uso do princípio da economicidade, ao optar pela prorrogação de vigência dos contratos até o limite de 60 meses, conforme estabelecido na Lei nº 8.666/93, evitando realizar novo procedimento licitatório, o que teria um custo maior que o da prorrogação da vigência, pactuando novos contratos apenas nos casos em que não é possível a prorrogação ou diante de novas demandas.

Um outro achado foi que todos os contratos firmados são oriundos de procedimentos licitatórios, e que um percentual considerável dos contratos (75%) resultou de licitação na modalidade de pregão eletrônico. Portanto, o IFPI tem atendido o artigo 4º do Decreto nº 5.450/2005, que torna obrigatório o uso do pregão no âmbito da União. Os 25% restantes correspondem a contratos oriundos de dispensa de licitação, para suprir a interrupção da prestação de serviços por empresas que tiveram seus contratos rescindidos.

Ao analisar os contratos de prestação de serviços que os *campi* mantinham com as empresas, para fornecimento de mão de obra terceirizada, notou-se que do ano de 2013 para o de 2015 houve um aumento considerável no número de contratos de terceirização de mão de obra. Tal fato está diretamente relacionado com a expansão do IFPI para diversos municípios. Já nos anos de 2016 a 2017, o número de contratos se manteve praticamente na mesma média do ano de 2015.

Constatou-se, também, que as áreas que demandaram a celebração do maior número de contratos para terceirização de mão obra foram as de limpeza e vigilância armada, seguida das áreas de manutenção predial, condução de veículos e serviço de cozinha, o que também segue uma lógica esperada, na medida em que boa parte dos *campi* se utilizam dos serviços dessas áreas.

Ao fazer o levantamento dos valores anuais das despesas com os contratos de terceirização de mão de obra em cada uma das áreas acima mencionadas, notou-se que até o ano de 2016 houve um crescimento nas despesas, o que se explica pela já mencionada expansão do IFPI. Em 2017 já houve uma pequena diminuição de despesa, o que foi ocasionado pelos cortes orçamentários do Governo Federal.

Outro aspecto importante observado nesta pesquisa foi a implantação da conta vinculada no âmbito do IFPI, conforme a IN nº 06/2013, do MPOG, a qual determinou sua implantação a partir do ano de 2014. Nesse sentido, constatou-se, a partir da comparação entre o número de contratos e o número de contas vinculadas abertas, que, no geral, houve o

descumprimento total da norma em 2014 e descumprimento parcial em 2015, 2016 e 2017. Notou-se, também, que após a adoção da conta vinculada, houve uma melhora no que diz respeito ao resguardo dos direitos trabalhistas dos trabalhadores terceirizados nos *campi* que a utilizam. Ainda sobre esse aspecto, foi observado que os *campi* de Parnaíba e Teresina Zona Sul não abriram contas vinculadas para os respectivos contratos de terceirização de mão de obra, assumindo um grande risco para a instituição, pois, havendo inadimplência por parte da empresa contratada quanto ao pagamento de contribuições previdenciárias ou verbas trabalhistas, o IFPI pode vir a ser considerado culpado, por culpa *in vigilando*, decorrente do descumprimento da IN nº 06/2013, do MPOG.

Outra constatação interessante foi que o MPT já havia feito uma investigação na qual o próprio IFPI foi o investigado e concluiu que o IFPI estava cumprindo adequadamente o seu dever de fiscalização. O simples fato de o IFPI já ter sido investigado sobre o cumprimento de seu dever de fiscalização das empresas contratadas e de ter sido constatado que essa instituição de ensino estava adotando todas as medidas cabíveis para impedir o inadimplemento das obrigações trabalhistas e de recolhimentos previdenciários por parte das empresas contratadas, já constitui, por si só, um considerável indício de que o IFPI está gerindo e fiscalizando adequadamente os contratos de terceirização de mão de obra.

Fez-se o levantamento dos inquéritos que o MPT instaurou contra empresas contratadas pelo IFPI e constatou-se que os denunciante na maioria das investigações realizadas pelo MPT foram os próprios servidores do IFPI envolvidos nas atividades de gestão e fiscalização de contratos. Foi constatado, também, que todas as empresas acionadas pelo MPT foram também punidas administrativamente pelo IFPI, pois este já tinha conhecimento das infrações por elas cometidas, a partir de sua própria fiscalização. Essa informação vem ao encontro da conclusão do MPT, no inquérito instaurado em face do IFPI, de que esta instituição estaria cumprindo seu dever de fiscalizar a execução dos contratos.

Em relação ao levantamento das empresas que prestaram serviços de terceirização de mão obra para o IFPI no período de 2013 a 2017 e que acabaram sendo acionadas na Justiça do Trabalho por empregados que tiveram seus direitos trabalhistas sonogados e/ou contribuições previdenciárias não recolhidas pelos seus empregadores, constatou-se que de um total de 53 empresas contratadas pelo IFPI para terceirização de mão de obra, no período da pesquisa, 18 foram acionadas na Justiça do Trabalho por ex-empregados. Sobre o quantitativo de ações ajuizadas contra empresas contratadas pelo IFPI, nas quais este último foi também processado, dentro do período considerado para a pesquisa, observou-se que o ano de 2017 apresentou um aumento de 276,92% no número de ações ajuizadas contra o IFPI (em

conjunto com empresas contratadas para terceirização de mão de obra), em relação ao ano de 2016. Por outro lado, percebe-se que nos anos de 2013, 2014, 2015 e 2016, foi bem menos expressivo o número de ações ajuizadas.

Foi constatado que o IFPI foi apontado como responsável subsidiário em todos os processos, ou seja, em 100 processos, mas que em 31 dos processos já concluídos, o Instituto não foi condenado subsidiariamente, tendo sido a dívida quitada pelas próprias devedoras principais. Isso pode sugerir falha na fiscalização dos contratos, mas, também, que possa ter havido defesa menos eficiente nos 9 processos em que o IFPI foi condenado do que nos processos em que ele não foi condenado.

No que diz respeito à responsabilidade solidária, observou-se que o IFPI vem fazendo a retenção dos encargos previdenciários, conforme o artigo 31 da Lei nº 8.212/1991.

Verificou-se também, em relação às empresas (contratadas pelo IFPI) que sofreram medidas propostas pelo MPT e/ou que foram demandadas em ações judiciais na Justiça do Trabalho, que elas restaram investigadas também internamente pelo IFPI. Dentre os achados, verificou-se que o IFPI não abriu processos administrativos em relação a todas as empresas que foram acionadas por trabalhadores na Justiça do Trabalho, ou seja, de 18 empresas reclamadas, 11 foram processadas administrativamente e restaram sancionadas pelo IFPI e 07 não foram processadas administrativamente.

No que concerne às sanções aplicadas aos contratados, notou-se que foram aplicadas somente as penas de advertência, multa e suspensão temporária. Constatou-se que a advertência foi a sanção mais aplicada, seguida da multa e, por último, da suspensão temporária. Por outro lado, não foi aplicada a nenhuma empresa a declaração de inidoneidade para licitar ou contratar com a Administração em nenhum dos processos analisados.

Quanto à atuação do IFPI na gestão e fiscalização de contratos, concluiu-se que está boa, mas que existem alguns gargalos que precisam ser eliminados. Como visto anteriormente, alguns *campi* vem descumprindo a IN nº 06/2013, do MPOG, ou seja, não adotaram a conta vinculada. Em decorrência disso, o IFPI pode vir a ser considerado culpado, por culpa *in vigilando*. Outro gargalo constatado foi que, em alguns *campi* do IFPI, a fiscalização não foi tão eficaz quanto a de outros *campi*. Percebeu-se que um dos motivos para tais falhas foi a grande rotatividade de servidores, devido a remoções, redistribuições e até mesmo exonerações, o que acabou ocasionando a perda de servidores que já estavam capacitados para o exercício das atividades de gestão e fiscalização de contratos naquele campus. Outro motivo percebido foi o fato de a fiscalização de contratos ser tratada como uma atividade acessória, ou seja, o fiscal é um servidor ocupante de cargo de carreira, com

funções pré-estabelecidas no quadro de carreiras, ao qual são acrescentadas atribuições de fiscalização dos contratos. Esse acúmulo de funções pode impactar negativamente nas duas atividades, uma delas exatamente a função de fiscalização dos contratos.

Outra deficiência constatada na atividade de fiscalização dos contratos foi que o IFPI, em quase todo o período considerado nesta pesquisa, não seguiu procedimento padrão com vistas à apuração das infrações cometidas pelos contratados. Contudo, a partir do ano de 2017, foi instituída e já aplicada uma padronização dos procedimentos destinados à aplicação de sanções administrativas. Criado por comissão instituída para esse fim, a referida padronização não foi, porém, tornada norma, sendo recomendável que o seja.

Com base no que foi observado no IFPI, infere-se que a adoção de algumas medidas relativamente simples, com utilização de recursos humanos da própria instituição e com quase nenhum custo extraordinário, poderá gerar um ganho de qualidade nas atividades de gestão e fiscalização dos contratos de terceirização, tornando mais eficientes e eficazes os serviços prestados pela instituição, sob o regime da terceirização.

Uma dessas medidas possíveis seria a elaboração de dois manuais, um de gestão e fiscalização de contratos e outro para sanções administrativas, com a finalidade de nortear os agentes envolvidos nas citadas atividades. Outra medida seria instituir um programa de valorização do gestor/fiscal, voltado para a motivação e qualificação permanente. Também constituiria iniciativa importante providenciar para que os servidores envolvidos no acompanhamento dos contratos passassem a atuar com exclusividade na gestão e/ou fiscalização, não acumulando essas atribuições com as do cargo efetivo. Uma quarta providência útil seria implementar modelos de relatórios para avaliação ou outro instrumento que possibilite mensurar, mensalmente, o nível de qualidade dos serviços contratados. Por fim, a quinta medida que, na visão desta mestrandia, também viria ao encontro do aperfeiçoamento almejado, seria adotar medidas para aprimorar a supervisão da autoridade máxima dos *campi* nas atividades de gestão e fiscalização de contratos.

Como se pôde perceber, a temática da gestão e fiscalização de contratos é ampla e, para que se tornasse possível uma análise responsável - a qual a mestrandia ambiciona que tenha efetiva utilidade prática - foi indispensável o estudo de inúmeras particularidades. Mesmo assim, ainda restam muitos pontos que merecem ser objeto de pesquisas futuras, como, por exemplo, um estudo para verificar a percepção dos agentes envolvidos na gestão e fiscalização dos contratos de terceirização de mão de obras no IFPI. Também se mostraria oportuno um estudo que demonstrasse as possibilidades e os limites da terceirização pela Administração Pública.

Não obstante a ressalva, acredita-se que, para além da experiência que representou para sua autora, a qual foi enriquecedora, este trabalho de pesquisa será também útil para o IFPI e para a Administração Pública como um todo, auxiliando-os na busca de um modelo ideal para gestão de fiscalização de contratos.

