



Universidade de Brasília

Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão de Políticas Públicas

Departamento de Administração

Curso de Especialização (*Lato Sensu*) em Gestão Pública Municipal

HELIVAN TEIXEIRA MARIANO

**ANÁLISE DA TERCEIRIZAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO
PÚBLICA: Vantagens e Desvantagens**

Buritis - MG

2019

FICHA CATALÓGRAFICA

MARIANO, Helivan Teixeira.

Análise da Terceirização na Administração Pública: Vantagens e Desvantagens/Helivan Mariano, Buritis-MG: Universidade de Brasília, Orientadora: Professora MSc Eline dos Anjos Nogueira Martins. 2019. 26 p.

Trabalho de Conclusão de Curso (Monografia) – Especialização em Gestão Pública Municipal – Buritis-MG, Universidade de Brasília, 2019.

Bibliografia.

1. Terceirização. 2. Administração Pública. 3. Lei da Terceirização.

Universidade de Brasília – UnB

Reitora:

Prof^a. Dr^a. Márcia Abrahão Moura

Vice-Reitor:

Prof. Dr. Enrique Huelva

Decana de Pós-Graduação:

Prof^a. Dr^a. Helena Eri Shimizu

**Diretor da Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade e Gestão
Pública:**

Prof. Dr. Eduardo Tadeu Vieira

Chefe do Departamento de Administração:

Prof. Dr. José Márcio Carvalho

Coordenadora do curso de Especialização em Gestão Pública Municipal

Profa. Dr^a. Fátima de Souza Freire

HELIVAN TEIXEIRA MARIANO

**ANÁLISE DA TERCEIRIZAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO
PÚBLICA: Vantagens e Desvantagens**

Monografia apresentada ao Departamento de Administração como requisito parcial à obtenção do certificado de especialista (*lato sensu*) em Gestão Pública Municipal.

Orientadora: Mestre em Educação – UCB,
Eline Dos Anjos Nogueira Martins.

Buritis - MG

2019

HELIVAN TEIXEIRA MARIANO

**ANÁLISE DA TERCEIRIZAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO
PÚBLICA: Vantagens e Desvantagens**

A Comissão Examinadora, abaixo identificada, aprova o Trabalho de Conclusão do Curso de especialização em Gestão Pública Municipal da Universidade de Brasília do aluno

Helivan Teixeira Mariano

Mestre em Educação - UCB, Eline Dos Anjos
Nogueira Martins.
Professora - Orientadora

Doutora, Olinda Maria Gomes de
Lesses,
Professor-Examinador

Doutor, Roque Magno de Oliveira.
Professor-Examinador

Buritis, 27 de abril de 2019

RESUMO

O presente trabalho trata da análise da terceirização na Administração Pública – vantagens e desvantagens. Para o entendimento e aprofundamento do tema é abordado o conceito, a evolução, a análise da terceirização na Administração Pública. De acordo com os argumentos apresentados que teve como base a pesquisa bibliográfica e exploratória, na legislação vigente, súmulas e decisões de Tribunais. Procurou-se demonstrar que a terceirização se apresenta como alternativa viável na busca pela eficiência na prestação do serviço público. No entanto inúmeros são os pontos que precisam de uma maior discussão e conseqüentemente aperfeiçoar no que diz respeito ao intuito da terceirização junto à administração pública, para alcançar resultados ideais no que se busca, quando ao terceirizar os serviços públicos.

Palavras-chave: Terceirização, Administração Pública, Prestação de Serviços e Lei da Terceirização.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	1
1.1.	OBJETIVOS	2
1.1.1	Geral.....	2
1.1.2	Específicos	2
1.2	Justificativa.....	2
2.	REVISÃO TEÓRICA	3
2.1.	Aspectos gerais da terceirização.....	3
2.2.	Terceirização na administração pública	4
2.3.	Vantagens da terceirização	4
2.4.	Desvantagens da terceirização	7
3	OS ENTRAVES COM A TERCEIRIZAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA ...	8
3.1	A responsabilidade subsidiária.....	9
3.2	Isonomia remuneratória.....	10
3.3	A relevância da terceirização na administração pública.....	10
3.4	O desafio da jurisprudência sobre a terceirização.....	11
4.	TERCEIRIZAÇÃO E SUA PROPORCIONALIDADE NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.....	13
4.1	Das perspectivas consideradas.....	13
4.2	A terceirização nas organizações públicas.....	14
4.3	A terceirização e a regra do concurso público.....	16
5.	MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA.....	17
5.1	Tipologia e descrição geral do método de pesquisa	17
5.2	Caracterização da organização, setor ou área do estudo e participantes da pesquisa	17
5.3	Caracterização e descrição dos instrumentos de pesquisa.....	17
5.4	Procedimentos de coleta e de análise de dados	17
6.	CONSIDERAÇÕES CONCLUSIVAS	17

1 INTRODUÇÃO

Vivemos em um mundo globalizado economicamente, em que a tecnologia, a sociedade, a política, a cultura estão constantemente se renovando, e diante da flexibilidade, acabam gerando mudanças em diversos setores, refletindo diversas transformações nas organizações e no cenário mundial. Por isso é preciso que a administração procure meios de se adequar aos novos modelos para melhor execução de suas atividades, pois se faz necessário qualificação para atender melhor aos anseios da coletividade.

O estudo realizado discute-se a análise da terceirização na administração pública, e suas vantagens e desvantagens.

No Brasil, a terceirização tem tomado grandes proporções, sendo inclusive a administração pública grande adepta deste tipo de empreendimento, principalmente quando se trata do terceiro setor. A administração pública no Brasil possui um sistema burocrático em excesso, o que torna a realização de muitas atividades uma complicação, principalmente na área social. Para isso, o Estado tem se utilizado cada vez mais de contratos com as chamadas entidades sem fins lucrativos, repassando as verbas necessárias para a execução das ações. As entidades do terceiro setor, por terem personalidade jurídica privada, possuem menos entraves burocráticos, por essa razão é que tem crescido cada vez mais os investimentos neste tipo de instituição.

