



UEPB

**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS I CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

ALDALÉCIO VITAL PEREIRA

**A TERCERIZAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: FRAGILIDADES NA
PRECIFICAÇÃO DOS SERVIÇOS DE DEDICAÇÃO DE MÃO DE OBRA**

**CAMPINA GRANDE
2023**

ALDALECIO VITAL PEREIRA

**A TERCEIRIZAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: FRAGILIDADES NA
PRECIFICAÇÃO DOS SERVIÇOS DE DEDICAÇÃO DE MÃO DE OBRA**

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo) apresentado ao Centro de Ciências Jurídicas, departamento de Graduação em Direito da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Me. Esley Porto.

**CAMPINA GRANDE
2023**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

P436t Pereira, Aldalecio Vital.

A terceirização na administração pública [manuscrito] : fragilidades na precificação dos serviços de dedicação de mão de obra / Aldalecio Vital Pereira. - 2023.

22 p.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Jurídicas, 2023.

"Orientação : Prof. Me. Esley Porto, Coordenação do Curso de Direito - CCJ. "

1. Terceirização. 2. Precificação. 3. Administração pública.

I. Título

21. ed. CDD 351

ALDALECIO VITAL PEREIRA

A TERCEIRIZAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: FRAGILIDADES NA
PRECIFICAÇÃO DOS SERVIÇOS DE DEDICAÇÃO DE MÃO DE OBRA

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo)
apresentado ao Centro de Ciências Jurídicas,
departamento de Graduação em Direito da
Universidade Estadual da Paraíba, como
requisito parcial à obtenção do título de
Bacharel em Direito.

Aprovada em: **29/06/2023**

BANCA EXAMINADORA

Documento assinado digitalmente
 ESLEY PORTO
Data: 30/06/2023 17:15:21-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Me. Esley Porto(Orientador)

Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Prof. Esp. Laplace Guedes Alcoforado Leite de Carvalho.

Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Documento assinado digitalmente
 MATHEUS FIGUEIREDO ESMERALDO
Data: 30/06/2023 18:18:33-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Esp. Matheus Figueiredo Esmeraldo

Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

“Planejamento não é uma modalidade de intervenção estatal, mas apenas qualifica a intervenção do Estado, para que seja racionalizada”.

(Eros Roberto Grau)

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	8
2	ASPECTOS GERAIS DA TERCEIRIZAÇÃO	9
2.1	Aspectos da terceirização no Brasil	9
3	TERCEIRIZAÇÃO NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	11
3.1	Dos princípios da administração pública	14
3.2	Dos contratos administrativos	14
3.3	Contratos administrativos de dedicação exclusiva de mão de obra	16
3.4	Fiscalização nos Contratos Administrativos	17
4	A PRECIFICAÇÃO DA MÃO DE OBRA NA HORA DA SELEÇÃO DOS FORNECEDORES	18
4.1	Falhas na precificação de mão de obra nos contratos administrativos	18
4.2	Da contribuição patronal do INSS	19
4.3	Dos insumos diversos	20
4.4	Dos custos não renováveis	20
5	METODOLOGIA	20
6	CONCLUSÃO	21
	REFERÊNCIAS	22

**A TERCEIRIZAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: FRAGILIDADES NA
PRECIFICAÇÃO DOS SERVIÇOS DE DEDICAÇÃO DE MÃO DE OBRA**

**OUTSOURCING IN PUBLIC ADMINISTRATION: WEAKNESSES IN THE PRICING
OF LABOR DEDICATION SERVICES**

Pereira, Aldalécio Vital*

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo principal analisar a expertise da Administração Pública frente à precificação dos custos nos contratos administrativos de dedicação exclusiva de mão de obras, bem como apresentar equívocos e falhas na seleção dos fornecedores nos processos licitatórios. O trabalho apresenta a evolução do instituto de terceirização ao longo das décadas com foco principal na Administração Pública. Portanto, através deste trabalho foi possível refletir sobre a fragilidade na fiscalização e mensuração da precificação dos contratos administrativos que estão relacionados à terceirização. Por conseguinte, o trabalho também possibilitou o reconhecimento de prática ainda distantes do esperado pela Administração Pública. A urgente necessidade de capacitação dos agentes públicos envolvidos no planejamento e execução dos contratos administrativos com dedicação exclusiva de mão de obra, além, da falta de ferramenta eficaz e padronizada para toda estrutura da Administração Pública.