REFERÊNCIAS

- ALEXANDRE, Ricardo; DEUS, João de. **Direito Administrativo**. 3. ed. São Paulo: Forense, 2017.
- ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. **Direito administrativo descomplicado**. 25 ed. rev. e atual. São Paulo: Editora Método, 2017.
- ALVAREZ, Manuel SB. **Terceirização: parceria e qualidade**. Editora Campus, 1996.
- ALVES, Léo da Silva. **Gestão e fiscalização de contratos públicos**. 1 ed. São Paulo: Boitempo, 2011.
- ALVES, Giovanni. **Dimensões da reestruturação produtiva**. Ensaios de sociologia do trabalho, Editora Praxis, Londrina, Paraná, 2007.
- ALVES, Osvaldo Nunes. Terceirização de serviços na administração pública. In: SOUSA JÚNIOR, José Geraldo de (Org.). **Sociedade democrática, direito público e controle externo**. Brasília: TCU, 2006. Parte 3: Democracia e Controle Externo, p. 323-332.
- AMATO NETO, João. **Reestruturação industrial, terceirização e redes de subcontratação**. Revista de Administração de Empresas, v. 35, n. 2, p. 33-42, 1995.
- AMORIM, Helder Santos. **Terceirização no serviço público: uma análise à luz da nova hermenêutica constitucional**. São Paulo: Ltr, 2009.
- ANTUNES, Ricardo. **A nova morfologia do trabalho no Brasil**. Nueva Sociedade especial em português, 2012.
- BIAVASCHI, Magda Barros; DROPPA, Alisson. A dinâmica da regulamentação da terceirização no Brasil: as súmulas do Tribunal Superior do Trabalho, os projetos lei e as decisões do Supremo Tribunal Federal. **Revista de Ciências Sociais-Política & Trabalho**, v. 2, n. 41, 2015.
- BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. 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**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0200.htm. Acesso em: 10 out. 2018.
- BRASIL. Decreto nº 25.696, de 20 de outubro de 1948. **Manda executar os Atos firmados em Montreal, a 09 de outubro de 1946, por ocasião da 29ª Sessão da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho**. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1940-1949/decreto-25696-20-outubro-1948-454771-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 01 de jul. 2019.
- BRASIL. Decreto nº 9.507, de 21 de setembro de 2018. **Dispõe sobre a execução indireta, mediante contratação, de serviços da administração pública federal direta, autárquica e fundacional e das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9507.htm. Acesso em: 01 de jul. 2019.

BRASIL. Lei nº 8666, de 21 de junho de 1993. **Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8666cons.htm. Acesso em: 12 out. 2018.

BRASIL. Lei nº 75, de 20 de maio de 1993. **Dispõe sobre a organização, as atribuições e o estatuto do Ministério Público da União.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp75.htm. Acesso em: 05 abr. de 2019.

BRASIL. Lei nº 10.520, de 17 de julho de 2002. Institui, no âmbito da União, Estados, Distrito Federal e Municípios, nos termos do art. 37, inciso XXI, **da Constituição Federal, modalidade de licitação denominada pregão, para aquisição de bens e serviços comuns, e dá outras providências.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110520.htm. Acesso em: 12 dez. 2018.

BRASIL. Lei nº 2.271, de 7 de julho de 1997. **Dispõe sobre a contratação de serviços pela Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional e dá outras providências.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d2271.htm. Acesso em: 14 set. 2018.

BRASIL. Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. **Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras providências.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm. Acesso em: 27 set. 2018.

BRASIL. Lei nº 7.102, de 20 de junho de 1983. **Dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7102.htm. Acesso em : 27 set. 2018.

BRASIL. Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985. **Disciplina a ação civil pública de responsabilidade por danos causados ao meio ambiente, ao consumidor, a bens e direitos de valor artístico, estético, histórico, turístico e paisagístico (VETADO) e dá outras providências.** Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1980-1987/lei-7347-24-julho-1985-356939-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 01 jun. 2019.

BRASIL. Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm. Acesso em: 05 abr. 2019.

BRASIL. Lei complementar nº 101, de 4 de maio de 2000. **Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp101.htm. Acesso em: 12 set. 2018.

BRASIL. Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. **Altera dispositivos da Lei no 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências; e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de**

serviços a terceiros. 2017a. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm. Acesso em: 14 nov. 2018.

BRASIL. Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017. **Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.** 2017b. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm. Acesso em: 14 nov. 2018.

BRASIL. Ministério da Educação. Fundação CAPES, 2017c. **Mestrado profissional: o que é?** Disponível em: <http://capes.gov.br/avaliacao/sobre-a-avaliacao/mestrado-profissional-o-que-e>. Acesso em: 12 nov. 2017.

BRASIL. Ministério da Educação. Plataforma Nilo Peçanha. **Dados relativos ao corpo docente, discente, técnico-administrativo e de gastos financeiros das unidades da Rede Federal.** Disponível em: <https://www.plataformanilopecanha.org>. Acesso em: 06 jul. 2018.

BRASIL. **Caderno de logística.** Sanção administrativa: diretrizes para formulação de procedimento administrativo específico. 2015. Disponível em: <https://www.comprasgovernamentais.gov.br/images/conteudo/ArquivosCGNOR/caderno-de-logistica-de-sancao-2.pdf>. Acesso em: 17 mai. 2018.

BRASIL. Governo Federal. Portal de Compras. Ministério do Planejamento Desenvolvimento e Gestão (MPDG). **Instrução Normativa nº 2, de 30 de abril de 2008 (Revogada pela IN nº 5, de 26 de maio de 2017).** Dispõe sobre regras e diretrizes para a contratação de serviços, continuados ou não. 2008. Disponível em: <https://www.comprasgovernamentais.gov.br/index.php/legislacao/instrucoes-normativas/417-instrucao-normativa-n-02-de-30-de-abril-de-2008>. Acesso em: 3 mai. 2018.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 03 de dez. 2018.

BRASIL. **Instrução Normativa nº 03 de 15 de outubro de 2009.** Disponível em: http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/ORGaos/Min_Div/MPOG_IN_03_09.html. Acesso em: 07 fev. 2018.

BRASIL. **Instrução Normativa nº 5 de 25 de maio de 2017.** 2017d. Disponível em: <https://www.comprasgovernamentais.gov.br/images/conteudo/ArquivosCGNOR/IN-n-05-de-26-de-maio-de-2017---Hiperlink.pdf>. Acesso em: 3 jul. 2017.

BRASIL. **Portaria nº 28 de 16 de fevereiro de 2017.** Disponível em: <https://proplad.ufc.br/wp-content/uploads/2017/04/portaria-mp-n-28-de-16-de-fevereiro-de-2017-limite-de-despesa-empenhada.pdf>. Acesso em: 19 jul. 2018.

BRASIL. **SIAFI (Sistema Integrado de Administração Financeira).** Disponível em: <https://siafi.tesouro.gov.br/senha/public/pages/security/login.jsf>. Acesso em: 23 jul. 2018.

BRASIL. **SIAPE** (Sistema Integrado de Administração de Recursos Humanos). Disponível em:
<http://intra.serpro.gov.br/linhas-negocio/catalogo-de-solucoes/solucoes/principais-solucoes/siape-sistema-integrado-de-administracao-de-recursos-humanos>. Acesso em: 20 jul. 2018.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 331. Contrato de prestação de serviços. Legalidade. In: **Súmulas, orientações jurisprudenciais** (Tribunal Pleno / Órgão Especial, SBDI-I, SBDI-I Transitória, SBDI-II e SDC), Precedentes Normativos [recurso eletrônico]. Brasília, DF: CSG/SEG/TJDFT, 2016. Disponível em:
<http://www.tst.jus.br/documents/10157/63003/Livro-Internet.pdf>. Acesso em: 08 fev. 2018.

BARROS, Wellington Pacheco. **Licitações e contratos administrativos**. 2009.

BRESSER-PEREIRA, Luiz Carlos. Uma reforma gerencial da administração pública no Brasil. **Revista do Serviço Público**, v. 49, n. 1, p. 5-42, jan./mar 1998.

BRITO, Leonardo Toscano de. **Práticas administrativas e judicial que evitam a responsabilidade subsidiária da administração nos contratos terceirizados** - a retenção do pagamento, a conta vinculada, e a ação de consignação em pagamento. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF, 18 janeiro 2016. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br>. Acesso em: 27 mai. 2019.

CAMINHA, Marco Aurélio Lustosa et al. **Estado e trabalho**: a regulamentação do trabalho no Brasil a partir de 1990 e a atuação da OIT. Doutorado (Tese). Programas de Pós-Graduação em Políticas Públicas. Universidade Federal do Maranhão, 2014.

CANÇADO, Vera L.; FERNANDES, Maria Elizabeth Rezende; SARSUR, Amyra Moyzes; STEUER, Ruth. **Práticas e desafios da gestão frente à nova arquitetura organizacional**: reflexões teóricas. Recife: ANPAD, 2002.

CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **O ativismo judicial do Supremo Tribunal Federal e o debate sobre a terceirização**, 2014. Disponível em:
https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/71183/014_carelli.pdf?sequence=1. Acesso em: 02 jan. 2019.

CARVALHO, Matheus. **Manual de direito administrativo**. Salvador: JusPoDIVM 2017.

CASTRO, Ana Célia Bastos de. **Obrigações trabalhistas em contratos de terceirização na administração pública**: o caso do Centro de Pesquisas Aggeu Magalhães. 2010. 95 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Saúde Pública) – Programa de Pós-Graduação da Fundação Oswaldo Cruz. Recife.

CAVALCANTE, J. de Q. P.; JORGE NETO, F. F. Terceirização na Administração Pública: breves notas. **Revista Jurídica Consulex**, 2011, n.335, p. 30-31.

CHILD, John. **Organização**: princípios e prática contemporâneos. São Paulo: Saraiva, 2012.

CONSELHO NACIONAL DO MINISTÉRIO PÚBLICO (CNMP). **Resolução nº 23, de 17 setembro de 2007**. Disponível em: <http://www.cnmp.mp.br/portal/atos-e-normas-busca/norma/501>. Acesso em: 03 jul. 2019.

CORRÊA, Davi Beltrão de Rossiter. **Conta vinculada para a quitação de obrigações trabalhistas**. Teresina, 2011. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/18712>. Acesso em: 27 mai. 2019.

CORTEZ, Julpiano Chaves. **Terceirização trabalhista**. São Paulo: LTR, 2015.

COSTA, Andrea Dourado. **A terceirização no serviço público: desafios, consequências e regulação**. 2017, 140 f. Dissertação (Mestrado Acadêmico) – Universidade de Fortaleza . Programa de Mestrado em Direito Constitucional, Fortaleza, 2017.

COSTA, Antônio França da. Aspectos gerais sobre o fiscal de contratos públicos. **Revista do TCU**, n. 127, p. 58-71, mai./ago. 2013.

CRUZ, Luis Guilherme Ribeiro da. A terceirização trabalhista no Brasil: aspectos gerais de uma flexibilização sem limite. **Revista do CAAP**, 1. sem. 2009. Disponível em: <https://www2.direito.ufmg.br/revistadoacaap/index.php/revista/article/view/32>. Acesso em: 15 dez. 2018.

CUNHA, Bruno Santos. Fiscalização de contratos administrativos de terceirização de mão de obra: uma nova exegese e reforço de incidência. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, v. 77, n. 1, jan./mar. 2011, p. 131-138.

DA COSTA, Antônio França. Aspectos gerais sobre o fiscal de contratos públicos. **Revista Controle: Doutrinas e Artigos**, v. 11, n. 1, p. 105-128, 2013.

DA SILVA, Marco Felipe de Paula Alencar. **Terceirização lícita e ilícita**. 104 p. Monografia (Graduação). Ribeirão Preto: USP, 2014.

DE ALMEIDA, Carlos Wellington Leite. Fiscalização contratual: “Calcanhar de Aquiles” da execução dos contratos administrativos. **Revista do TCU**, n. 114, p. 53-62, 2009.

DE ARAÚJO, Igor José Santana; APOLINÁRIO, Valdênia. A terceirização e a agenda do trabalho decente da OIT: reflexões a partir do Banco do Brasil S/A. **Revista da ABET**, v. 14, n.1, jan.-jun., 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil**. São Paulo: LTR, 2017.

DELGADO, Gabriela Neves. **Os limites constitucionais da terceirização**. 1 ed. São Paulo: LTR, 2014.

DELGADO. **Direito fundamental ao trabalho digno**. São Paulo: LTR, 2006.

DELGADO. **Terceirização: paradoxo do direito do trabalho contemporâneo**. LTR, 2003.

DIAS, Reinaldo. **Sociologia e administração**. Alínea, 2004.

DIEESE (Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos). **Impacto da Lei nº 13.429/2017 para os trabalhadores. Relatório técnico**. 2017. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2017/notaTec175TerceirizacaoTrabalhoTemporario.pdf>. Acesso em: 27 dez. 2017.

DIEESE. **Estatuto Social**. São Paulo: DIEESE, 2015. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/materialinstitucional/estatuto.html>. Acesso em: 15 dez. 2018.