Dentre outros argumentos, justifica que administração pública tem cada vez mais buscado se aproximar do cidadão, muitas das vezes descendo de seu pedestal de supremacia para que assim consiga legitimidade e aprovação na tomada de decisões. Nota se que o tema estudado é ainda pouco explorado e que pode contribuir para a administração pública, e para conclusão do curso de pós-graduação em Gestão Pública Municipal.

Assim como as relações jurídicas tem avançado, as relações econômico financeiras seguem nesse mesmo sentido e dentro desse processo de evolução, na busca pela eficiência, qualidade e competitividade de mercado, onde se deve analisar as vantagens e desvantagens da terceirização.

Com base nos conceitos apresentados, pode-se perceber que toda a administração pública nada mais é do que a ferramenta utilizada pelo Estado para realizar seus objetivos, estes então gerados das decisões políticas.

1.1. OBJETIVOS

1.1.1 Geral

O objetivo geral do presente trabalho é demonstrar que o tema análise da terceirização na administração pública não é algo tão pacificado como muitos defendem. É fato que a discussão vai muito além do que fora sumulado pelos Tribunais, por meio da Sumula 331, Lei da Terceirização de 2017. Sobretudo quando se trata da terceirização de serviços pela administração pública, cabe saber se as decisões atendem a constitucionalidade, observando as vantagens e desvantagens de modo geral.

1.1.2 Específicos

Em relação aos objetivos específicos sobre análise da terceirização na administração pública, visa trazer aspectos fundamentais do processo de terceirizar, com vistas a aprimorar e melhorar a prestação dos serviços públicos, qual utiliza da terceirização, ou seja, transfere a terceiros a realização de determinados serviços, observando as vantagens e desvantagens.

Segundo Meirelles (1984 apud KOHAMA, 2003, p.29): "Administração Pública é todo o aparelhamento do Estado, preordenado à realização de seus serviços, visando à satisfação das necessidades coletivas". Já para Silva (2004 apud CASTRO, 2010, p.18), "Administração Pública é o conjunto de meios institucionais, materiais, financeiros e humanos organizados e necessários para executar as decisões políticas".

Desse modo também o presente trabalho, tem a pretensão de trazer uma definição clara do que é terceirização, como ela pode se dar, abordando como núcleo da discussão da análise da terceirização na administração pública, os modos e consequências dela advindas e a necessidade de se discutir o tema com a amplitude e profundidade que o caso requer.

1.2 Justificativa

Com o cotidiano do assunto sobre terceirização, o estudo aborda o intuito da terceirização como um novo método de contratação, que ao longo dos anos, passou a ser utilizado pelo poder público como uma forma de aprimorar a prestação dos serviços públicos. Analisa-se a controvérsia da responsabilidade da Administração Pública, frente a tomadoras de serviços, em relação às vantagens e desvantagens de terceirizar. De modo que a terceirização, mesmo

sendo praticada a décadas, no serviço público constitui tema novo e desafiador, exigindo dos que almejam alcançar essa fronteira uma visão integrada da legislação e da jurisprudência, além de um esforço coordenado de diversos segmentos da administração.

2. REVISÃO TEÓRICA

Terceirizar é transferir a terceiros, através de contrato com profissional liberal, autônomo ou empresa prestadora de serviços atividades que não as atividades fim da organização, ou seja, atividades acessórias, que servem de apoio.

2.1. Aspectos gerais da terceirização

A palavra “terceirização”, oriunda da Ciência da Administração, é derivada da palavra “terceiro”, que, para o interesse da Administração, corresponde à delegação de execução de atividades acessórias a terceiros, sendo adotada, posteriormente, pelo Direito sem que tenham sido feitos os devidos e necessários ajustes. De acordo com o que acentua Pereira (2013, p. 114), “a terceirização consubstancia uma relação jurídica triangular (trilateral), que envolve 3 atores e 3 relações jurídicas simultâneas”. Ainda de acordo com os ensinamentos do referido autor, “os 3 atores sociais envolvidos são: a) Trabalhador; b) Empresa terceirizante (empresa prestadora dos serviços); e c) Empresa tomadora dos serviços (cliente)” (2013, p. 114).

Polonio (2000) enfatiza que a terceirização pode ser definida como um processo de gestão empresarial consistente na transferência para terceiros (pessoas físicas ou jurídicas) de serviços que originalmente seriam executados dentro da própria empresa, e ainda, que o processo de terceirização resultou da busca incessante da redução dos custos e melhoria de qualidade, uma vez que a empresa terceirizada, ao concentrar energia em suas atividades principais, deixa para empresas especializadas a realização de atividades (administrativas ou operacionais) que exigem certo investimento para buscar sempre qualidade e segurança, com otimização de custos, necessários num mercado cada vez mais competitivo.

De acordo com Miraglia (2008), no início do século XX, o modelo de produção praticado pelas empresas em geral era o Taylorismo, cujo seu idealizador Frederick Taylor utilizava um modelo rígido de controle do tempo de cada tarefa a ser executada. Os empregados eram colocados em tarefas específicas realizando-as repetidamente durante todo

o expediente e sendo rigidamente controlados pelo tempo, onde deveriam produzir uma certa quantidade de peças em determinado tempo de serviço.

2.2. Terceirização na administração pública

Segundo Di Pietro (2005), no âmbito do direito do trabalho, terceirização é a contratação, por determinada empresa (o tomador de serviço), do trabalho de terceiros para o desempenho de atividade-meio, e que o conceito é o mesmo para a Administração Pública que, com muita frequência, celebra contratos de empreitada (de obra e de serviço) e de fornecimento, com fundamento no ar. 37, XXI da CF/88, observadas as normas da Lei nº 8.666/93, que regulamenta os contratos administrativos.