Palavras-Chave: terceirização. precificação. mão de obra. administração pública.

ABSTRACT

The main objective of this article is to analyze the expertise of the Public Administration regarding the pricing of costs in administrative contracts for the exclusive dedication of labor, as well as to present mistakes and failures in the selection of suppliers in the bidding processes. The work presents the evolution of the outsourcing institute over the decades with a main focus on Public Administration. Therefore, through this work it was possible to reflect on the fragility in the inspection and measurement of the pricing of administrative contracts that are related to outsourcing. Therefore, the work also enabled the recognition of practices that are still far from what is expected by the Public Administration. The urgent need for training public agents involved in the planning and execution of administrative contracts with the exclusive dedication of manpower, in addition to the lack of an effective and standardized tool for the entire structure of Public Administration.

Keywords: outsourcing. pricing. labor. public administration.

* Graduando em Direito pela Universidade Estadual da Paraíba – aldalecio.pereira@ebserh.gov.br

1 INTRODUÇÃO

A terceirização tem sido uma técnica de gestão adotada por diversas empresas no mundo, para reduzir custos, aumentar a eficiência e se concentrar na atividade-fim do negócio. No entanto, quando se trata de Administração Pública no Brasil, a terceirização tem sido alvo de debates e críticas quanto aos seus impactos nos direitos trabalhistas e na qualidade dos serviços prestados à sociedade.

A terceirização na Administração Pública pode ser definida como um contrato pelo qual o órgão público contrata serviços especializados de uma empresa prestadora de serviços para a execução de atividades que não sejam consideradas atividade-fim do órgão. Essa prática tem se mostrado uma estratégia eficiente para reduzir custos e aumentar a eficiência na gestão pública, pois permite que o órgão concentre seus recursos e energia na gestão dos serviços essenciais à população.

Entretanto, é preciso destacar que a terceirização não deve ser utilizada como uma forma de precarização do trabalho e da mão de obra, ou seja, a administração pública deve contratar empresas comprometidas com os direitos trabalhistas, e garantir o cumprimento das obrigações trabalhistas pelas empresas contratadas. Além disso, é fundamental a realização de um controle e fiscalização rigorosos por parte do órgão público contratante, para verificar se a empresa prestadora de serviços está cumprindo as normas trabalhistas e os requisitos do contrato.

A terceirização pode ser aplicada em diversos setores da Administração Pública, como limpeza, segurança, manutenção, transporte, entre outros. Para cada contrato de terceirização, é preciso levar em consideração as particularidades de cada serviço a ser prestado, para que o contrato seja bem elaborado e estruturado. Para isso, é importante que o órgão público tenha uma equipe técnica especializada na gestão dos contratos de terceirização.

O presente artigo aborda de uma revisão da literatura, do tipo narrativa, e teve como principal objetivo discutir sobre a terceirização como uma técnica de gestão que pode ser uma estratégia eficiente para a Administração Pública no Brasil, desde que seja realizada com responsabilidade e transparência, garantindo a qualidade dos serviços e os direitos trabalhistas dos empregados das empresas prestadoras de serviços, além de um controle e fiscalização rigorosos por parte do órgão público contratante. Com essas medidas, a terceirização pode ser uma forma de aumentar a eficiência da Administração Pública e de melhorar a qualidade dos serviços prestados à população.

Durante toda a pesquisa de estudo e levantamento bibliográfico acerca da temática, identificou-se a carência e urgente necessidade de capacitações para os agentes públicos envolvidos no processo de terceirização, contratação de mão de obra com dedicação exclusiva. Dessa forma, este trabalho se justifica pela relevância do diálogo entre a fiscalização administrativa por parte da Administração Pública, os prejuízos causados por falta de uma fiscalização capacitada e eficaz.

Este trabalho adotou a seguinte estrutura: no primeiro tópico de análise, que tem como título os aspectos gerais da terceirização, abordando desde seus primeiros movimentos na metade do século XIX até os primeiros movimentos deste instituto no Brasil. No segundo tópico, que é intitulado de Terceirização no âmbito da Administração Pública será abordado desde os princípios gerais da Administração Pública até a efetiva fiscalização dos contratos administrativos e, por fim, temos no quarto e último tópico uma reflexão acerca da precificação de mão de obra nos contratos administrativos acentuando as falhas recorrente por parte dos agentes

públicos no momento da seleção dos fornecedores. Por fim, serão apresentadas as considerações relativas ao trabalho desenvolvido.