DIEESE. **Terceirização e desenvolvimento**: uma conta que não fecha. São Paulo, 2014, 54 p. Disponível em: <https://www.cut.org.br/system/uploads/ck/files/Dossie-Terceirizacao-e-Desenvolvimento.pdf>. Acesso em: 02 jan. 2019.

DIEESE. **Relatório técnico**. São Paulo: DIEESE, 2007. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/relatoriotecnico/2007/terceirizacao.pdf>. Acesso em: 20 dez. 2017.

DI PIETRO. Maria Silvia Zanella. **Parcerias na administração pública**. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

DI PIETRO. Maria Sylvia Zanella. **Direito administrativo**. 16 ed. São Paulo: Atlas, 2003.

DRUCK, Graça. **A indissociabilidade entre precarização social do trabalho e terceirização**. Precarização e terceirização: faces da mesma realidade. São Paulo: Sindicato dos Químicos, p. 35-58, 2016.

DRUCK, Graça. Trabalho, precarização e resistências: novos e velhos desafios. **Caderno CRH**, Salvador, v. 24, n. 1, p. 37-57, 2011.

ESTENDER, Antônio Carlos; MACEDO, Daniela Luiza de; AZEVEDO, Elis Regina. Vantagens e desvantagens em terceirizar atividades. **Revista Científica do ITPAC**, Araguaína, v.8, n.1, jan. 2015.

FERNANDES, Maria Elizabeth Rezende. Gestão de múltiplos vínculos de trabalho: um estudo sobre a visão dos dirigentes das maiores empresas que operam no Brasil. **E & G Economia e Gestão**, Belo Horizonte, v. 4, n. 7, p. 131-139, jun. 2004.

FIGUEIREDO, Marcelo. **Novos rumos para o direito público**: reflexões em homenagem à Professora Lúcia Valle Figueiredo. Belo Horizonte: Fórum, 2012.

FREITAS, Marcelo de; MALDONADO, José M. S. de Varge. O pregão eletrônico e as contratações de serviços contínuos. **Revista Administração Pública**. Rio de Janeiro, v. 47, n.5, p. 1265-1281, setembro-outubro, 2013.

FURTADO, Lucas Rocha. **Curso de licitações e contratos administrativos**. 3. Ed. Belo Horizonte: Fórum, 2010.

FURTADO, Lucas Rocha. **Curso de Licitações e Contratos Administrativos**. 5 ed. Belo Horizonte: Fórum, 2013.

GASPARINI, Diógenes. **Direito administrativo**. 5 ed. São Paulo: Saraiva, 2000.

GIOSA, Lívio Antonio. **Terceirização**: uma abordagem estratégica. 5 ed. São Paulo: Pioneira, 1997.

GIRARDI, Dante Marciano. A importância da terceirização nas organizações. **Revista de Ciências da Administração**, v. 1, n. 1, p. 23-31, 1999.

INSTITUTO FEDERAL DO PIAUÍ (IFPI). **Plano de desenvolvimento institucional (PDI) 2015-2019**. Teresina: IFPI, 2014. Disponível em: http://libra.ifpi.edu.br/aceso-a-informacao/institucional/ifpiPDI_20152019.pdf. Acesso em: 03 dez. 2018.

INSTITUTO FEDERAL DO PIAUÍ (IFPI). **Relatório de gestão 2018**. Teresina, 2018. Disponível em: [file:///C:/Users/2153717.IFPI/Downloads/RelatorioGestaoIFPI-2018%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/2153717.IFPI/Downloads/RelatorioGestaoIFPI-2018%20(2).pdf). Acesso em: 10 jan. 2019.

INSTITUTO FEDERAL DO PIAUÍ (IFPI). **Regimento Interno Geral**: Resolução nº 020/2011-CONSUP. - Teresina : IFPI, 2011. Disponível em: http://libra.ifpi.edu.br/aceso-a-informacao/institucional/ifpiregimento_completo.pdf. Acesso em: 04 dez. 2018.

JUNIOR, Ophir Cavalcante. **A terceirização das relações laborais**. LTR, 1996.

KREIN, José Dari. **O aprofundamento da flexibilização das relações de trabalho no Brasil nos anos 90**. 2001. 190 f. Dissertação (Mestrado em Economia Social e do Trabalho) - Universidade Estadual de Campinas, Campinas.

LEITE, Kelen Christina. Trabalho e condição humana na contemporaneidade. **Laplage em Revista**, Sorocaba, SP, v. 4, n. 1, p. 109-124, jan./abr. 2018. Disponível em: <http://www.laplageemrevista.ufscar.br/index.php/lpg/article/view/440>>. Acesso em: 20 nov. 2018.

LIMA, Francisco Meton Marques de; LIMA, Francisco Pérciles Rodrigues Marques de. **Reforma Trabalhista** – Entenda Ponto Por Ponto. São Paulo: LTR, 2017.

LOBATO, Bianca Duarte. A responsabilidade do Estado nos contratos administrativos para terceirização de serviços. **Fórum de Contratação e Gestão Pública – FCGP**. Belo Horizonte, ano 9, n. 98, p. 35-40, fev. 2010.

LUSTOSA DA COSTA, Frederico José; HOSANA, Ivanise. Terceirização de Serviços Públicos e Reforma Gerencial – o Caso da Secretaria da Fazenda de Pernambuco. **Revista ADM. MADE**, v. 18, n. 2, 2014.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. Terceirização na Administração Pública: uma prática inconstitucional. **B. Cient. ESMPU**, Brasília, n.17, out./dez. 2005, p. 87-117.

MARCELINO, Paula; CAVALCANTE, Sávio. Por uma definição de terceirização, **Caderno CRH**, Salvador, v. 25, n. 65, 2012.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. 11 ed. São Paulo: Atlas, 2011.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2001.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 4 ed., 2000.

MARTINS, G. de A. **Estudo de caso: uma estratégia de pesquisa**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MARQUES, Laerte. Gestão e Fiscalização dos contratos administrativos e o processo de contratações públicas. **Biblioteca Digital Fórum de Direito Público**, Belo Horizonte, ano 15, n. 79, mai./jun. 2013.

MAUAD, Marcelo. **Cooperativas de trabalho: sua relação com o direito do trabalho**. 2 ed. São Paulo: LTR, 2001. 402 p.

MAZZA, Alexandre. **Manual de direito administrativo**. Editora Saraiva, 2013.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Licitações e Contratos Administrativos**. 15 ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

MENDONÇA, Alzino Furtado de; ROCHA, Cláudia Regina Ribeiro; NUNES, Heliane Prudente. Trabalhos acadêmicos: planejamento, execução e avaliação. **Goiânia: Faculdades Alves Faria**, 2008.

MINAYO, Maria Cecília de Sousa. **Ciência, técnica e arte: o desafio da pesquisa social**. In: (org.). Pesquisa Social: teoria, método e criatividade. Rio de Janeiro: Vozes, 2011, p. 9-30.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO (MPT). **Peticionamento Eletrônico**. Disponível em: <https://peticionamento.prt22.mpt.mp.br/login>. Acesso em: 20 mar. 2019.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. **A terceirização trabalhista no Brasil**. São Paulo: Quartier Latin, 2008.

MORAIS, Isabela Nogueira. Cadeias produtivas globais e agregação de valor: a posição da China na indústria eletrônica de consumo. **Revista tempo do mundo**, n.3, dez. 2012, p. 5-46. Disponível em: <http://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/6305>. Acesso em: 06. dez. 2018.

NIEBUHR, Joel de Menezes. **Licitação pública e contrato administrativo**. 2. ed. rev. e ampl. 1. reimpr. Belo Horizonte: Fórum, 2012.

NOGUEIRA, Arnaldo Mazzzei. **Teoria geral da Administração para o século XXI**. São Paulo: Ática, 2007.

OLIVEIRA, Francisco Antônio de. Da terceirização e da flexibilização como estágios para a globalização. **Revista Gênese**, n. 61, jan. 1998.

OLIVEIRA, Katiane da Silva. **A Conta depósito vinculada - bloqueada para movimentação: Uma forma de pagamento diferida a fim de garantir os recursos para o**

cumprimento das obrigações 128 sociais e trabalhistas em caso de inadimplemento da empresa contratada pela Administ. Conteúdo Jurídico, Brasília-DF, 17 dezembro 2014. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br>. Acesso em: 27 mai. 2019.

OLIVEIRA, Rafael Carvalho Rezende. **Licitações e contratos administrativos**. 6 ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2017.

OLHER, Bruno Silva; COSTA, Ivy Silva; TEIXEIRA, Ítala Moraes. Reflexões sobre os efeitos da terceirização dos cargos de apoio no serviço público federal: estudo de caso no Instituto Federal do Sudeste de MG Campus Rio Pomba. **Holos**, v. 5, p. 322-337, 2015.

PAGNONCELLI, Dernizo. **Terceirização & parcerização: estratégias para o sucesso empresarial**. D. Pagnoncelli, 1993.

PALUDO, Augustinho Vicente. **Administração pública: teoria e questões**. 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.

POCHMANN, Marcio. Trabalho modelo uber. **Revista Carta Capital**, ano XXII, n. 919, p. 41-42, 21 set. 2016.

POCHMANN, Marcio. **Situação do jovem no mercado de trabalho no Brasil: um balanço dos últimos 10 anos**. São Paulo, 2007.

QUEIROZ, Carlos Alberto Ramos Soares de. **Manual de terceirização: onde podemos errar no desenvolvimento e na implantação dos projetos e quais são os caminhos do sucesso**. São Paulo: STS, 1998a.

QUEIROZ, Carlos Alberto Ramos Soares de. **Manual de terceirização: como encontrar os caminhos para a competitividade, com flexibilidade empresarial e atendimento do mercado, ganhando da concorrência e satisfazendo os anseios e interesses dos consumidores**. São Paulo: STS Publicações e Serviços Ltda, 1998b.

QUEIROZ, Carlos Alberto Ramos Soares de. **Manual de terceirização**. 7 ed. São Paulo: STS, 1990.

RODRIGUES, Geisa de Assis. **Ação Civil Pública e Termo de Ajustamento de Conduta: Teoria e Prática**. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2002.

SALVINO, Marcos Ribeiro; FERREIRA, Simone Rodrigues. Terceirização de serviços na administração pública e responsabilidade trabalhista. **Revista Novatio Iuris (eletrônica)**, Porto Alegre, ano 2, n 3, jul. 2009.

SANTOS, Lucimar Rizzo Lopes dos. Fiscalização de contratos. **Cadernos ENAP**, n. 36, Brasília, 2013. 82p. Disponível em: http://antigo.enap.gov.br/files/130716_cadernos_enap_36_fiscalizacao_de_contratos.pdf. Acesso em: 7 mar. 2018.

SANTOS, Sâmia Alves dos. **Uma análise sobre aspectos da gestão e fiscalização de contratos de terceirização de mão de obra da UFPI**. 2018. 137f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Pública) – Universidade Federal do Piauí.

SEKIDO, Amelia Midori Yamane. **Terceirização na administração pública: a gestão e a fiscalização dos contratos**. 2010. 61 f. Monografia (Especialização em Auditoria Governamental) - Universidade Gama Filho, Brasília.

SILVA, Ciro Pereira da. **A terceirização responsável: modernidade e modismo**. Editora LTR, 1997.

SILVA, Vânia Mendes Ramos; RIBEIRO, Weslley Carlos. Terceirização no setor público: um exemplo do direito subjugado à gestão. **Revista Digital de Direito Administrativo**, v. 4, n. 1, p. 131-169, 2017.

SILVEIRA, Adriano Dutra da; SARATT, Newton; MORAES, Rogério Pires. **Um passo além da terceirização: a transferência de atividades e tecnologia**. Porto Alegre: Badejo Editorial, 2002.

TEIXEIRA, Hélio Janny; MARTELANC, Roy; PRADO FILHO, Luiz Patrício Cintra do. **Dilemas e perspectivas da terceirização no setor público**. 2009. Disponível em : [zttp://banco.consad.org.br/handle/123456789/270](http://banco.consad.org.br/handle/123456789/270) . Acesso em: 05 dez. 2019.

TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO (TCU). **Licitações e contratos, orientações básicas**. 3ª edição, revista, atualizada e ampliada. Brasília: 2006.

TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO (TCU). **Licitações e contratos, orientações básicas**. 4 ed. revista, atualizada e ampliada. Brasília: 2010.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO (TRT). **PJe - Processo Judicial Eletrônico**. Disponível em: <http://www.trt22.jus.br/portal/paginas-destaque/pje-processo-judicial-eletronico/>. Acesso em: 23 abr. 2019.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Súmula nº 331**. 1993. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331. Acesso em: 15 ago. 2017.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). **Súmula nº 331**. 2011. Disponível em: http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/sumula-331-preve-responsabilidade-subsidiaria-em-relacao-a-todas-as-verbas. Acesso em: 15 jun. 2019.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). **Ação de Declaração de Constitucionalidade (ADC) nº 16**. Disponível em: <http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=627165>. Acesso em: 20 jun. 2019.

VALENTE, M. (2009). A Terceirização nos Serviços Públicos: Trabalho Decente e Serviço Público de Qualidade. In D. M. Dau, I. J. Rodrigues, J. J. da Conceição. **Terceirização no Brasil: do discurso da invocação à precarização do trabalho (atualização do debate e perspectivas)**. São Paulo: Annablume.

VELOSO, Marinalva Domingues Mendes et al. **Ferramenta de gestão de riscos aplicada à terceirização de mão de obra na administração pública**. 2017.

VERGARA, Silvia Constant. **Projetos de pesquisa em administração**. 11 ed., São Paulo: Atlas, 2009.

VIEIRA, Antonieta Pereira et al. **Gestão de contratos de terceirização na Administração Pública**: teoria e prática. 5 ed. Belo Horizonte: Fórum, 2013.

VIEIRA, Antonieta Pereira et al. **Gestão de contratos de terceirização na administração pública**. 6 ed. Belo Horizonte: Forum, 2015.

YIN, Robert K. Estudo de caso: planejamento e métodos. 2a edição. **Porto Alegre**, 2001.

ANEXO

ANEXO VII DA IN nº 06/2013 – MPOG

ANEXO VII

CONTA VINCULADA PARA A QUITAÇÃO DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

1. As provisões realizadas pela Administração contratante para o pagamento dos encargos trabalhistas de que tratam este Anexo, em relação à mão-de-obra das empresas contratadas para prestar serviços de forma contínua, por meio de dedicação exclusiva de mão-de-obra, serão destacadas do valor mensal do contrato e depositadas em conta vinculada em instituição bancária, bloqueada para movimentação e aberta em nome da empresa.

1.1 A movimentação da conta vinculada dependerá de autorização do órgão ou entidade contratante e será feita exclusivamente para o pagamento dessas obrigações.

1.2 O montante do depósito vinculado será igual ao somatório dos valores das seguintes provisões:

I - 13º (décimo terceiro) salário;

II - férias e um terço constitucional de férias;

III - multa sobre o FGTS e contribuição social para as rescisões sem justa causa; e

IV - encargos sobre férias e 13º (décimo terceiro) salário.

1.3 O órgão ou entidade contratante deverá firmar acordo de cooperação com instituição bancária, o qual determinará os termos para a abertura da conta corrente vinculada.

2. A assinatura do contrato de prestação de serviços entre o órgão ou entidade contratante e a empresa vencedora do certame será precedida dos seguintes atos:

2.1. solicitação do órgão ou entidade contratante, mediante ofício, de abertura de conta corrente vinculada bloqueada para movimentação, no nome da empresa, conforme disposto no item 1;

2.2. assinatura, pela empresa a ser contratada, no ato da regularização da conta corrente vinculada, de termo específico da instituição financeira que permita ao órgão ou entidade contratante ter acesso aos saldos e extratos, e que vincule a movimentação dos valores depositados à sua autorização.

3. O saldo da conta vinculada será remunerado pelo índice da poupança ou outro definido no acordo de cooperação, observada a maior rentabilidade.

4. Os valores referentes às provisões de encargos trabalhistas mencionados no item 1.2, depositados em conta vinculada, deixarão de compor o valor mensal a ser pago diretamente à empresa.

5. Os editais deverão conter expressamente as regras previstas neste Anexo e um documento de autorização para a criação da conta vinculada, que deverá ser assinado pela contratada, nos termos do art. 19-A desta Instrução Normativa.

6. A empresa contratada poderá solicitar a autorização do órgão ou entidade contratante para utilizar os valores da conta vinculada para o pagamento de eventuais indenizações trabalhistas aos empregados, decorrentes de situações ocorridas durante a vigência do contrato.

6.1 Para a liberação dos recursos da conta vinculada para o pagamento de eventuais indenizações trabalhistas aos empregados, decorrentes de situações ocorridas durante a vigência do contrato, a empresa deverá apresentar ao órgão ou entidade contratante os documentos comprobatórios da ocorrência das obrigações trabalhistas e seus respectivos prazos de vencimento.

6.2 Após a confirmação da ocorrência da situação que ensejou o pagamento de indenização trabalhista e a conferência dos cálculos, o órgão ou entidade contratante expedirá a autorização para a movimentação da conta vinculada e a encaminhará à instituição financeira no prazo máximo de 5 (cinco) dias úteis, a contar da data da apresentação dos documentos comprobatórios pela empresa.

6.3 A autorização de que trata o item 6.2 deverá especificar que a movimentação será exclusiva para o pagamento das indenizações trabalhistas aos trabalhadores favorecidos.

7. A empresa deverá apresentar ao órgão ou entidade contratante, no prazo máximo de 3 (três) dias úteis, contados da movimentação, o comprovante das transferências bancárias realizadas para a quitação das obrigações trabalhistas.

8. O saldo remanescente da conta vinculada será liberado à empresa, no momento do encerramento do contrato, na presença do sindicato da categoria correspondente aos serviços contratados, após a comprovação da quitação de todos os encargos trabalhistas e previdenciários relativos ao serviço contratado.

9. Os valores provisionados para atendimento do item 1.2 serão discriminados conforme tabela abaixo:

10. A Administração poderá utilizar como referência para fins de provisão dos encargos sociais e trabalhistas o modelo de Planilha disponível no Portal Comprasnet, devendo adaptá-lo às especificidades dos serviços a ser contratado.

**RESERVA MENSAL PARA O PAGAMENTO DE ENCARGOS TRABALHISTAS -
PERCENTUAIS INCIDENTES SOBRE A REMUNERAÇÃO**

ITEM			
13º (décimo terceiro) salário	8,33% (oito vírgula trinta e três por cento)		
Férias e 1/3 Constitucional	12,10% (doze vírgula dez por cento)		
Multa sobre FGTS e contribuição social sobre o aviso prévio indenizado e sobre o aviso prévio trabalhado	5,00 % (cinco por cento)		
Subtotal	25,43% (vinte e cinco vírgula quarenta e três por cento)		
Incidência do Submódulo 4.1 sobre férias, um terço constitucional de férias e 13o (décimo terceiro) salário*	7,39% (sete vírgula trinta e nove por cento)	7,60% (sete vírgula seis por cento)	7,82% (sete vírgula oitenta e dois por cento)
Total	32,82% (trinta e dois vírgula oitenta e dois por cento)	33,03% (trinta e três vírgula zero três por cento)	33,25% (trinta e três vírgula vinte e cinco por cento)

* Considerando as alíquotas de contribuição de 1% (um por cento), 2% (dois por cento) ou 3% (três por cento) referentes ao grau de risco de acidente do trabalho, previstas no art. 22, inciso II, da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991.

APÊNDICE

Contratos de Mão de Obra Terceirizadas Vigentes do IFPI de 2013 a 2017

CONTRATO	CAMPUS	SERVIÇO	EMPRESA	MODALIDADE	CONTA VINCULADA
14_2010	ANGICAL	VIGILÂNCIA ARMADA	SERGESEG VIGILANCIA E TRANSPORTE -DE VALORES LTDA	PREGÃO	NÃO
32_2010	ANGICAL	SERVIÇO DE LIMPEZA	A.F.G - CONSTRUÇOES E SERVICOS - LTDA	PREGÃO	NÃO
52_2010	ANGICAL	MANUTENÇÃO PREDIAL	FUTURA - SERVICOS PROFISSIONAIS - ADMINISTRATIVOS LTDA.	PREGÃO	NÃO
75_2010	ANGICAL	CONDUÇÃO DE VEÍCULOS	FUTURA - SERVICOS PROFISSIONAIS - ADMINISTRATIVOS LTDA	PREGÃO	NÃO
10_2011	ANGICAL	SERVIÇO DE COZINHA	FUTURA SERVIÇOS PROFISSIONAIS ADMINISTRATIVOS LTDA EPP	PREGÃO	NÃO
24_2012	ANGICAL	SERVIÇO DE REPROGRAFIA	ULTRA COMERCIO, SERVICOS E -INDUSTRIA DE SUPRIMENTOS	PREGÃO	NÃO
01_2013	ANGICAL	SERVIÇO DE LIMPEZA	OMEGA SERVICOS GERAIS LTDA	DISPENSA	NÃO
01_2014	ANGICAL	SERVIÇO DE LIMPEZA	COIMBRA COMERCIO E SERVICOS DE -LIMPEZA E CONSERVACAO L	PREGÃO	NÃO
01_2015	ANGICAL	VIGILÂNCIA ARMADA	SERGESEG VIGILANCIA E TRANSPORTE -DE VALORES LTDA	PREGÃO	SIM
02_2015	ANGICAL	SERVIÇO DE COZINHA	ACAO CONSULTORIA E SERVICOS LTDA -ME	PREGÃO	SIM
03_2015	ANGICAL	CONDUÇÃO DE VEÍCULOS	ACAO CONSULTORIA E SERVICOS LTDA -ME	PREGÃO	SIM
04_2015	ANGICAL	MANUTENÇÃO PREDIAL	FORTE ENGENHARIA E TECNOLOGIA -EIRELI - ME	PREGÃO	SIM
02_2016	ANGICAL	SERVIÇO DE LIMPEZA	ABSOLUTA LTDA - EPP -	DISPENSA	SIM
03_2016	ANGICAL	SERVIÇO DE LIMPEZA	C P S J CONSTRUÇOES E COMERCIO -LTDA - EPP	DISPENSA	SIM
04_2016	ANGICAL	SERVIÇO DE LIMPEZA	C P S J CONSTRUÇOES E COMERCIO -LTDA - EPP	PREGÃO	SIM
05_2016	ANGICAL	MANUTENÇÃO PREDIAL	ATTITUDE TERCEIRIZCAO DE MAO DE -OBRA EIRELI	PREGÃO	SIM
02_2017	ANGICAL	VIGILÂNCIA ARMADA	SECOPI - SEGURANCA COMERCIAL DO -PIAUI LTDA	PREGÃO	SIM
15_2014	CAMPO MAIOR	SERVIÇO DE LIMPEZA	MAHCRO SERVIÇOS DE LIMPEZA E COMÉRCIO EM GERAL LTDA - ME	PREGÃO	NÃO
18-2014	CAMPO MAIOR	VIGILÂNCIA ARMADA	A4 VIGILÂNCIA E SEGURANCA - PATRIMONIAL LTDA - EPP	PREGÃO	NÃO
32_2014	CAMPO MAIOR	CONDUÇÃO DE VEÍCULOS	SETEC CONSTRUÇOES E SERVICOS -GERAIS LTDA - ME	DISPENSA	NÃO
01_2015	CAMPO MAIOR	SERVIÇO DE COZINHA	KARGAS SERVICE EXPRESS LTDA - ME	PREGÃO	SIM
02_2015	CAMPO MAIOR	CONDUÇÃO DE VEÍCULOS	ACAO CONSULTORIA E SERVICOS LTDA -ME	PREGÃO	SIM
03_2015	CAMPO MAIOR	MANUTENÇÃO PREDIAL	FORTE ENGENHARIA E TECNOLOGIA -EIRELI - ME	PREGÃO	SIM
02_2016	CAMPO MAIOR	VIGILÂNCIA ARMADA	SERVFAZ SERVICOS DE SEGURANCA LTDA- ME	DISPENSA	SIM
03_2016	CAMPO MAIOR	SERVIÇO DE LIMPEZA	ACAO CONSULTORIA E SERVICOS LTDA -EPP	DISPENSA	SIM