De acordo com Ramos (2001), terceirização é um método de gestão em que uma pessoa jurídica pública ou privada transfere, a partir de uma relação marcada por mútua colaboração, a prestação de serviços ou fornecimento de bens a terceiros estranhos aos seus quadros. Esse conceito prescinde da noção de atividade-meio e atividade-fim para ser firmado, uma vez que tanto podem ser delegadas atividades acessórias quanto parcelas da atividade principal da terceirizante. Segundo a autora, portanto, a terceirização é uma das formas de inserção do particular na prestação do serviço público, que se faz por meio de contrato administrativo. O terceiro é um mero executor material, destituído de qualquer prerrogativa com o poder público, uma vez que não se trata de gestão do serviço público, mas uma mera prestação de serviços.

2.3. Vantagens da terceirização

De uma maneira bastante distinta ao que acontece na iniciativa privada, a contratação irregular de um trabalhador, mediante contrato firmado com uma empresa interposta, não gera vínculo de emprego diretamente com a Administração Pública. Esse fato ocorre porque é exigida a realização de concurso público para a contratação de trabalhador pela Administração Pública direta e indireta, conforme dispõe o inciso II do artigo 37 da Constituição Federal de 1988 que, com o fito de estabelecer regramento para a contratação de servidor público, assim se manifesta:

Art. 37 (...) II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e

títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração.

A aplicação do princípio da isonomia nesse caso específico busca evitar algum tipo de discriminação de natureza social e econômica que, porventura, viesse a ser praticada pela Administração Pública, utilizando-se, equivocadamente, do processo de terceirização para reduzir salários de quem lhe presta serviços laborais, o que violaria, de maneira enfática e inoportuna, o art. 5º, caput, da Constituição Federal. Ademais, a Lei nº 6.019/1974 teve a preocupação de estabelecer a equivalência salarial entre trabalhadores de idêntica categoria, independente de manter vínculo com o tomador ou prestador do serviço, como forma de garantir os direitos de quem labora para outrem mediante contrato firmado com a empresa ao qual pertence, obedecendo, portanto, ao disposto no art. 7º, inciso XXX da Constituição Federal de 1988. Outra questão a ser considerada nessa relação diz respeito à responsabilidade pelo pagamento dos direitos trabalhistas que, eventualmente, não venha a ser honrado pela empresa prestadora do serviço. Para isentar a Administração Pública dessa responsabilidade direta, a Lei nº 8.666/1993 (Lei de Licitações e Contratos), no seu art. 71, § 1º, com redação dada pela Lei nº 9.032/1995, estabelece que:

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.

Apesar de a legislação determinar a não transferência da responsabilidade dos encargos trabalhistas para a Administração Pública, Pereira esclarece que:

Não obstante o art. 71, caput, e § 1º da Lei 8.666/1993 afastar qualquer responsabilidade trabalhista da Administração Pública, prevalece o entendimento de sua responsabilidade subsidiária, em virtude da culpa in eligendo e in vigilando proveniente da licitação, ou seja, a culpa na escolha do contratado e na fiscalização de suas atividades (PEREIRA, 2013, p. 117).

Para alguns doutrinadores, a terceirização de determinadas atividades na Administração Pública permite que o ente estatal possa se dedicar com maior afinco às atividades que lhe são peculiares, além de servir como um instrumento capaz de solucionar, ainda que temporariamente, a falta de pessoal no serviço público, muitas vezes provocada pela demora, em algumas situações de forma excessiva, na realização de concurso público para contratação de novos servidores. Essa demora, quase sempre, segundo os doutrinadores, é decorrente do contingenciamento de verbas por parte do governo, tendo como consequências mais visíveis, a perda na qualidade do serviço público prestado, por falta de pessoal para executar as atividades inerentes à função pública. Dessa forma, a deficiência na prestação do serviço público de qualidade poderia ser, segundo essa corrente que defende a terceirização na Administração Pública, suprida através da contratação de empresa prestadora de serviços, sem que essa prática se configure como uma transferência de uma atividade afeita ao Poder Público para uma empresa privada, cujo objetivo maior é almejar o lucro.

A terceirização veio para proporcionar melhor definição, qualidade e desenvolvimento operacional dos serviços prestados a sociedade, possibilitando novos investimentos e diversificações, tais como: redução de custos, maior especialização da mão-de-obra, otimização de mão-de-obra, concentração na especialização do negócio, redução da estrutura organizacional, investimento em novas tecnologias, aumento da qualidade, produtividade e lucratividade.

Ao terceirizar uma atividade, a Administração Pública tem como meta para sua organização, a redução de custos baseada no princípio da eficiência. Há um conjunto de benefícios que pode advir com o processo da terceirização, principalmente, se os gestores públicos tiverem como meta a melhoria na capacidade de gestão, a redução dos custos, maior simplificação da estrutura do órgão público e qualidade dos seus serviços oferecidos a sociedade.

A terceirização oferece a desburocratização nos meios organizacionais públicos para poder proporcionar alguns proveitos significativos:

- A Administração Pública não precisa se especializar em atividades que não tem a ver com ser negócio público;
- A Administração Pública pode se concentrar em melhorias na sua atividade-fim;
- Maior agilidade nas decisões, menor custo, favorecimento da economia de mercado, otimização dos serviços prestados, redução dos níveis hierárquicos e redução do quadro direto de empregados.

2.4. Desvantagens da terceirização

A prática sendo descontrolada e intensiva da terceirização na Administração Pública poderia fazer com que o Estado se tornasse completamente dependente dos serviços executados pelas empresas prestadoras de serviços. Essa dependência seria inevitável, uma vez que o Estado abriria mão de realizar concurso público para contratação de pessoal, preferindo contratar empresas para substituir a mão-de-obra direta. No entanto, em que pese essa possibilidade, há de se observar, fundamentando-se na mesma premissa, que empregados terceirizados não podem substituir, nas atividades especializadas, aqueles que são contratados mediante aprovação em concurso público. Em apoio a essa colocação, Delgado, com muita propriedade, invocando a Carta Magna, esclarece que:

A Constituição de 1988 lançou uma especificidade no tocante aos efeitos jurídicos da terceirização efetuada por entidades da administração pública direta, indireta e fundacional. É que a Constituição colocou a aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos como requisito insuplantável para a investidura em cargo ou emprego público, considerando nulo o ato de admissão efetuado sem a observância de tal requisito (art. 37, II e § 2º, CF/88) (DELGADO, 2014, p. 473).