2 ASPECTOS GERAIS DA TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização é um tema bastante discutido no Brasil e no mundo especialmente quando se trata da contratação de mão de obra. Nesse sentido, alguns aspectos gerais são relevantes para entendermos melhor o que essa prática representa para o mercado de trabalho e para os direitos trabalhistas.

Em linhas gerais, a terceirização é o processo pelo qual uma empresa contrata uma outra pessoa jurídica para fornecer mão de obra ou serviços especializados. Dessa forma, a empresa contratante não precisa arcar com as despesas trabalhistas e previdenciárias de seus funcionários terceirizados. Entretanto, esse modelo de contratação suscita algumas preocupações em relação aos direitos trabalhistas. Uma das principais críticas à terceirização é o fato de que esses trabalhadores podem ser submetidos a condições precárias de trabalhos, como baixos salários e jornadas excessivas.

Outro problema é a dificuldade de garantir a estabilidade profissional desses trabalhadores, que geralmente são contratados por períodos determinados. Isso pode gerar insegurança financeira e emocional para os terceirizados, que muitas vezes não têm perspectivas de carreira dentro da empresa em que trabalham. Por outro lado, a terceirização pode representar uma alternativa interessante para empresas e, principalmente para a Administração Pública que precisam contratar mão de obra especializada em determinadas áreas. Nesse caso, a contratação de uma empresa para fornecer esses serviços pode ser mais vantajosa do que manter uma equipe fixa com essas habilidades.

Todavia, vale destaque, quando a contratante seja a Administração Pública, assim, deve-se estar atento às condições trabalhistas oferecidas pelos terceirizados. Afinal, esses profissionais também têm direito a condições dignas de trabalho e remuneração justa.

Diante dessas questões é fundamental que a terceirização seja regulamentada e fiscalizada pelos órgãos competentes. Essa é a maneira de garantir que as partes interessadas, contratantes e contratadas, e os terceirizados estejam cumprindo suas obrigações trabalhistas e previdenciárias.

Por fim, é importante destacar que a terceirização não deve ser vista como uma solução para todas as demandas de mão de obra das empresas. É preciso avaliar cada caso de forma individual e considerar os impactos que essa prática pode ter sobre os trabalhadores e sobre a sociedade como um todo. Em conclusão, a terceirização pode ser uma opção interessante para as empresas, desde que sejam respeitadas as condições de trabalho, salário e benefícios dos terceirizados.

2.1 Aspectos da terceirização no Brasil

A partir da metade do século XIX já era possível perceber os primeiros registros de terceirização, isso com o amadurecimento da revolução industrial no tocante aos avanços nos ramos da comunicação e dos transportes. Se tornou quase comum que empresas fossem atrás de compartilhar parte de sua produção para terceiros a fim de otimizar e reduzir custos e se tornar cada vez mais competitiva, frente a um mercado emergente e competitivo. Podemos ver com clareza quando da indústria têxtil britânica que compartilhou significativa parte da produção para a

Índia, semelhante à prática do Japão em seu processo de industrialização. O Japão recrutou boa parte dos profissionais altamente especializados da Inglaterra para que pudessem capacitar os japoneses para que pudessem operacionalizar equipamentos industriais, movimento este que proporcional o avanço da indústria japonesa.

No Brasil, embora apenas na segunda metade do século XIX (entre as décadas de 1950 e 1960), deu seus primeiros sinais de terceirização na indústria automobilística, setor considerado secundário da economia. Acontecia que as empresas de automobilísticos direcionavam todo seu potencial apenas nas atividades de montagem dos veículos, o que necessariamente fazia com que terceiros desempenhassem o papel de fornecer e fabricar componentes. Praticamente todas as empresas envolvidas no processo de montagem eram estrangeiras, o que acelerou o processo de terceirização no Brasil.