04_2016	CAMPO MAIOR	SERVIÇO DE LIMPEZA	LIMA VERDE & SILVA SERVICOS E -CONSTRUCOES LTDA - ME	PREGÃO	SIM
05_2016	CAMPO MAIOR	VIGILÂNCIA ARMADA	PIVSEG-PIAUI VIGILANCIA E - SEGURANCA LTDA - ME	PREGÃO	SIM
06_2016	CAMPO MAIOR	MANUTENÇÃO PREDIAL	ATTITUDE TERCEIRIZCAO DE MAO DE -OBRA EIRELI	PREGÃO	SIM
07_2016	CAMPO MAIOR	SERVIÇO DE COZINHA	INSTITUTO INTERAMERICANO DE -DESENVOLVIMENTO HUMANO - BE	PREGÃO	SIM
16_2014	COCAL	SERVIÇO DE LIMPEZA	MAHRO SERVIÇOS DE LIMPEZA E COMÉRCIO EM GERAL LTDA - ME	PREGÃO	NÃO
19_2014	COCAL	VIGILÂNCIA ARMADA	A4 VIGILÂNCIA E SEGURANCA - PATRIMONIAL LTDA - EPP	PREGÃO	NÃO
33_2014	COCAL	CONDUÇÃO DE VEÍCULOS	SETEC CONSTRUCOES E SERVICOS -GERAIS LTDA - ME	DISPENSA	NÃO
01_2015	COCAL	SERVIÇO DE COZINHA	ACAO CONSULTORIA E SERVICOS LTDA -ME	PREGÃO	SIM
02_2015	COCAL	CONDUÇÃO DE VEÍCULOS	ACAO CONSULTORIA E SERVICOS LTDA -ME	PREGÃO	SIM
03_2015	COCAL	MANUTENÇÃO PREDIAL	FORTE ENGENHARIA E TECNOLOGIA -EIRELI - ME	PREGÃO	SIM
02_2016	COCAL	SERVIÇO DE LIMPEZA	ACAO CONSULTORIA E SERVICOS LTDA -EPP	DISPENSA	SIM
03_2016	COCAL	VIGILÂNCIA ARMADA	SERVFAZ SERVICOS DE SEGURANCA LTDA- ME	DISPENSA	SIM
05_2016	COCAL	VIGILÂNCIA ARMADA	PIVSEG-PIAUI VIGILANCIA E - SEGURANCA LTDA - ME	PREGÃO	SIM
06_2016	COCAL	SERVIÇO DE LIMPEZA	LIMA VERDE & SILVA SERVICOS E -CONSTRUCOES LTDA - ME	PREGÃO	SIM
07_2016	COCAL	MANUTENÇÃO PREDIAL	ATTITUDE TERCEIRIZCAO DE MAO DE -OBRA EIRELI	PREGÃO	SIM
05_2017	COCAL	VIGILÂNCIA ARMADA	PIVSEG-PIAUI VIGILANCIA E - SEGURANCA LTDA - ME	PREGÃO	SIM
15_2010	CORRENTE	VIGILÂNCIA ARMADA	SERGESEG VIGILANCIA E TRANSPORTE -DE VALORES LTDA	PREGÃO	NÃO
34_2010	CORRENTE	SERVIÇO DE LIMPEZA	OMEGA SERVICOS GERAIS LTDA	PREGÃO	NÃO
56_2010	CORRENTE	MANUTENÇÃO PREDIAL	FUTURA - SERVICOS PROFISSIONAIS - ADMINISTRATIVOS LTDA	PREGÃO	NÃO
76_2010	CORRENTE	CONDUÇÃO DE VEÍCULOS	FUTURA - SERVICOS PROFISSIONAIS - ADMINISTRATIVOS LTDA.	PREGÃO	NÃO
11_2011	CORRENTE	SERVIÇO DE COZINHA	FUTURA - SERVICOS PROFISSIONAIS - ADMINISTRATIVOS LTDA	PREGÃO	NÃO
03_2015	CORRENTE	VIGILÂNCIA ARMADA	SERGESEG VIGILANCIA E TRANSPORTE -DE VALORES LTDA	PREGÃO	SIM
04_2015	CORRENTE	SERVIÇO DE LIMPEZA	LIMA VERDE & SILVA SERVICOS E -CONSTRUCOES LTDA - ME	PREGÃO	SIM
05_2015	CORRENTE	SERVIÇO DE COZINHA	KARGAS SERVICE EXPRESS LTDA - ME-	PREGÃO	SIM
06_2015	CORRENTE	CONDUÇÃO DE VEÍCULOS	ATTITUDE TERCEIRIZCAO DE MAO DE -OBRA EIRELI	PREGÃO	SIM
07_2015	CORRENTE	MANUTENÇÃO PREDIAL	FORTE ENGENHARIA E TECNOLOGIA -EIRELI - ME	PREGÃO	SIM
03_2016	CORRENTE	MANUTENÇÃO PREDIAL	ATTITUDE TERCEIRIZCAO DE MAO DE -OBRA EIRELI	PREGÃO	SIM
04_2016	CORRENTE	SERVIÇO DE COZINHA	INSTITUTO INTERAMERICANO DE -DESENVOLVIMENTO HUMANO - BE	PREGÃO	SIM

05_2017	CORRENTE	VIGILÂNCIA ARMADA	CET-SEG SEGURANCA ARMADA LTDA -	PREGÃO	SIM
16_2013	DIRCEU	VIGILÂNCIA ARMADA	A4 VIGILANCIA E SEGURANCA -PATRIMONIAL LTDA - EPP	PREGÃO	NÃO
17_2013	DIRCEU	SERVIÇO DE LIMPEZA	ABSOLUTA LTDA - EPP -	PREGÃO	NÃO
35_2014	DIRCEU	CONDUÇÃO DE VEÍCULOS	SETEC CONSTRUCOES E SERVICOS -GERAIS LTDA - ME	DISPENSA	NÃO
04_2016	DIRCEU	SERVIÇO DE LIMPEZA	C P S J CONSTRUCOES E COMERCIO -LTDA - EPP	DISPENSA	NÃO
08_2016	DIRCEU	VIGILÂNCIA ARMADA	PIVSEG-PIAUI VIGILANCIA E - SEGURANCA LTDA - ME	PREGÃO	SIM
01_2017	DIRCEU	SERVIÇO DE LIMPEZA	LIMA VERDE & SILVA SERVICOS E -CONSTRUCOES LTDA - ME	PREGÃO	SIM
04_2017	DIRCEU	VIGILÂNCIA ARMADA	SECOPI - SEGURANCA COMERCIAL DO -PIAUI LTDA	PREGÃO	SIM
02_2013	FLORIANO	SERVIÇO DE COZINHA	SETEC CONSTRUCOES E SERVICOS -GERAIS LTDA - ME	PREGÃO	NÃO
04_2013	FLORIANO	SERVIÇO DE LIMPEZA	OMEGA SERVICOS GERAIS LTDA	DISPENSA	NÃO
05_2013	FLORIANO	REPROGRAFIA	REX COMERCIO E REPRESENTACOES LTDA- EPP	DISPENSA	NÃO
06_2013	FLORIANO	SERVIÇO DE LIMPEZA	OMEGA SERVICOS GERAIS LTDA	DISPENSA	NÃO
07_2013	FLORIANO	REPROGRAFIA	REX COMERCIO E REPRESENTACOES LTDA- EPP	DISPENSA	NÃO
02_2014	FLORIANO	SERVIÇO DE LIMPEZA	BETANIA SERVICOS GERAIS LTDA - ME-	PREGÃO	NÃO
03_2014	FLORIANO	REPROGRAFIA	REX COMERCIO E REPRESENTACOES LTDA- EPP	DISPENSA	NÃO
01_2015	FLORIANO	REPROGRAFIA	REX COMERCIO E REPRESENTACOES LTDA- EPP	DISPENSA	NÃO
02_2015	FLORIANO	SERVIÇO DE LIMPEZA	OMEGA SERVICOS GERAIS LTDA	DISPENSA	NÃO
03_2015	FLORIANO	VIGILÂNCIA ARMADA	CASTELO VIGILANCIA E TRANSPORTE DE VALORES LTDA - ME	PREGÃO	SIM
04_2015	FLORIANO	SERVIÇO DE LIMPEZA	AURELIO & SILVA LTDA - ME	PREGÃO	SIM
06_2015	FLORIANO	CONDUÇÃO DE VEÍCULOS	HAVAI COMERCIO E SERVICOS GERAIS -LTDA - EPP	PREGÃO	SIM
07_2015	FLORIANO	MANUTENÇÃO PREDIAL	FORTE ENGENHARIA E TECNOLOGIA -EIRELI - ME	PREGÃO	SIM
03_2016	FLORIANO	CONDUÇÃO DE VEÍCULOS	RANCHO LOCACAO DE VEICULOS & -SERVICOS DE LIMPEZA LTDA	DISPENSA	SIM
01_2017	FLORIANO	CONDUÇÃO DE VEÍCULOS	ACAO CONSULTORIA E SERVICOS LTDA -EPP	PREGÃO	SIM
03_2017	FLORIANO	SERVIÇO DE COZINHA	INSTITUTO INTERAMERICANO DE -DESENVOLVIMENTO HUMANO - BE	PREGÃO	SIM
10_2017	FLORIANO	MANUTENÇÃO PREDIAL	NACIONAL SOLUCOES E SERVICOS LTDA-- ME	PREGÃO	SIM
12_2017	FLORIANO	SERVIÇO DE LIMPEZA	C P S J CONSTRUCOES E COMERCIO -LTDA - EPP	PREGÃO	SIM
44_2014	JOSE DE FREITAS	SERVIÇO DE LIMPEZA	V G R MATERIAL DE LIMPEZA LTDA - -ME	DISPENSA	NÃO
46_2014	JOSE DE FREITAS	VIGILÂNCIA ARMADA	SERGESEG VIGILANCIA E TRANSPORTE -DE VALORES LTDA	DISPENSA	NÃO
01_2015	JOSE DE FREITAS	SERVIÇO DE LIMPEZA	OMEGA SERVICOS GERAIS LTDA -	DISPENSA	SIM
18_2015	JOSE DE FREITAS	VIGILÂNCIA ARMADA	SERGESEG VIGILANCIA E TRANSPORTE -DE VALORES LTDA	DISPENSA	SIM