A restrição constitucional, portanto, constitui-se em óbice intransponível a uma possível pretensão da Administração Pública de tentar substituir servidor público por empregado terceirizado ainda que seja sob a alegação de que ocorra escassez de mão-de-obra para realizar atividades típicas do ente estatal. Assim sendo, qualquer ação nesse sentido é considerado um ato nulo de pleno direito, caracterizado pela ocorrência de contratação irregular de mão-de-obra. Em que pese o dispositivo constitucional acima destacado, Santos (2008, p. 136), considera que o parágrafo 7º, do art. 10 do Decreto-Lei nº 200/1967, “deu permissão à Administração Pública para terceirizar a prestação de serviços públicos para empresas privadas especializadas”. Em análise sintética a respeito das vantagens e desvantagens advindas da aplicação do processo de terceirização na Administração Pública, Flores dos Santos destaca com muita propriedade que:

Assim, pode-se afirmar que, a depender da especificidade do ativo, a terceirização pode se tornar eficiente para a Administração Pública, cabendo analisar cada caso, não se podendo estabelecer, a priori,

quando se pode terceirizar ou não. Entretanto, se o nível de investimento for de tal ordem que não possa ser reutilizado, pode-se configurar, além de um aumento de custos de transação, também uma dependência do tomador de serviços com alguns trabalhadores terceirizados, o que não se revela eficiente, porquanto afeta diretamente também a competência essencial da organização [...] (FLORES DOS SANTOS, 2014, p. 580).

A prática em questão, também tem suas desvantagens, focada justamente na criação de empregos com pouca estabilidade e duração, trazendo risco de desemprego e precariedade da mão-de-obra. Como resultado gera maior insegurança no emprego, fomentando a rotatividade de mão de obra e a dissolução de vínculos empregatícios.

Uma das causas observadas diz respeito aos salários oferecidos aos terceiros, pois, o objetivo é a redução da carga dos encargos trabalhistas e previdenciários, conseqüentemente, haverá uma redução dos benefícios, precariedade na segurança do trabalhador e das prestadoras de serviço, causando insatisfação e perda de motivação para produzir um bom serviço.

É importante destacar que, os Sindicatos de trabalhadores não têm afinidade com a Terceirização. Contrapõem-se, pois, alega à possibilidade do trabalhador ter seus direitos trabalhistas, benefícios e reflexos da contratação e suas bases abaladas em termos de negociação.

Também se deve destacar os riscos na operação terceirizada, diz respeito à contratação de empresa desqualificada para executar serviços, sem competência e idoneidade financeira, dentre tantos, podemos elencar:

- Desconhecimento da administração e da filosofia da empresa pelo terceirizado pode atrapalhar;
- Muitas vezes há dificuldade para encontrar a empresa parceira ideal.
- Sempre existe o risco de não cumprimento de contratos.

3 OS ENTRAVES COM A TERCEIRIZAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Terceirizar virou uma praxe para administração pública ao perceber que concentrando esforços nas atividades fim, obteria mais resultados e alcançaria os objetivos de governo com mais efeito e racionalidade. Ocorre que com a maximização dessa transação aumentou também os litígios trabalhistas, envolvendo a própria Administração Pública perante as faltas de suas contratadas nos dividendos com os empregados, levando a cabo a discussão sobre a

imputabilidade da Administração Pública na responsabilidade subsidiária com a inadimplência da contratada com os débitos trabalhistas de seus empregados. Outro questionamento é se a Administração Pública não estaria contribuindo para a precarização do trabalho no setor público, uma vez que quando se fala em eficiência, está se referindo ao ganho econômico com alocação de mão de obra a baixo custo para a organização.

Há necessidade de se produzir um rico debate por meio da argumentação e de exemplos reais, quanto à regulamentação dessa modalidade de contratação. Ressalta-se, portanto, que hoje a terceirização é executada no caso de prestação de um serviço técnico especializado.

A prática cotidiana prova que, as organizações se favorecem do processo de atendimento aos desejos empresariais e de mercado, por falta de uma jurisprudência legal, que oriente propostas corretivas, a fim de cessar a burla nas relações de trabalho e possa proteger os direitos legais.

Perfaz-se, que a contratação de fornecimento de mão-de-obra, descrita pelas suas exigências legais, de uma relação de subordinação e pessoalidade, é prática vedada tanto no setor privado como na Administração Pública, haja vista as disposições constantes do Enunciado nº 331/1993 e dos incisos II e IV do art. 4º do Decreto nº 2.271/1993, sendo que, nesse caso, a terceirização é considerada ilícita.

A contratação de serviço de natureza indireta pelo serviço público, será definida de forma expressa no edital de licitação e no contrato, exclusivamente, como prestação de serviços, conforme disciplina o Decreto nº 2.271, de 7 de julho de 1997, em seu art. 3º.

É considerável a ilegalidade da terceirização na Administração Pública ligada a atividade-fim. Entretanto, há jurisprudência do TCU, órgão que exerce controle sobre as contas públicas, para evitar a burla à norma constitucional que prevê a obrigatoriedade do concurso público, declina em favor que somente são passíveis de terceirização pela Administração Pública as atividades que não estiverem incluídas dentre aquelas especificadas como sendo atribuição de cargos de carreira e que não venham a caracterizar atividade-fim do órgão ou entidade contratante.

3.1 A responsabilidade subsidiária

Um dos pontos mais intrigante em questão é a responsabilidade subsidiária da Administração Pública. Trata-se de uma modalidade da responsabilidade civil que vem do latim “subsidius”, que designa o que é secundário. Por tanto, o que subsidia, ampara ou

reforça algo.

Mas o ponto crítico a analisar é a controversa existente quando se fala em responsabilizar a Administração Pública por débito da contratada, no caso de débitos do prestador de serviços terceirizados diante de seus empregados. Pois essa obrigatoriedade é prevista na Sumula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, no seguinte inciso IV:

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

A contrariedade pode ser observada quando se confronta a Sumula 331 com a Lei de Licitação 8.666 em seu art. 71 § 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.