Com a evolução e crescimento das contratações por terceiros, seria inevitável a regulamentação de tais atividades. Em 1966, os decretos-Lei 1.212 e 1.216 já demonstravam os primeiros passos para a atividade de terceirização no âmbito da Administração Pública, quando da contratação, por parte das instituições bancárias, dos serviços de segurança por empresas especializadas. Porém, foi mesmo em 1974, que o Brasil edita uma norma que trata efetivamente da temática, a Lei 6.019 de 3 de janeiro de 1974, que traz em seu bojo a regularização da prática do trabalho temporário, prática comumente usada à época (MARTINS, 2005, p. 16-17). Não muito tempo depois, precisamente em 20 de junho de 1983, sanciona-se a Lei 7.102, que 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.

A terceirização de mão de obra é um fenômeno que se instalou no contexto empresarial brasileiro ao longo das últimas décadas. O processo ocorreu, em grande parte, por conta da demanda por maior eficiência nas empresas, que buscavam reduzir custos e aumentar a qualidade dos serviços prestados. No entanto, o tema ainda é bastante controverso e seu impacto sobre o direito trabalhista, devendo ser acompanhada de perto pelos envolvidos, no intuito de garantir a sua eficiência e permitir que seja uma maneira sustentável de gerar empregos e oportunidades para trabalhadores.

De acordo com a legislação brasileira, a terceirização é uma prática que consiste na contratação de serviços de uma empresa por outra, que se torna responsável pelos trabalhadores terceirizados. Essa modalidade é bastante utilizada por empresas de diferentes ramos, desde serviços terceirizados como limpeza, até áreas especializadas, como tecnologia da informação.

Apesar disso, a terceirização ainda apresenta uma série de desafios para as empresas e seus colaboradores. Um dos principais problemas é a falta de regulamentação e fiscalização do setor, o que pode levar a abusos e violações dos direitos dos trabalhadores.

Um dos principais argumentos contrários à terceirização é a precarização do trabalho. Muitas vezes, os funcionários terceirizados recebem salários mais baixos e possuem menos benefícios do que os contratados diretamente pela empresa. Além disso, a instabilidade financeira pode prejudicar a motivação e o desempenho dos trabalhadores, que sabem que podem ser dispensados a qualquer momento.

De outro lado, os defensores da terceirização argumentam que ela pode contribuir para a economia do país, gerando oportunidades de trabalho para empresas menores e permitindo o uso de serviços especializados por preços mais

acessíveis. Além disso, muitos argumentam que a terceirização pode ser benéfica para os trabalhadores, já que permite maior flexibilidade no mercado de trabalho e aumenta suas oportunidades de emprego.

Entretanto, é necessário que a terceirização seja regulamentada e fiscalizada. É preciso garantir que os trabalhadores terceirizados tenham seus direitos trabalhistas assegurados, como férias, décimo terceiro salário, FGTS e outros benefícios, além de condições de trabalho seguras e salários justos. A legislação brasileira prevê algumas medidas de proteção aos trabalhadores terceirizados, como a Lei nº 13.429, de março de 2017, que regulamenta a terceirização. A falta de transparência e fiscalização pode levar a abusos e violações do direito trabalhista, precisando ser acompanhada de perto pelos órgãos do poder público.

3 TERCEIRIZAÇÃO NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Quando falamos em terceirização no âmbito da Administração Pública, não podemos deixar de associá-la à eficiência e economia de recursos, com intuito de trazer avanços sociais na dinâmica da sociedade. É fato que a guinada das despesas públicas e o forte crescimento do Estado, isso já na segunda metade do século passado, tem sido objeto de discursão e, sustentado como fator principal causador de descontroles econômicos: inflação, regressão da economia e desemprego. Já em meados da década de 1980, há um forte movimento implantado através das reformas a fim de rediscutir e minimizar o tamanho do Estado, tentando diminuir ao máximo a influência do Estado no tocante às atividades econômicas, impulsionado inclusive, por meio de privatização de empresas estatais e da concessão de serviços públicos à iniciativa privada.

Nesse diapasão, em meio a desestatização e busca desenfreada de reduzir o tamanho do Estado, a terceirização na administração pública, caracterizada pela contratação de empresas privadas para a prestação de serviços, em substituição à execução direta por parte do setor público (Ramos, 2001, p. 39-47) vem ganhando cada vez mais espaço.

A tentativa de combater o crescimento estrutural do Estado vem sendo perseguido desde os anos 1960, com o advento do Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967, que dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelecendo diretrizes para a Reforma Administrativa, prevê, em seu art. 10, a execução descentralizada de atividades da Administração, inclusive para iniciativa privada, desde que “suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução”.