37_2015	JOSE DE FREITAS	VIGILÂNCIA ARMADA	SERGESEG VIGILANCIA E TRANSPORTE -DE VALORES LTDA	PREGÃO	SIM
39_2015	JOSE DE FREITAS	SERVIÇO DE LIMPEZA	AURELIO & SILVA LTDA - ME	PREGÃO	SIM
02_2017	JOSE DE FREITAS	VIGILÂNCIA ARMADA	CET-SEG SEGURANCA ARMADA LTDA	PREGÃO	SIM
10_2013	OEIRAS	VIGILÂNCIA ARMADA	VIG - VIGILANCIA LTDA	PREGÃO	NÃO
13_2013	OEIRAS	SERVIÇO DE LIMPEZA	ABSOLUTA LTDA - EPP	PREGÃO	NÃO
37_2014	OEIRAS	CONDUÇÃO DE VEÍCULOS	SETEC CONSTRUCOES E SERVICOS -GERAIS LTDA - ME	DISPENSA	NÃO
01_2015	OEIRAS	VIGILÂNCIA ARMADA	CET-SEG SEGURANCA ARMADA LTDA - -EPP	DISPENSA	SIM
02_2015	OEIRAS	CONDUÇÃO DE VEÍCULOS	ACAO CONSULTORIA E SERVICOS LTDA -ME	PREGÃO	SIM
03_2015	OEIRAS	MANUTENÇÃO PREDIAL	FORTE ENGENHARIA E TECNOLOGIA -EIRELI - ME	PREGÃO	SIM
02_2016	OEIRAS	VIGILÂNCIA ARMADA	CET-SEG SEGURANCA ARMADA LTDA - -EPP	PREGÃO	SIM
03_2016	OEIRAS	SERVIÇO DE COZINHA	ATTITUDE TERCEIRIZCAO DE MAO DE -OBRA EIRELI	PREGÃO	SIM
04_2016	OEIRAS	SERVIÇO DE LIMPEZA	ACAO CONSULTORIA E SERVICOS LTDA -EPP	DISPENSA	SIM
06_2016	OEIRAS	MANUTENÇÃO PREDIAL	ATTITUDE TERCEIRIZCAO DE MAO DE -OBRA EIRELI	PREGÃO	SIM
01_2017	OEIRAS	SERVIÇO DE LIMPEZA	LIMA VERDE & SILVA SERVICOS E -CONSTRUCOES LTDA - ME	PREGÃO	SIM
02_2017	OEIRAS	MANUTENÇÃO PREDIAL	C P S J CONSTRUCOES E COMERCIO -LTDA - EPP	PREGÃO	SIM
39_2010	PARNAÍBA	SERVIÇO DE REPROGRAFIA	COPYNET COMERCIO E SERVICOS LTDA	PREGÃO	NÃO
55_2010	PARNAÍBA	MANUTENÇÃO PREDIAL	FUTURA - SERVICOS PROFISSIONAIS - ADMINISTRATIVOS LTDA	PREGÃO	NÃO
63_2010	PARNAÍBA	SERVIÇO DE COZINHA	CONSULTE - SERVICOS DE PESSOAL E -GESTAO EMPRESARIAL LTD	PREGÃO	NÃO
70_2010	PARNAÍBA	CONDUÇÃO DE VEÍCULOS	SERVI SAN LTDA	PREGÃO	NÃO
30_2012	PARNAÍBA	VIGILÂNCIA ARMADA	PIVSEG-PIAUI VIGILANCIA E - SEGURANCA LTDA	DISPENSA	NÃO
01_2013	PARNAÍBA	SERVIÇO DE LIMPEZA	ABSOLUTA LTDA - EPP	DISPENSA	NÃO
02_2013	PARNAÍBA	CONDUÇÃO DE VEÍCULOS	BETANIA SERVICOS GERAIS LTDA - ME	DISPENSA	NÃO
03_2013	PARNAÍBA	SERVIÇO DE COZINHA	CONSULTE - SERVICOS DE PESSOAL E -GESTAO EMPRESARIAL LTD	DISPENSA	NÃO
04_2013	PARNAÍBA	SERVIÇO DE LIMPEZA	COIMBRA COMERCIO E SERVICOS DE -LIMPEZA E CONSERVACAO LT	PREGÃO	NÃO
01_2014	PARNAÍBA	SERVIÇO DE COZINHA	LIMPSEV LTDA - ME	PREGÃO	NÃO
02_2014	PARNAÍBA	CONDUÇÃO DE VEÍCULOS	ATTITUDE TERCEIRIZCAO DE MAO DE -OBRA EIRELI - ME	PREGÃO	NÃO
04_2014	PARNAÍBA	SERVIÇO DE LIMPEZA	OMEGA SERVICOS GERAIS LTDA	PREGÃO	NÃO
01_2015	PARNAÍBA	MANUTENÇÃO PREDIAL	LDS SERVICOS DE LIMPEZA EIRELI - -EPP	PREGÃO	NÃO
02_2015	PARNAÍBA	MANUTENÇÃO PREDIAL	ROTTA LIMPEZA URBARNA SINALIZACAO-E CONSTRUCOES EIRELI	DISPENSA	NÃO
03_2016	PARNAÍBA	MANUTENÇÃO PREDIAL	LIMPSEV LTDA - ME	PREGÃO	NÃO

01_2017	PARNAÍBA	VIGILÂNCIA ARMADA	PIVSEG-PIAUI VIGILANCIA E - SEGURANCA LTDA - ME	PREGÃO	NÃO
58_2010	PAULISTANA	MANUTENÇÃO PREDIAL	FUTURA - SERVICOS PROFISSIONAIS - ADMINISTRATIVOS LTDA.	PREGÃO	NÃO
71_2010	PAULISTANA	SERVIÇO DE LIMPEZA	OMEGA SERVICOS GERAIS LTDA	PREGÃO	NÃO
72_2010	PAULISTANA	VIGILÂNCIA ARMADA	SERGESEG VIGILANCIA E TRANSPORTE -DE VALORES LTDA	PREGÃO	NÃO
79_2010	PAULISTANA	CONDUÇÃO DE VEÍCULOS	FUTURA - SERVICOS PROFISSIONAIS - ADMINISTRATIVOS LTDA.	PREGÃO	NÃO
01_2015	PAULISTANA	VIGILÂNCIA ARMADA	SERGESEG VIGILANCIA E TRANSPORTE -DE VALORES LTDA	PREGÃO	SIM
03_2015	PAULISTANA	SERVIÇO DE COZINHA	HAVAI COMERCIO E SERVICOS GERAIS -LTDA - EPP	PREGÃO	SIM
04_2015	PAULISTANA	CONDUÇÃO DE VEÍCULOS	ACAO CONSULTORIA E SERVICOS LTDA -ME	PREGÃO	SIM
05_2015	PAULISTANA	MANUTENÇÃO PREDIAL	FORTE ENGENHARIA E TECNOLOGIA -EIRELI - ME	PREGÃO	SIM
02_2016	PAULISTANA	SERVIÇO DE LIMPEZA	D & L SERVICOS DE APOIO - ADMINISTRATIVO LTDA	PREGÃO	SIM
03_2016	PAULISTANA	SERVIÇO DE COZINHA	SETEC CONSTRUCOES E SERVICOS -GERAIS LTDA - ME	DISPENSA	SIM
04_2016	PAULISTANA	SERVIÇO DE COZINHA	INSTITUTO INTERAMERICANO DE -DESENVOLVIMENTO HUMANO - BE	PREGÃO	SIM
05_2016	PAULISTANA	MANUTENÇÃO PREDIAL	ATTUDE TERCEIRIZCAO DE MAO DE -OBRA EIRELI	PREGÃO	SIM
01_2017	PAULISTANA	VIGILÂNCIA ARMADA	CET-SEG SEGURANCA ARMADA LTDA -	PREGÃO	SIM
11_2013	PEDRO II	VIGILÂNCIA ARMADA	VIG - VIGILANCIA LTDA	PREGÃO	NÃO
14_2013	PEDRO II	SERVIÇO DE LIMPEZA	ABSOLUTA LTDA - EPP -	PREGÃO	NÃO
36_2014	PEDRO II	CONDUÇÃO DE VEÍCULOS	SETEC CONSTRUCOES E SERVICOS -GERAIS LTDA - ME	DISPENSA	NÃO
01_2015	PEDRO II	VIGILÂNCIA ARMADA	CET-SEG SEGURANCA ARMADA LTDA - -EPP	DISPENSA	NÃO
03_2015	PEDRO II	SERVIÇO DE COZINHA	KARGAS SERVICE EXPRESS LTDA - ME	PREGÃO	SIM
04_2015	PEDRO II	CONDUÇÃO DE VEÍCULOS	ACAO CONSULTORIA E SERVICOS LTDA -ME	PREGÃO	SIM
05_2015	PEDRO II	MANUTENÇÃO PREDIAL	FORTE ENGENHARIA E TECNOLOGIA -EIRELI - ME	PREGÃO	SIM
02_2016	PEDRO II	VIGILÂNCIA ARMADA	PIVSEG-PIAUI VIGILANCIA E - SEGURANCA LTDA - ME	PREGÃO	SIM
03_2016	PEDRO II	SERVIÇO DE LIMPEZA	OMEGA SERVICOS GERAIS LTDA	DISPENSA	NÃO
04_2016	PEDRO II	SERVIÇO DE COZINHA	INSTITUTO INTERAMERICANO DE -DESENVOLVIMENTO HUMANO - BE	PREGÃO	SIM
01_2017	PEDRO II	MANUTENÇÃO PREDIAL	ATTUDE TERCEIRIZCAO DE MAO DE -OBRA EIRELI	PREGÃO	SIM
02_2017	PEDRO II	SERVIÇO DE LIMPEZA	LIMA VERDE & SILVA SERVICOS E -CONSTRUCOES LTDA - ME	PREGÃO	SIM
43_2010	PICOS	CONDUÇÃO DE VEÍCULOS	SERVI SAN LTDA	PREGÃO	NÃO
54_2010	PICOS	MANUTENÇÃO PREDIAL	FUTURA - SERVICOS PROFISSIONAIS - ADMINISTRATIVOS LTDA.	PREGÃO	NÃO
29_2012	PICOS	VIGILÂNCIA ARMADA	PIVSEG-PIAUI VIGILANCIA E - SEGURANCA LTDA	PREGÃO	NÃO
32_2012	PICOS	SERVIÇO DE LIMPEZA	ABSOLUTA LTDA	PREGÃO	NÃO

02_2013	PICOS	SERVIÇO DE COZINHA	BETANIA SERVICOS GERAIS LTDA - ME	PREGÃO	NÃO
01_2015	PICOS	VIGILÂNCIA ARMADA	CET-SEG SEGURANCA ARMADA LTDA -	PREGÃO	SIM
02_2015	PICOS	SERVIÇO DE LIMPEZA	ABSOLUTA LTDA - EPP	PREGÃO	SIM
03_2015	PICOS	CONDUÇÃO DE VEÍCULOS	SETEC CONSTRUCOES E SERVICOS -GERAIS LTDA - ME	DISPENSA	SIM
04_2015	PICOS	SERVIÇO DE COZINHA	ABSOLUTA LTDA - EPP -	DISPENSA	SIM
05_2015	PICOS	SERVIÇO DE COZINHA	HAVAI COMERCIO E SERVICOS GERAIS -LTDA - EPP	PREGÃO	SIM
06_2015	PICOS	CONDUÇÃO DE VEÍCULOS	ACAO CONSULTORIA E SERVICOS LTDA -ME	PREGÃO	SIM
07_2015	PICOS	MANUTENÇÃO PREDIAL	FORTE ENGENHARIA E TECNOLOGIA -EIRELI - ME	PREGÃO	SIM
02_2016	PICOS	SERVIÇO DE LIMPEZA	LIMA VERDE & SILVA SERVICOS E -CONSTRUCOES LTDA - ME	DISPENSA	SIM
01_2017	PICOS	SERVIÇO DE COZINHA	INSTITUTO INTERAMERICANO DE -DESENVOLVIMENTO HUMANO - BE	PREGÃO	SIM
02_2017	PICOS	MANUTENÇÃO PREDIAL	ATTITUDE TERCEIRIZCAO DE MAO DE -OBRA EIRELI	PREGÃO	SIM
03_2017	PICOS	SERVIÇO DE LIMPEZA	LIMA VERDE & SILVA SERVICOS E -CONSTRUCOES LTDA	PREGÃO	SIM
05_2017	PICOS	SERVIÇO DE COZINHA	MV SERVICE - ASSEIO E CONSERVACAO-LTDA - ME	PREGÃO	SIM
06_2017	PICOS	SERVIÇO DE LIMPEZA	C P S J CONSTRUCOES E COMERCIO -LTDA - EPP	PREGÃO	SIM
07_2017	PICOS	MANUTENÇÃO PREDIAL	C P S J CONSTRUCOES E COMERCIO -LTDA - EPP	PREGÃO	SIM
43_2014	PIO IX	SERVIÇO DE LIMPEZA	V G R MATERIAL DE LIMPEZA LTDA - -ME	DISPENSA	NÃO
45_2014	PIO IX	VIGILÂNCIA ARMADA	SERGESEG VIGILANCIA E TRANSPORTE -DE VALORES LTDA	DISPENSA	NÃO
02_2015	PIO IX	SERVIÇO DE LIMPEZA	OMEGA SERVICOS GERAIS LTDA -	DISPENSA	NÃO
17_2015	PIO IX	VIGILÂNCIA ARMADA	SERGESEG VIGILANCIA E TRANSPORTE -DE VALORES LTDA	DISPENSA	SIM
36_2015	PIO IX	VIGILÂNCIA ARMADA	SERGESEG VIGILANCIA E TRANSPORTE -DE VALORES LTDA	PREGÃO	SIM
05_2016	PIO IX	SERVIÇO DE LIMPEZA	LIMA VERDE & SILVA SERVICOS E -CONSTRUCOES LTDA - ME	PREGÃO	SIM
07_2017	PIO IX	VIGILÂNCIA ARMADA	PIVSEG-PIAUI VIGILANCIA E -SEGURANCA LTDA - ME	PREGÃO	SIM
16_2010	PIRIPIRI	VIGILÂNCIA ARMADA	SERGESEG VIGILANCIA E TRANSPORTE -DE VALORES LTDA	PREGÃO	NÃO
33_2010	PIRIPIRI	SERVIÇO DE LIMPEZA	OMEGA SERVICOS GERAIS LTDA	PREGÃO	NÃO
57_2010	PIRIPIRI	MANUTENÇÃO PREDIAL	FUTURA - SERVICOS PROFISSIONAIS - ADMINISTRATIVOS LTDA.	PREGÃO	NÃO
77_2010	PIRIPIRI	CONDUÇÃO DE VEÍCULOS	SERVI SAN LTDA	PREGÃO	NÃO
12_2011	PIRIPIRI	SERVIÇO DE COZINHA	FUTURA - SERVICOS PROFISSIONAIS - ADMINISTRATIVOS LTDA	PREGÃO	NÃO
08_2013	PIRIPIRI	SERVIÇO DE REPROGRAFIA	ULTRA COMERCIO, SERVICOS E -INDUSTRIA DE SUPRIMENTOS DE I	PREGÃO	NÃO