3.2 Isonomia remuneratória

A equiparação remunerada causaria um impacto econômico no orçamento público, uma vez que o gasto financeiro de um terceiro se tornaria superior do pessoal do quadro próprio. A Administração Pública nesse caso estaria desembolsando remuneração igual a um servidor efetivo, mais as despesas administrativas dos contratos, logo estaria elevando o seu orçamento, mas para FLORES, a vantagem nesse caso estaria justamente na “temporariedade na contratação do terceiro”, quando na contratação de servidor, embora que de menor valor, o desembolso seria permanente. Mas em compensação a Administração Pública evitaria contribuir com a precarização do trabalho, no que se refere à equanimidade remuneratória, remunerando de forma igualitária os trabalhadores terceiros, porém os contratos administrativos poderiam vir a custar o triplo do que custa atualmente, hora que em uma negociação contratual, a contratada almeja lucrar em cima por interposto de mão de obra prestada.

3.3 A relevância da terceirização na administração pública

Com o aumento das despesas na terceirização, haveria a princípio desvio da finalidade de terceirizar, com a elevação do passivo ao despender um vulto maior para um terceiro no desempenho de certas atividades que um efetivo poderia desenvolver, e analisar se

é vantajoso lançar mão de um terceiro, se for analisado no sentido que o terceiro exerça uma função provisória, isentando a Administração Pública de aderir direitos contemplados nos regimes próprios de servidores que também são postulados de direitos trabalhistas, porém direitos permanentes. Além do quê, com a transferência para terceiro, a Administração Pública pode contar com tempo livre para se dedicar a outra atividade primordial em sua estrutura. Neste sentido a terceirização pode ser viável quando é analisada antes da tomada de decisão, os aspectos que envolvam as circunstâncias e estruturas do mercado, sobre o ponto de vista de curto, médio e longo prazo, que poderá dificultar ou até impedir a decisão em terceirizar. O resultado com a terceirização para a gestão pública está associado ao custo, à temporariedade e a satisfação dos serviços prestados pelo fornecedor. Esse resultado não se resumiria em financeiro, mas pode ser considerado quando há eficácia na execução da tarefa (FLORES, 2010).

3.4 O desafio da jurisprudência sobre a terceirização

Pode afirmar que, o direito social ao trabalho digno contribui para o crescimento e desenvolvimento da sociedade, assegurando constitucionalmente, direitos e deveres que valorize a superioridade da dignidade humana, promovendo o equilíbrio e a convivência pacífica dos fatores de produção: empresa, capital e trabalho. Para isso, deve acompanhar as mudanças decorrentes da globalização, mas sempre tendo como foco preservar a função social da empresa e observar a importância do trabalhador como fator de produção. É nesse contexto, que os magistrados dos tribunais trabalhistas passaram a julgar os processos decorrentes da terceirização, surgindo então, o desejo de celebrar entendimentos sobre fatos recorrentes.

A necessidade de se adequar o sistema público, introduzindo mecanismos jurídicos incentivadores da intitulada descentralização administrativa, consolidados no Decreto Lei 200/67 e na Lei 5.645/70, onde facilita a contratação de operários através de empresas para a execução de serviços de apoio. Contudo, no âmbito público há uma permissão, porém esta se limita as atividades meio, unicamente assessórias, porem praticada também atividades fim.

A terceirização tem sofrido grandes restrições por parte da doutrina e jurisprudência pátrias. Sobre o Enunciado 331 do TST, assinalar que constituem terceirização lícita às demandas empresariais que determinem a contratação de trabalho temporário, atividades

de vigilância, conservação e limpeza, e ainda, serviços especializados ligados a atividade-meio do tomador.

Excluídas tais situações, não se encontra no ordenamento jurídico legislação para legitimar a matéria discutida, sem que o respectivo tomador responda, em harmonia com os princípios do direito, pela relação de trabalho estabelecida com o obreiro.

Nunca é demais insistir, uma vez que independentemente da terceirização da atividade-meio ou fim, caso se concretize que o trabalhador colocado para execução da prestação de serviços esteja praticando funções de forma pessoal e continua, posto a dependência de ordens e regras da empresa tomadora de serviços, inegavelmente, será consumada uma relação empregatícia, e oportuna se faz comentar a existência de dolo na atividade terceirizada.

Tribunais trabalhistas não progrediram no estudo de ideias sobre o tema com a rapidez devida, julgando como fraude processos absolutamente lícitos e que em nenhum momento traria ônus ao trabalhador contratado, opondo-se, deste modo, ao emprego do conjunto de ações como meio de flexibilização das relações de trabalho.

Por último, aprovado “sorrrateiramente” pela Câmara dos Deputados, o antigo Projeto de Lei nº 4.302/98, que já havia passado pelo Senado Federal, foi desengavetado e depois de quase duas décadas sancionado pelo Presidente Temer, transformando-se na Lei nº 13.429/2017 que alterou os arts. 1º, 2º, 4º, 5º, 6º, 9º, 10, o parágrafo único do art. 11 e o art. 12 da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974 e está sendo chamada de “lei da terceirização e do trabalho temporário”

Muitos esforços devem ser aplicados brevemente, a fim de que se possa usá-la dentro de um regime jurídico que atenda a legislação e não de maneira redundante aos direitos do trabalhador e nem proporcione motivo para ação trabalhista contra a empresa tomadora dos serviços.

Insistir que, as empresas tomadoras de serviços devem acautelar-se quanto ao processo de terceirização, para se conter que contratos firmados possam ser considerados dolosos perante o Poder Judiciário, bem como simplificar eventuais transtornos de obrigação trabalhista futuros.

Se por um lado a aprovação da nova Lei da Terceirização confere maior segurança aos contratantes, que antes tinham suas consequências dítadas pela jurisprudência, por outro tem originado opiniões divergentes acerca das vantagens e desvantagens a empresários e trabalhadores, que também abrangerá a Administração Pública.

Os sindicatos afirmam que a terceirização irrestrita resultará na precarização das relações de trabalho pela ampla rotatividade de funcionários e a possibilidade de substituição de contratos de trabalhadores por outros terceirizados.