Não o bastante, a Carta Magna de 1988 já trazia em seu arcabouço jurídico, a limitação da exploração de atividades econômicas por parte do Estado (art. 173), tendo sido consagrado o princípio da livre concorrência na economia (art. 170). Entretanto, apenas nos anos 1990, ao enfrentar uma enorme crise econômica e política, que vieram medidas efetivas visando a redução do tamanho da estrutura estatal, isto através de reformas e reformas.

Com o progresso da desestatização das atividades econômicas, já em 1995 com o presidente Fernando Henrique Cardoso, implantou-se o Plano Diretor da Reforma do Estado, que trouxe um forte movimento de privatização de empresas estatais e, além de prever a terceirização de atividades auxiliares ou de apoio (limpeza, vigilância, transporte, copa, informática), as quais passariam a ser contratadas com terceiros, mediante licitação pública.

O Plano Diretor da Reforma do Estado, pelo menos o que se vendia à época, tinha como objetivo básico aprimorar a eficiência da administração pública, tornando-a mais ágil e moderna. Para isso, uma das medidas previstas é a extinção de cargos públicos obsoletos e pouco produtivos, visando tão somente tornar a estrutura do Estado menos onerosa e mais eficiente. Inevitavelmente, através da Emenda Constitucional 19, nascia o princípio da eficiência no âmbito da Administração Pública.

A proposta, que vinha sendo discutida no contexto da aprovação da Reforma Administrativa, visava reorganizar a estrutura do Estado, eliminando burocracias e redefinindo competências. Com isso, buscou-se reduzir gastos, otimizar recursos e práticas e, sobretudo, fornecer uma melhor prestação de serviços públicos aos cidadãos.

Os cargos públicos que estavam na mira da Reforma Administrativa eram aqueles que, na prática, dizia o Plano Diretor, não ofereciam benefícios comprovados à sociedade. Podiam ser vagas cuja função havia sido extinta, quadros de funcionários superiores aos que se podiam manter com o orçamento disponível ou funções que poderiam ser desempenhadas de forma mais eficiente por outras áreas do governo ou mesmo pela iniciativa privada.

A extinção de cargos no âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional é uma medida cada vez mais adotada pelo governo brasileiro. Essa medida tem como objetivo reduzir custos e aumentar a eficiência nos serviços prestados pelo Estado à população. No entanto, ela tem gerado discussões acerca do impacto que pode ter na mão de obra, no direito trabalhista e na terceirização.

A mão de obra é um fator importante que deve ser levado em conta quando se trata de extinção de cargos na Administração Pública. Como essa medida afeta diretamente os servidores públicos, é preciso ter cuidado para não gerar desemprego em massa e prejuízo aos trabalhadores. Por isso, o processo de extinção de cargos deve ser realizado de forma planejada e gradual, de modo a minimizar o impacto negativo sobre a mão de obra.

A terceirização na administração pública recebeu de Ramos (2001, p. 161) o seguinte comentário:

A terceirização é um dos instrumentos utilizados pelo Poder Público na tentativa de implantação de uma Administração Pública gerencial, que se afasta da Administração burocrática ao introduzir o Estado em um quadro de modernidade, adequado às exigências da economia globalizada.

O direito trabalhista é outra preocupação que deve ser considerada quando se trata da extinção de cargos na Administração Pública. É importante que os servidores públicos que forem afetados por essa medida tenham seus direitos preservados e garantidos. Para isso, é fundamental que o governo cumpra as leis e regulamentações trabalhistas vigentes e assegure que os servidores que forem demitidos recebam suas verbas rescisórias e demais benefícios previstos por lei.

Além disso, a extinção de cargos na Administração Pública pode levar à terceirização dos serviços públicos. Isso ocorre quando o Estado contrata empresas terceirizadas para realizar serviços que antes eram de responsabilidade dos servidores públicos. Essa prática tem gerado controvérsias no Brasil, já que muitas empresas terceirizadas têm sido acusadas de oferecer serviços de qualidade inferior e precarizar as condições de trabalho dos funcionários contratados. É fundamental que o governo adote medidas para garantir que a extinção de cargos na

Administração Pública seja realizada de forma responsável e que não prejudique a mão de obra, o direito trabalhista e a qualidade dos serviços prestados à população. É necessário que o processo de extinção de cargos seja planejado e executado com transparência, de modo a minimizar os impactos negativos para todas as partes envolvidas.