03_2015	PIRIPIRI	VIGILÂNCIA ARMADA	SERGESEG VIGILANCIA E TRANSPORTE -DE VALORES LTDA	PREGÃO	SIM
04_2015	PIRIPIRI	SERVIÇO DE LIMPEZA	ABSOLUTA LTDA - EPP	PREGÃO	SIM
05_2015	PIRIPIRI	SERVIÇO DE COZINHA	ACAO CONSULTORIA E SERVICOS LTDA -ME	PREGÃO	SIM
06_2015	PIRIPIRI	CONDUÇÃO DE VEÍCULOS	ACAO CONSULTORIA E SERVICOS LTDA -ME	PREGÃO	SIM
07_2015	PIRIPIRI	MANUTENÇÃO PREDIAL	FORTE ENGENHARIA E TECNOLOGIA -EIRELI - ME	PREGÃO	SIM
03_2016	PIRIPIRI	SERVIÇO DE LIMPEZA	LIMA VERDE & SILVA SERVICOS E -CONSTRUCOES LTDA - ME	PREGÃO	SIM
04_2016	PIRIPIRI	MANUTENÇÃO PREDIAL	ATTITUDE TERCEIRIZCAO DE MAO DE -OBRA EIRELI	PREGÃO	SIM
01_2017	PIRIPIRI	VIGILÂNCIA ARMADA	PIVSEG-PIAUI VIGILANCIA E - SEGURANCA LTDA - ME	PREGÃO	SIM
04_2017	PIRIPIRI	MANUTENÇÃO PREDIAL	C P S J CONSTRUCOES E COMERCIO -LTDA - EPP	PREGÃO	SIM
19_2010	REITORIA	VIGILÂNCIA ARMADA	SERGESEG VIGILANCIA E TRANSPORTE -DE VALORES LTDA	PREGÃO	NÃO
68_2010	REITORIA	CONDUÇÃO DE VEÍCULOS	FUTURA - SERVICOS PROFISSIONAIS - ADMINISTRATIVOS LTDA	PREGÃO	NÃO
74_2010	REITORIA	SERVIÇO DE COPA	BETANIA SERVICOS GERAIS LTDA	PREGÃO	NÃO
23_2014	REITORIA	SERVIÇO DE LIMPEZA	V G R MATERIAL DE LIMPEZA LTDA - -ME	PREGÃO	NÃO
31_2014	REITORIA	CONDUÇÃO DE VEÍCULOS	SETEC CONSTRUCOES E SERVICOS -GERAIS LTDA - ME	DISPENSA	NÃO
26_2014	REITORIA	SERVIÇO DE COPA	SETEC CONSTRUCOES E SERVICOS -GERAIS LTDA - ME	DISPENSA	NÃO
03_2015	REITORIA	SERVIÇO DE COPA	SETEC CONSTRUCOES E SERVICOS -GERAIS LTDA - ME	DISPENSA	SIM
05_2015	REITORIA	CONDUÇÃO DE VEÍCULOS	SETEC CONSTRUCOES E SERVICOS -GERAIS LTDA - ME	DISPENSA	SIM
35_2015	REITORIA	VIGILÂNCIA ARMADA	SERGESEG VIGILANCIA E TRANSPORTE -DE VALORES LTDA	PREGÃO	SIM
40_2015	REITORIA	SERVIÇO DE LIMPEZA	AURELIO & SILVA LTDA - ME	PREGÃO	SIM
41_2015	REITORIA	SERVIÇO DE COPA	KARGAS SERVICE EXPRESS LTDA - ME-	PREGÃO	SIM
45_2015	REITORIA	MANUTENÇÃO PREDIAL	FORTE ENGENHARIA E TECNOLOGIA -EIRELI - ME	PREGÃO	SIM
48_2015	REITORIA	CONDUÇÃO DE VEÍCULOS	ACAO CONSULTORIA E SERVICOS LTDA	PREGÃO	SIM
06_2016	REITORIA	SERVIÇO DE COPA	INSTITUTO INTERAMERICANO DE -DESENVOLVIMENTO HUMANO - BE	PREGÃO	SIM
10_2016	REITORIA	MANUTENÇÃO PREDIAL	ATTITUDE TERCEIRIZCAO DE MAO DE -OBRA EIRELI	PREGÃO	SIM
06_2017	REITORIA	VIGILÂNCIA ARMADA	PIVSEG-PIAUI VIGILANCIA E - SEGURANCA LTDA - ME	PREGÃO	SIM
12_2013	SÃO JOÃO	VIGILÂNCIA ARMADA	VIG - VIGILANCIA LTDA	PREGÃO	NÃO
15_2013	SÃO JOÃO	SERVIÇO DE LIMPEZA	ABSOLUTA LTDA - EPP	PREGÃO	NÃO
38_2014	SÃO JOÃO	CONDUÇÃO DE VEÍCULOS	SETEC CONSTRUCOES E SERVICOS -GERAIS LTDA - ME	DISPENSA	NÃO
01_2015	SÃO JOÃO	VIGILÂNCIA ARMADA	CET-SEG SEGURANCA ARMADA LTDA - -EPP	DISPENSA	NÃO
02_2015	SÃO JOÃO	SERVIÇO DE COZINHA	KARGAS SERVICE EXPRESS LTDA - ME	PREGÃO	SIM
03_2015	SÃO JOÃO	CONDUÇÃO DE VEÍCULOS	ACAO CONSULTORIA E SERVICOS LTDA -ME	PREGÃO	SIM

04_2015	SÃO JOÃO	MANUTENÇÃO PREDIAL	FORTE ENGENHARIA E TECNOLOGIA -EIRELI - ME	PREGÃO	SIM
02_2016	SÃO JOÃO	VIGILÂNCIA ARMADA	CET-SEG SEGURANCA ARMADA LTDA - -EPP	PREGÃO	SIM
03_2016	SÃO JOÃO	SERVIÇO DE LIMPEZA	SEHIC SERVICIO EMPRESARIAL EIRELI -ME	PREGÃO	SIM
04_2016	SÃO JOÃO	SERVIÇO DE COZINHA	INSTITUTO INTERAMERICANO DE -DESENVOLVIMENTO HUMANO - BE	PREGÃO	SIM
05_2016	SÃO JOÃO	MANUTENÇÃO PREDIAL	ATTITUDE TERCEIRIZCAO DE MAO DE -OBRA EIRELI	PREGÃO	SIM
17_2010	SÃO RAIMUNDO	VIGILÂNCIA ARMADA	SERGESEG VIGILANCIA E TRANSPORTE -DE VALORES LTDA	PREGÃO	NÃO
35_2010	SÃO RAIMUNDO	SERVIÇO DE LIMPEZA	OMEGA SERVICOS GERAIS LTDA	PREGÃO	NÃO
59_2010	SÃO RAIMUNDO	MANUTENÇÃO PREDIAL	FUTURA - SERVICOS PROFISSIONAIS - ADMINISTRATIVOS LTDA.	PREGÃO	NÃO
78_2010	SÃO RAIMUNDO	CONDUÇÃO DE VEÍCULOS	SERVI SAN LTDA	PREGÃO	NÃO
13_2011	SÃO RAIMUNDO	SERVIÇO DE COZINHA	FUTURA - SERVICOS PROFISSIONAIS - ADMINISTRATIVOS LTDA.	PREGÃO	NÃO
01_2015	SÃO RAIMUNDO	VIGILÂNCIA ARMADA	CASTELO VIGILANCIA E TRANSPORTE DEVALORES LTDA - ME	PREGÃO	SIM
02_2015	SÃO RAIMUNDO	SERVIÇO DE LIMPEZA	LIMA VERDE & SILVA SERVICOS E -CONSTRUCOES LTDA - ME	PREGÃO	SIM
03_2015	SÃO RAIMUNDO	SERVIÇO DE COZINHA	ACAO CONSULTORIA E SERVICOS LTDA -ME	PREGÃO	SIM
04_2015	SÃO RAIMUNDO	CONDUÇÃO DE VEÍCULOS	ACAO CONSULTORIA E SERVICOS LTDA -ME	PREGÃO	SIM
05_2015	SÃO RAIMUNDO	MANUTENÇÃO PREDIAL	FORTE ENGENHARIA E TECNOLOGIA -EIRELI - ME	PREGÃO	SIM
07_2017	SÃO RAIMUNDO	MANUTENÇÃO PREDIAL	C P S J CONSTRUCOES E COMERCIO -LTDA - EPP	PREGÃO	SIM
31_2010	TER. CENTRAL	CONDUÇÃO DE VEÍCULOS	SERVI SAN LTDA	PREGÃO	NÃO
49_2010	TER. CENTRAL	MANUTENÇÃO PREDIAL	A.F.G - CONSTRUCOES E SERVICOS -LTDA	PREGÃO	NÃO
62_2010	TER. CENTRAL	SERVIÇO DE LIMPEZA	OMEGA SERVICOS GERAIS LTDA	PREGÃO	NÃO
65_2010	TER. CENTRAL	SERVIÇO DE COZINHA	FUTURA - SERVICOS PROFISSIONAIS - ADMINISTRATIVOS LTDA	PREGÃO	NÃO
80_2010	TER. CENTRAL	SERVIÇO DE ASCENSORISTA	GESTOR SERVICOS EMPRESARIAIS LTDA	PREGÃO	NÃO
01_2011	TER. CENTRAL	VIGILÂNCIA ARMADA	PIVSEG-PIAUI VIGILANCIA E - SEGURANCA LTDA	PREGÃO	NÃO
01_2013	TER. CENTRAL	MANUTENÇÃO PREDIAL	FUTURA - SERVICOS PROFISSIONAIS - ADMINISTRATIVOS LTDA	DISPENSA	NÃO
03_2013	TER. CENTRAL	SERVIÇO DE COZINHA	BETANIA SERVICOS GERAIS LTDA - ME	DISPENSA	NÃO
01_2014	TER. CENTRAL	MANUTENÇÃO PREDIAL	FUTURA - SERVICOS PROFISSIONAIS - ADMINISTRATIVOS LTDA	DISPENSA	NÃO
02_2014	TER. CENTRAL	SERVIÇO DE COZINHA	BETANIA SERVICOS GERAIS LTDA - ME	PREGÃO	NÃO
04_2014	TER. CENTRAL	MANUTENÇÃO PREDIAL	FUTURA - SERVICOS PROFISSIONAIS - ADMINISTRATIVOS LTDA.	PREGÃO	NÃO
02_2015	TER. CENTRAL	SERVIÇO DE LIMPEZA	O S SOUZA TRANSPORTES E SERVICOS -EIRELI - ME	PREGÃO	SIM
03_2015	TER. CENTRAL	SERVIÇO DE COZINHA	SERVFAZ SERVICOS DE MAO DE OBRA -LTDA	DISPENSA	NÃO