Com a nova lei, o contrato de prestação de serviços pode versar sobre o desenvolvimento de atividades intrínsecas, acessórias ou complementares à atividade econômica da contratante. Antes, apenas atividades-meio, como vigilância, limpeza e manutenção seriam passíveis de terceirização. Pelas novas regras, todas as atividades de uma empresa podem ser terceirizadas, não declinando abordagem até a Administração Pública. Uma escola, por exemplo, pode contratar desde a faxineira até professores terceirizados, tendo a contratação acobertada com a nova Lei de Terceirização.

4. TERCEIRIZAÇÃO E SUA PROPORCIONALIDADE NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

O setor público proporciona a sociedade mecanismos de gestão para reduzir, drasticamente, a burocracia nos seus diversos setores, usando assim, o fenômeno da Terceirização. Contudo, esbarra na jurisprudência constitucional do concurso público na hora das contratações.

4.1 Das perspectivas consideradas

A gestão pública pode ser considerada como uma ação de governo que engloba atividades de incentivo, polícia administrativa, serviço público e intervenção, sendo que a execução deste conjunto será de competência dos Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, como também, em alguns casos por terceiros devidamente autorizados, como é o caso dos permissionários e concessionários de serviços públicos, leciona a ilustre Di Pietro (2004, p. 101).

Com o passar do tempo, dado a necessidade da implementação de um processo de reforma, visando reduzir o tamanho do seu aparelhamento administrativo, tornando-o mais flexível, eficiente e voltado para o atendimento ao cidadão, o ente público, instituiu a Lei nº 8.666/93 – Lei de Licitações e Contratos Administrativos, que suscitou uma lista de contratação de serviços. Assim a Administração Pública cada vez mais tem se utilizado de contratos terceirizados para a execução de uma infinidade de atividades.

É prudente afirmar que há uma gama de serviços que o poder público pode dirigir sem que os execute diretamente. Entretanto, nem todas as atividades materiais acessórias podem ser terceirizadas, principalmente na estrutura organizacional da Administração Pública existir cargos criados para atendimento àquelas necessidades.

Por outro lado, proporciona o desenvolvimento contínuo de distintas formas de atuação, que possibilita a substituição da Administração Pública pela instituição privada nas atividades acessórias.

Para escolher uma empresa terceirizada a Administração Pública, precisa submeter-se ao processo da licitação, a fim de que reúnam as condições necessárias para execução do objeto contratual, sendo, impreterivelmente, respeitados os direitos aos contratados expressos na legislação trabalhista.

Ao analisar, sobre a decisão pela terceirização deve se observar uma série de estudos, passando pela estrutura funcional e, principalmente se o serviço a ser prestado pelo terceiro irá atender satisfatoriamente a todos os princípios públicos, a fim de que proporcione uma grande valoração para a sociedade, tornando-se um valor cristalizado, pois, a melhor utilização dos meios e recurso necessários, proporcionará bons resultados e eficácia dos atos administrativos.

4.2 A terceirização nas organizações públicas

Esse processo de transferência das tarefas da atividade-meio da gestão pública para um empreendimento privado, a fim de que seja realizado como sua atividade-fim, conceituamos como sendo terceirização.

Este procedimento é criticado por alguns, na condição que possibilita a fraude pelo contratante, da responsabilidade da realização de concurso público. Se o terceirizante alocar o pessoal contratado em atividade-fim, certamente estará desviado a finalidade da contratação e, por consequência, passível de irregularidade. Existem da mesma forma outros críticos que defendem a terceirização da atividade-fim. É o caso de Sérgio Pinto Martins (1996, p.99/100) que diz “não se poder afirmar, entretanto, que a terceirização deva restringir-se a atividade-meio”. A discussão tem foco na definição do que é atividade-fim e atividade-meio dentro do órgão terceirizante para que o gestor público não incorra em risco de erro.

Ao analisar o processo de descentralização, a norma tem demonstrado suas possibilidades e seus objetivos, permitindo que a Administração Pública focasse em suas

tarefas e impedisse o crescimento excessivo da máquina administrativa e que, desencarregada das atividades acessórias, desenvolvesse suas atividades-fim com eficiência, eficácia e economicidade.

Por outro lado, o desenvolvimento contínuo de distintas formas de atuação, tem possibilitado substituir a Administração Pública pela instituição privada nas atividades acessórias. A partir dessa prática em questão, instituíram-se os deveres dos entes públicos, que vão desde a escolha da empresa prestadora de serviço aos cuidados destas com o cumprimento da jurisprudência trabalhista.

Para escolher uma empresa prestadora é necessário submetê-la ao processo da licitação, a fim de que a Administração Pública contrate aqueles que reúnam as condições necessárias para execução do objeto contratual, sendo, impreterivelmente, respeitados os direitos aos contratados expressos na legislação trabalhista. O poder público, se sujeita ao princípio da legalidade, ou seja, ao império da lei, obrigando ao gestor à obediência à lei, ao contrário das pessoas jurídicas de direito privado.

É saliente que em algumas regiões do Brasil, o processo de terceirização triplicou, provocando crescimento nos municípios de pequeno porte, com isso, acarretou prejuízos ao cumprimento da responsabilidade estatal, causados pela falta do serviço público qualificado, o desaparecimento de funções ou supressão do plano de carreira dentro da Administração Pública.

Em frente essa conjuntura, é preciso analisar se o processo de terceirização traz realmente benefícios a Administração Pública, pois, muitas alegam que, mesmo com a melhora da agilidade da administração seu processo de atuação está causando perdas no longo prazo. Isso decorre da má qualidade na execução de tarefas e atividades pelos terceirizados, fragilizando o coletivo organizacional. Tal atitude pode causar uma separação entre servidores públicos e terceirizados, o que deixa claro delimitar os limites na terceirização.