A terceirização na administração pública vem sendo regulamentada pela Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1983 e, recentemente, pela Nova Lei das Licitações Públicas Lei nº 14.133, de 01 de abril de 2021, que estabelecem normas gerais sobre licitações e contratos administrativos. Essas leis definem as condições para a contratação de serviços terceirizados e determinam que as empresas contratadas devem prestar serviços com qualidade, eficácia e eficiência.

No entanto, apesar da regulamentação, a terceirização na administração pública tem sido alvo de críticas. Alguns alegam que essa prática permite a contratação de empresas sem a realização de concurso público, o que pode prejudicar a qualidade dos serviços prestados e gerar desigualdade entre os funcionários.

Além disso, há a preocupação com o desvio de recursos públicos, que pode ocorrer caso as empresas terceirizadas sejam contratadas sem a devida transparência e fiscalização. É preciso que haja um controle rigoroso por parte dos órgãos responsáveis, para garantir que as contratações sejam feitas de acordo com a lei e que os serviços prestados sejam de qualidade.

A partir de então, tomou impulso a terceirização no setor público, conforme percebeu Vieira (2006, p. 119):

... a terceirização na Administração Pública, muito embora já fosse possível desde 1967, mediante o Decreto-Lei nº 200/1967, se desenvolveu de uma maneira mais rápida na década de 1990, após a aprovação do Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado em 1995 pelo então Presidente da República Fernando Henrique Cardoso, que teve como política de pessoal a criação de novas carreiras de nível superior, extinguindo-se os cargos de nível médio e nível intermediários, não autorizando mais concursos públicos para esses cargos, e sim adotando a política de contratação desses serviços ...

Ainda sobre a terceirização de mão de obra, Di Pietro (2002, p. 177-178) voltou a se pronunciar nos seguintes termos:

No âmbito da Administração Pública Direta e Indireta, a terceirização, como contrato de fornecimento de mão de obra, ... não tem guarida, nem mesmo com base na Lei nº 6.019, que disciplina o trabalho temporário ... Tais contratos têm sido celebrados sob a fórmula de prestação de serviços técnicos especializados, de tal modo a assegurar uma aparência de legalidade. No entanto, não há, de fato, essa prestação de serviços por parte da empresa contratada, já que esta se limita, na realidade, a fornecer mão de obra para o Estado; ... Na realidade, a terceirização, nesses casos, ... não protege o interesse público, mas, ao contrário, favorece o apadrinhamento político; burla a exigência constitucional de concurso público; escapa às normas constitucionais sobre servidores públicos; cobra taxas de administração incompatíveis com os custos operacionais, com os salários pagos e com os encargos sociais Tais contratos são manifestamente ilegais e inconstitucionais. Eles correspondem a uma falsa terceirização e não escondem a intenção de burla à Constituição.

A terceirização não deve ser vista como uma solução milagrosa para os problemas enfrentados pela administração pública. É preciso avaliar cuidadosamente as vantagens e desvantagens dessa prática e garantir que ela seja utilizada de forma adequada e responsável. Para isso, é fundamental que haja

diálogo com a sociedade civil e transparência nos processos de contratação. Embora a terceirização no âmbito da administração pública tenha suas vantagens e desvantagens, é preciso que seja feita com responsabilidade e transparência. É necessário garantir que os direitos trabalhistas dos terceirizados sejam respeitados, que os serviços prestados sejam de qualidade e que os recursos públicos sejam utilizados de forma adequada. Somente assim será possível obter os benefícios dessa prática, sem prejudicar os funcionários públicos e a sociedade como um todo.

3.1 Dos princípios da administração pública

Os princípios da Administração Pública são fundamentos que orientam o exercício da atividade administrativa e norteiam a atuação dos órgãos e agentes públicos. Esses princípios estão previstos na legislação de cada país e têm como objetivo garantir a legalidade, a moralidade, a eficiência, a impessoalidade e a transparência nas ações do Estado, fundamentais para garantir que a gestão dos recursos públicos seja feita de maneira íntegra e eficaz. O principal objetivo da administração pública é atender às necessidades da sociedade e proporcionar serviços de qualidade com eficiência e eficácia.

Um dos princípios da administração pública é a eficiência. Isso significa que os recursos públicos devem ser utilizados de forma otimizada, garantindo o melhor resultado possível para a população. A eficiência implica na utilização adequada dos recursos humanos, materiais e financeiros, visando sempre a melhoria dos serviços prestados pelos órgãos públicos.