04_2015	TER. CENTRAL	SERVIÇO DE ASCENSORISTA	ALPHA 05 EMPREENDIMENTOS E - SERVICOS LTDA	PREGÃO	SIM
05_2015	TER. CENTRAL	SERVIÇO DE RECEPCIONISTA	ABSOLUTA LTDA - EPP	PREGÃO	SIM
06_2015	TER. CENTRAL	SERVIÇO DE PORTARIA	O S SOUZA TRANSPORTES E SERVICOS -EIRELI - ME	PREGÃO	SIM
07_2015	TER. CENTRAL	CONDUÇÃO DE VEÍCULOS	IGOR A. AGUIAR COMERCIO E SERVICOS- ME	PREGÃO	SIM
06_2016	TER. CENTRAL	SERVIÇO DE COZINHA	ALPHA 05 EMPREENDIMENTOS E - SERVICOS LTDA	PREGÃO	SIM
07_2016	TER. CENTRAL	SERVIÇO DE COPA	VR CONSULTORIA & SERVICOS GERAIS -EIRELI	PREGÃO	SIM
08_2016	TER. CENTRAL	VIGILÂNCIA ARMADA	SECOPI - SEGURANCA COMERCIAL DO -PIAUI LTDA	PREGÃO	SIM
09_2016	TER. CENTRAL	SERVIÇO DE LIMPEZA	NACIONAL SOLUCOES E SERVICOS LTDA-- ME	PREGÃO	SIM
01_2017	TER. CENTRAL	VIGILÂNCIA ARMADA	SERVFAZ SERVICOS DE SEGURANCA LTDA- ME	DISPENSA	SIM
05_2010	TER. Z. SUL	VIGILÂNCIA ARMADA	SECOPI - SEGURANCA COMERCIAL DO -PIAUI LTDA	DISPENSA	NÃO
61_2010	TER. Z. SUL	MANUTENÇÃO PREDIAL	FUTURA - SERVICOS PROFISSIONAIS - ADMINISTRATIVOS LTDA	PREGÃO	NÃO
69_2010	TER. Z. SUL	CONDUÇÃO DE VEÍCULOS	SERVI SAN LTDA	PREGÃO	NÃO
73_2010	TER. Z. SUL	SERVIÇO DE COZINHA	BETANIA SERVICOS GERAIS LTDA	PREGÃO	NÃO
01_2012	TER. Z. SUL	SERVIÇO DE LIMPEZA	OMEGA SERVICOS GERAIS LTDA	DISPENSA	NÃO
01_2013	TER. Z. SUL	VIGILÂNCIA ARMADA	SERGESEG VIGILANCIA E TRANSPORTE -DE VALORES LTDA	DISPENSA	NÃO
02_2013	TER. Z. SUL	SERVIÇO DE LIMPEZA	OMEGA SERVICOS GERAIS LTDA	DISPENSA	NÃO
03_2013	TER. Z. SUL	VIGILÂNCIA ARMADA	SERGESEG VIGILANCIA E TRANSPORTE -DE VALORES LTDA	DISPENSA	NÃO
04_2013	TER. Z. SUL	SERVIÇO DE REPROGRAFIA	RECITECH COMERCIO E SERVICOS DE -INFORMATICA LTDA - ME	DISPENSA	NÃO
09_2013	TER. Z. SUL	SERVIÇO DE LIMPEZA	OMEGA SERVICOS GERAIS LTDA	PREGÃO	NÃO
10_2013	TER. Z. SUL	VIGILÂNCIA ARMADA	SERGESEG VIGILANCIA E TRANSPORTE -DE VALORES LTDA	PREGÃO	NÃO
01_2014	TER. Z. SUL	SERVIÇO DE REPROGRAFIA	RECITECH COMERCIO E SERVICOS DE -INFORMATICA LTDA - ME	DISPENSA	NÃO
02_2014	TER. Z. SUL	SERVIÇO DE REPROGRAFIA	RECICLE FAST LTDA - ME	PREGÃO	NÃO
04_2014	TER. Z. SUL	SERVIÇO DE COZINHA	FUTURA - SERVICOS PROFISSIONAIS - ADMINISTRATIVOS LTDA	PREGÃO	NÃO
01_2015	TER. Z. SUL	MANUTENÇÃO PREDIAL	SERVFAZ SERVICOS DE MAO DE OBRA -LTDA - ME	PREGÃO	NÃO
02_2015	TER. Z. SUL	CONDUÇÃO DE VEÍCULOS	SETEC CONSTRUCOES E SERVICOS -GERAIS LTDA - ME	PREGÃO	NÃO
11_2017	TER. Z. SUL	CONDUÇÃO DE VEÍCULOS	SAMER DOS SANTOS LOCAAO DE MAO DEOBRA EIRELI - ME	PREGÃO	NÃO
14_2017	TER. Z. SUL	SERVIÇO DE LIMPEZA	SELETIV SELECAO E AGENCIAMENTO DE-MAO DE OBRA EIRELI	PREGÃO	NÃO
15_2017	TER. Z. SUL	VIGILÂNCIA ARMADA	PIVSEG-PIAUI VIGILANCIA E - SEGURANCA LTDA - ME	PREGÃO	NÃO

18_2010	URUÇUÍ	VIGILÂNCIA ARMADA	SERGESEG VIGILANCIA E TRANSPORTE -DE VALORES LTDA	PREGÃO	NÃO
30_2010	URUÇUÍ	CONDUÇÃO DE VEÍCULOS	FUTURA - SERVICOS PROFISSIONAIS - ADMINISTRATIVOS LTDA	PREGÃO	NÃO
36_2010	URUÇUÍ	SERVIÇO DE LIMPEZA	OMEGA SERVICOS GERAIS LTDA	PREGÃO	NÃO
60_2010	URUÇUÍ	MANUTENÇÃO PREDIAL	FUTURA - SERVICOS PROFISSIONAIS - ADMINISTRATIVOS LTDA.	PREGÃO	NÃO
01_2013	URUÇUÍ	SERVIÇO DE COZINHA	SERVI SAN LTDA	DISPENSA	NÃO
24_2014	URUÇUÍ	SERVIÇO DE LIMPEZA	OMEGA SERVICOS GERAIS LTDA	DISPENSA	NÃO
29_2014	URUÇUÍ	MANUTENÇÃO PREDIAL	FUTURA - SERVICOS PROFISSIONAIS - ADMINISTRATIVOS LTDA	DISPENSA	NÃO
30_2014	URUÇUÍ	CONDUÇÃO DE VEÍCULOS	FUTURA - SERVICOS PROFISSIONAIS - ADMINISTRATIVOS LTDA	DISPENSA	NÃO
01_2015	URUÇUÍ	SERVIÇO DE LIMPEZA	OMEGA SERVICOS GERAIS LTDA	DISPENSA	NÃO
02_2015	URUÇUÍ	CONDUÇÃO DE VEÍCULOS	FUTURA - SERVICOS PROFISSIONAIS - ADMINISTRATIVOS LTDA	DISPENSA	NÃO
03_2015	URUÇUÍ	MANUTENÇÃO PREDIAL	FUTURA - SERVICOS PROFISSIONAIS - ADMINISTRATIVOS LTDA	DISPENSA	NÃO
04_2015	URUÇUÍ	VIGILÂNCIA ARMADA	SERGESEG VIGILANCIA E TRANSPORTE -DE VALORES LTDA	DISPENSA	SIM
06_2015	URUÇUÍ	SERVIÇO DE LIMPEZA	AURELIO & SILVA LTDA - ME	PREGÃO	SIM
07_2015	URUÇUÍ	SERVIÇO DE COZINHA	OMEGA SERVICOS GERAIS LTDA	DISPENSA	SIM
08_2015	URUÇUÍ	CONDUÇÃO DE VEÍCULOS	ACAO CONSULTORIA E SERVICOS LTDA -ME	PREGÃO	SIM
09_2015	URUÇUÍ	MANUTENÇÃO PREDIAL	FORTE ENGENHARIA E TECNOLOGIA -EIRELI - ME	PREGÃO	SIM
02_2016	URUÇUÍ	SERVIÇO DE COZINHA	VENEZA SERVICOS ADMINISTRATIVOS -EIRELI - EPP	DISPENSA	NÃO
03_2016	URUÇUÍ	SERVIÇO DE COZINHA	ATTITUDE TERCEIRIZACAO DE MAO DE -OBRA EIRELI	PREGÃO	SIM
04_2016	URUÇUÍ	MANUTENÇÃO PREDIAL	ATTITUDE TERCEIRIZACAO DE MAO DE -OBRA EIRELI	PREGÃO	SIM
02_2017	URUÇUÍ	VIGILÂNCIA ARMADA	CET-SEG SEGURANCA ARMADA LTDA	PREGÃO	SIM
17_2014	VALENÇA	SERVIÇO DE LIMPEZA	MAHCRO SERVICOS DE LIMPEZAS E -COMERCIO EM GERAL LTDA	PREGÃO	NÃO
34_2014	VALENÇA	CONDUÇÃO DE VEÍCULOS	SETEC CONSTRUCOES E SERVICOS -GERAIS LTDA - ME	DISPENSA	NÃO
01_2015	VALENÇA	VIGILÂNCIA ARMADA	SERGESEG VIGILANCIA E TRANSPORTE -DE VALORES LTDA	PREGÃO	SIM
02_2015	VALENÇA	SERVIÇO DE COZINHA	HAVAI COMERCIO E SERVICOS GERAIS -LTDA - EPP	PREGÃO	SIM
03_2015	VALENÇA	CONDUÇÃO DE VEÍCULOS	ACAO CONSULTORIA E SERVICOS LTDA -ME	PREGÃO	SIM
04_2015	VALENÇA	MANUTENÇÃO PREDIAL	FORTE ENGENHARIA E TECNOLOGIA -EIRELI - ME	PREGÃO	SIM
11_2015	VALENÇA	CONDUÇÃO DE VEÍCULOS	SETEC CONSTRUCOES E SERVICOS -GERAIS LTDA - ME	DISPENSA	NÃO
02_2016	VALENÇA	SERVIÇO DE LIMPEZA	C P S J CONSTRUCOES E COMERCIO -LTDA - EPP	DISPENSA	NÃO
03_2016	VALENÇA	SERVIÇO DE COZINHA	SETEC CONSTRUCOES E SERVICOS -GERAIS LTDA - ME	DISPENSA	NÃO

04_2016	VALENÇA	SERVIÇO DE LIMPEZA	FUTURA SERVICOS PROFISSIONAIS - ADMINISTRATIVOS EIRELI	PREGÃO	SIM
06_2016	VALENÇA	MANUTENÇÃO PREDIAL	ATTITUDE TERCEIRIZCAO DE MAO DE -OBRA EIRELI	PREGÃO	SIM
07_2016	VALENÇA	SERVIÇO DE COZINHA	INSTITUTO INTERAMERICANO DE -DESENVOLVIMENTO HUMANO - BE	PREGÃO	SIM
02_2017	VALENÇA	VIGILÂNCIA ARMADA	PIVSEG-PIAUI VIGILANCIA E - SEGURANCA LTDA - ME	PREGÃO	SIM

Fonte: Elaborado pela autora com dados do site Comprasnet.