O positivismo jurídico do direito do trabalho afirma que Administração pública, no que diz respeito a sua obrigação como gestor público tem oferecido o mínimo de segurança ao trabalhador que executa atividade por meio da empresa terceirizada, permanecendo a capricho das condições legislativas no tocante à responsabilidade entre as partes e necessitando fiscalizar ativamente se os créditos trabalhistas estão sendo realizados de maneira correta.

De modo igual, as instituições públicas que deixar de cumprir o objetivo da terceirização, descentralizando atividades características de sua produção, a Carta Magna

ordena à imediata, substituição dos servidores terceirizados por outros aprovados em concurso público.

Sob o ponto de vista, o volume destes atos em desacordo quanto aos terceirizados se dá em virtude que a dependência das parcerias terceirizadas se torne tão volumosa que a observância legal e total da jurisprudência promoverá uma suspensão no cumprimento da Administração Pública.

4.3 A terceirização e a regra do concurso público

A terceirização formula em seu propósito, transferir o trabalho para se, o qual trabalho/serviço poderia ser executado por outro.

Ao domínio do poder a terceirização é alternativa do público na contratação de operários, para executar as atividades consideradas acessórias ao desempenho do equipamento estatal, sem que haja uma seleção com critérios bem definidos pela legislação. É dominante o crescimento da prática na esfera pública, motivada principalmente pela dificuldade em contratar mão-de-obra, visto que a Carta Magna em seu artigo 37 (...) II determina que a posse em cargos públicos é possível mediante a aprovação em concurso público, com exceção das nomeações em cargos de comissão, como já mencionado no decorrer deste trabalho.

Pode dizer que, o concurso público tem por parâmetro prevenir que a Administração Pública utilize de meios ilícitos e pessoais para contratar servidores. Acerca do assunto é prudente esclarecer que, o uso do processo com a intenção de minimizar gastos, através da contratação de servidores por meio de concurso público é uma forma ilegal de admissão, por desconsiderar a legislação pertinente.

Nesse sentido é correto destacar que, a terceirização realizada de forma legal, que não forneça mão-de-obra, mas seja acordada pela celebração de um contrato de serviço ou regime de permissão é considerada uma forma ágil e possível de efetivação pelo poder público na execução das atividades públicas, proporcionando maior agilidade nas rotinas de serviço.

Portanto seguindo o ordenamento jurídico, quando existir contratação indevida de mão-de-obra, o judiciário produzirá os efeitos legais no sentido de corrigir os vícios de legalidade, por meio da substituição da imprópria terceirização de serviços pela convocação do candidato regularmente aprovado em concurso público.

5. MÉTODOS E TÉCNICAS DE PESQUISA

5.1 Tipologia e descrição geral do método de pesquisa

A pesquisa atribui como bibliográfica e exploratória, onde o pesquisador aplica a maneira com uma maior proximidade com o universo do objeto de estudo e que oferece informações e orientar a formulação das hipóteses da pesquisa. Ao desenvolver a pesquisa, ponto básico de apoio e sustentação das atividades da pesquisa exploratória é através do levantamento bibliográfico de obtenção de ideias e informações.

5.2 Caracterização da organização, setor ou área do estudo e participantes da pesquisa

No Brasil, a terceirização tem tomado grandes proporções, sendo inclusive a administração pública grande adepta deste tipo de empreendimento, principalmente quando se trata do terceiro setor, conforme já mencionado na introdução, essa pesquisa será realizada por meio de estudos bibliográficos. Leis, Artigos, Livros, Decretos, Doutrinas, Súmulas, Jurisprudências.

5.3 Caracterização e descrição dos instrumentos de pesquisa

Os instrumentos utilizados para a pesquisa são estudos em Artigos, Livros, Decretos, Doutrinas, Leis, Jurisprudências, Súmulas.

5.4 Procedimentos de coleta e de análise de dados

Por se tratar de uma pesquisa bibliográfica e exploratória, a partir do objetivo proposto, o estudo apresenta uma abordagem mais bibliográfica, pois procurou captar informações a Análise da Terceirização na Administração Pública – Vantagens e Desvantagens.

6. CONSIDERAÇÕES CONCLUSIVAS

Analisou-se, neste estudo, que a Terceirização na Administração Pública estrutural sugerida é um instrumento de gestão cada vez mais praticado, originário da força de

trabalho entre empregado, empregador e tomadora de serviços especializada que exige das empresas profissionais resultados cada vez promissores à atividade primeira do empreendimento seja ele qual for.

Tornou-se um instrumento flexível, porem nos Tribunais Trabalhistas de todo o Brasil, e também no próprio Tribunal Superior do Trabalho, enfrenta diversos conflitos jurisprudenciais.

No setor privado da economia foi evidente o crescimento e a evolução do processo incorporado, crescentemente de terceirização da força de trabalho, independentemente da existência de regulamento da matéria ao modelo empregatício clássico.

Hoje se percebe de que o processo de terceirização tem produzido transformações inquestionáveis no mercado de trabalho e na ordem jurídica trabalhista do país.

Para compreendermos melhor a evolução do processo, no âmbito do setor público ela está limitada, exclusivamente, a atividades-meio, atividades simplesmente acessórias. É conveniente comentar que não se encontra no ordenamento jurídico tolerância à terceirização de atividades-fim das empresas contratantes.

A jurisprudência trabalhista vem discutindo calorosamente sobre o tema desde a década de 1970. É tanto, que o TST até fixou Súmulas jurisprudenciais 256 e 331 a respeito do problema, incutindo orientação fortemente limitativa das hipóteses de contratação de trabalhadores por empresas intermediárias.

Sob os procedimentos legislativos, traz grande conteúdo e faz reverência à distinção entre atividade-meio e atividade-fim do tomador de serviços.

Efetivamente, o ordenamento jurídico admite a terceirização apenas enquanto modalidade de contratação de prestação de serviços entre duas organizações empresariais, mediante a qual a empresa terceirizante responde pela direção dos serviços efetuados por seu trabalhador no estabelecimento da empresa tomadora.

Desse modo, a dependência da obrigação e o caráter pessoal, por via das dúvidas, serão de inteira responsabilidade da organização terceirizante e não da tomadora dos serviços terceirizados.