A eficácia é outro princípio que não pode ser ignorado. O objetivo da administração pública não é apenas fazer as coisas de maneira correta, mas também alcançar os resultados esperados. A eficácia implica em avaliar constantemente os serviços prestados, buscando sempre melhorias e aprimoramentos.

Outro princípio importante da administração pública é a probidade. Isso significa que os gestores públicos devem agir com ética e transparência, garantindo a correta utilização dos recursos públicos e a prestação de contas à sociedade. A probidade é fundamental para evitar práticas ilícitas e garantir a credibilidade da administração pública.

É importante destacar que esses princípios devem estar presentes em todas as esferas de poder, desde o governo federal até o municipal, passando pelos estados. A população espera que os gestores públicos ajam com responsabilidade, visando sempre o bem comum e a satisfação dos cidadãos.

3.2 Dos contratos administrativos

Após toda a fase de planejamento da contratação e devida seleção dos fornecedores, pode-se afirmar que o processo licitatório, inevitavelmente, caminhará para a formalização da compra ou da prestação de serviço entre as partes, administração pública e o tomador de serviço. Assim, essa formalização em total cumprimento e obediências as Leis 8.666/1993 e 14.133/2021 deverá ser realizada mediante a celebração do instrumento de contrato, salvo em alguns casos em que poderá ser substituído por um outro instrumento, a exemplo da nota de empenho de despesa, autorização de compra ou ordem de execução de serviço.

A formalização dos contratos administrativos é um processo que exige muita atenção e cuidado. Antes de tudo, é preciso que haja uma licitação, que é uma

espécie de processo seletivo para escolher a empresa ou pessoa que irá prestar o serviço ou fornecer o produto. Essa licitação deve ser realizada de forma transparente e justa, para que não haja qualquer tipo de favorecimento.

Depois de escolhido o vencedor da licitação, é hora de formalizar o contrato. Nessa etapa, é fundamental que todas as cláusulas e obrigações estejam bem definidas e redigidas de forma clara e objetiva. O contrato deve conter informações como o objeto do contrato, prazos, valores, responsabilidades, entre outras. Diante disto, contratos administrativos nascem amparados pelos dispositivos legais, quais sejam, a Lei nº 8.666/1993, que em seu § único do art. 2º descreve, contrato como todo e qualquer ajuste entre os órgãos ou entidades da administração pública e particulares, em que haja um acordo de vontade para a formação de vínculo e a estipulação de obrigações recíprocas, seja qual for a denominação utilizada (BRASIL, 1993).

As obrigações do contratado devem ser cumpridas de acordo com o que foi estabelecido no contrato. Se houver descumprimento de alguma cláusula, a administração pública pode aplicar penalidades, como multas e até mesmo a rescisão do contrato. É importante ressaltar que os contratos administrativos têm uma série de particularidades que os diferenciam dos contratos entre particulares. Por isso, é fundamental que as empresas que prestaram serviços ou fornecem produtos para o Estado estejam atentas às regras e normas que regem os contratos administrativos. Pois, os contratos administrativos são acordos firmados entre a administração pública e particulares para atender às necessidades do Estado. Para formalizá-los, é preciso realizar uma licitação transparente e justa, e redigir o contrato de forma clara e objetiva, definindo todas as obrigações do contratado. O cumprimento dessas obrigações é fundamental para evitar penalidades e garantir a satisfação do Estado.

Quando uma empresa firma um contrato com a administração pública, é necessário que haja um cuidado especial por parte do Estado em relação à fiscalização e cumprimento das obrigações estabelecidas. Afinal, a responsabilidade estatal frente ao contrato administrativo é grande e deve ser levada a sério.

A fiscalização é um dos principais pontos a serem destacados nesse processo. A administração pública deve acompanhar de perto o desempenho da empresa contratada, verificando se todas as cláusulas do contrato estão sendo cumpridas. Isso é importante para evitar possíveis prejuízos aos cofres públicos e garantir a qualidade dos serviços prestados. Além disso, é importante que o Estado esteja atento às obrigações estabelecidas no contrato. A empresa contratada deve cumprir todas as exigências previstas, como prazos, qualidade dos produtos ou serviços, entre outros aspectos. Caso haja descumprimento, é dever do Estado aplicar sanções previstas em lei. Pois é fundamental que o Estado tenha um controle rigoroso sobre as execuções dos contratos, para garantir que a empresa contratada não fique impune e que a administração pública não sofra prejuízos.