No tocante ao poder público a jurisprudência permite a transferência de serviços públicos para terceiros, entretanto, não se vislumbra, nem poderá ser reconhecido o vínculo empregatício, visto que se esbarra na proibição constitucional para se admitir, que prevê a aprovação prévia em concurso público para a investidura em cargo ou emprego público, sendo assim, constatado nulo o ato de empregabilidade realizado sem a observância da legislação pertinente.

De modo paralelo a discussão que envolve o tema, analise da terceirização na administração pública, cada vez abrange mais em todos os setores da máquina pública no Brasil, como forma de reduzir, veementemente, a burocracia nos órgãos, cujo propósito fim é a satisfação do interesse público.

Sendo assim, entende que é de direito de todos se apropriarem de uma qualidade máxima em todos os setores da administração pública, como também dever oferecer os requisitos mínimos.

No entanto, seguindo a mesma linha de raciocínio, para que construa um processo transparente da terceirização de acordo com a jurisprudência brasileira, o poder público deve analisar as vantagens e desvantagens ao contratar serviços, para os objetivos serem alcançados dentro da regulamentação.

Por via de regra, a terceirização tem ganhado força, sendo a aprovação recente da Lei nº 13.429/2017 que traz junto também questionamentos de juristas e tribunais, onde questionam vantagens e desvantagens com sua utilização.

De forma resumida a nova Lei da terceirização define que o método pelo qual uma empresa prestadora de serviços é contratada por outra empresa ou pela administração pública para realizar os serviços entre elas pactuados. Assim, a empresa que presta serviços emprega e remunera os trabalhadores que exercerão as atividades contratadas, sem que haja o reconhecimento de vínculo empregatício entre a contratante e os colaboradores ou ainda entre os trabalhadores e os sócios da empresa contratada. Com isso confere-se, maiores vantagens aos contratantes que antes tinham suas consequências ditadas pela jurisprudência.

Por outro lado tem originado opiniões divergentes acerca das desvantagens, relacionadas aos trabalhadores. Sindicalistas já posicionaram que a terceirização irrestrita resultará na precarização das relações de trabalho pela ampla rotatividade de funcionários e a possibilidade de substituição de contratos de trabalhadores por outros terceirizados, tanto no meio privado e setor público. A exemplo, existência de contratação de serviços públicos através micro empreendedores, sendo estes prestadores equiparados a empresa. Mas vale lembrar que com a nova Lei 13.429/2017 a terceirização irregular pela Administração Pública não gerava vínculo de emprego entre o trabalhador terceirizado e os órgãos da Administração Pública direta (União, Estados, Municípios e Distrito Federal), indireta (autarquias ou empresas públicas) ou fundacional.

A nova lei nada menciona sobre o poder público, sendo que a contratação de terceirizados pelo ente público já é praxe e regida pela Lei de Licitações 8.666/1993.

Todavia a terceirização na administração pública deixará dificultar a reinserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho apenas empresas com mais de 100 funcionários são obrigadas a empregar 2% de pessoa com deficiência - PCD.

É fato de prejuízo à saúde e segurança do trabalhador devido à alta rotatividade de mão-de-obra em relação às terceirizadas, a administração não terá participação em saber da capacidade e os treinamentos dos contratados, criando assim ambiente propício a acidentes de trabalho.

Enfim, cabe aos magistrados se argumentar quanto à solução a ser dada a este processo que marca a terceirização de trabalho no Brasil, dando uma maior eficiência a contratada e resguardo aos direitos do trabalhador.

REFERÊNCIAS

Livros:

CASTRO, de Rubens Ferreira. **A terceirização no Direito do Trabalho**. São Paulo, Malheiros, 2010.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 10 ed., São Paulo, LTr, 2014

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 17 ed. São Paulo, Atlas 2005.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Terceirização Municipal em face da Lei de Responsabilidade Fiscal**. Revista Brasileira de Direito Municipal – RBDM, Belo Horizonte, n.7, jan/mar.2003. Disponível em <http://www.editoraforum.com.br>.

KOHAMA, Heilio. Contabilidade pública: teoria e prática. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MEIRELLES, Hely Lopes. Direito Administrativo Brasileiro. 26ª Edição, São Paulo, Editora Malheiros, 2006.

MIRAGLIA, Livia Mendes Moreira. A Terceirização Trabalhista no Brasil. São Paulo: Quartier Latin, 2008.

RAMOS, Dora Maria de Oliveira. **Terceirização na Administração Pública**. São Paulo: LTr, 2001.

SILVA Danny Monteiro, **Terceirização na Administração Pública Como: Instrumento Estratégico de Gestão**. 1ª edição. Curitiba, Juruá, 2014.

PEREIRA DA SILVA, Patrícia. **Terceirização no setor público brasileiro**. São Paulo; 2013.

POLÔNIO, Wilson Alves. **Terceirização: aspectos legais, trabalhistas e tributários**. São Paulo: Atlas, 2000.

ZOCKUN Carolina Zancaner, **Da Terceirização na Administração Pública**. São Paulo. 1ª edição. 2014.

Leis/Resoluções/Normas:

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.presidencia.gov.br/legislacao>.

Decreto nº 2.271, de 7 de julho de 1997. **Dispõe sobre a contratação de serviços pela Administração Pública Federal direta, autárquica e dá outras providências**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D2271.htm.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 20 jan. 2019.

____. **Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974**. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Brasília, DF, 3 jan. 1974. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm. Acesso em: 20 jan. 2019.

____. **Lei nº 8.666, 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. Brasília, DF, 21 jun. 1993. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18666cons.htm>. Acesso em: 04 mar. 2019.

____. **Lei nº13.429/2017**, também conhecida como lei da terceirização, é uma lei brasileira sancionada no dia 31 de março de 2017 pelo presidente Michel Temer que altera dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm>. Acesso em: 8 mar. 2019.

____. **Governo Federal.** Portal Brasil. Conheça os órgãos que formam o poder judiciário. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/governo/2009/11/conheca-os-orgaos-que-formam-o-poder-judiciario>>. Acesso em: 4 abril. 2019.