A responsabilidade estatal frente ao contrato administrativo é grande e deve ser levada a sério. A fiscalização e o cumprimento das obrigações são fundamentais para garantir a qualidade dos serviços prestados e evitar prejuízos aos cofres públicos. E, em caso de descumprimento, as sanções devem ser aplicadas de forma rigorosa, para que a empresa contratada não fique impune.

No âmbito do Direito Administrativo, os contratos administrativos são instrumentos jurídicos utilizados pelo Estado para a consecução de seus fins e objetivos públicos. Porém, tais contratos não são categorizados de forma

homogênea, sendo que existem diferentes espécies e características que os diferenciam entre si.

A primeira categoria de classificação diz respeito à natureza jurídica do contrato. Dessa forma, é possível distinguir entre contratos de direito privado e contratos de direito público. Os contratos de direito privado são aqueles em que a Administração Pública age como uma pessoa jurídica de direito privado, objetivando a obtenção de um resultado específico. Por outro lado, os contratos de direito público são aqueles em que a Administração Pública age como um ente público, buscando a consecução de objetivos públicos por meio de um contrato.

Outra categoria de classificação dos contratos administrativos é a que se refere à sua modalidade. Nesse caso, os contratos podem ser subdivididos em contratos de obra, de serviço, de fornecimento e de concessão. Os contratos de obra visam à construção ou à instalação de estruturas físicas, enquanto os de serviços são aqueles relacionados à prestação de serviços específicos para a Administração Pública. Já os contratos de fornecimento são aqueles que se destinam ao fornecimento de bens e materiais para a Administração Pública. Por fim, os contratos de concessão têm como objetivo a entrega da gestão de serviços públicos a particulares.

Uma terceira categoria refere-se à forma de execução do contrato. Nesse caso, podemos distinguir os contratos de execução imediata, que já possuem todos os elementos necessários para a sua imediata execução, e os contratos de execução diferida, que necessitam de atividades preparatórias para que a execução possa ser realizada.

Por fim, a última categoria de classificação refere-se às garantias exigidas pela Administração Pública no momento da celebração do contrato. Assim, podemos distinguir entre contratos sem garantia, com garantia real e com garantia pessoal. Os contratos sem garantia não exigem qualquer tipo de garantia para a sua realização, enquanto os com garantia real exigem a apresentação de bens imóveis como garantia. Por sua vez, os contratos com garantia pessoal exigem a apresentação de um avalista, um fiador ou uma fiança bancária.

3.3 Contratos administrativos de dedicação exclusiva de mão de obra

Os contratos administrativos de dedicação exclusiva de mão de obra são acordos celebrados entre a Administração Pública e uma pessoa física ou jurídica, onde o contratado se compromete a disponibilizar seus serviços de forma exclusiva para atender às necessidades da Administração.

Esses contratos são comumente utilizados quando há a necessidade de um profissional ou equipe especializada para desempenhar atividades específicas em prol do órgão ou entidade pública, por um período determinado. Geralmente, envolvem a prestação de serviços técnicos ou especializados, como consultoria, assessoria, execução de obras, entre outros.

É importante observar que os contratos administrativos de dedicação exclusiva de mão de obra seguem as normas e regulamentos específicos da Administração Pública do respectivo país, além de estar sujeitos aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

Sendo assim, a precificação dos contratos administrativos de mão de obra em geral é baseada em critérios estabelecidos pela Administração Pública, levando em consideração fatores como a natureza dos serviços, a complexidade das

atividades, a qualificação dos profissionais envolvidos e os custos diretos e indiretos relacionados.

A seguir estão alguns pontos que podem influenciar a precificação desses contratos:

Análise dos custos: É importante realizar uma análise completa dos custos envolvidos na prestação dos serviços. Isso inclui não apenas os salários e encargos sociais dos profissionais alocados, mas também outros custos diretos, como benefícios, materiais e equipamentos específicos necessários para a execução das atividades. Além disso, os custos indiretos, como despesas administrativas e de infraestrutura, também devem ser considerados;

Estimativa de horas e produtividade: É necessário estimar adequadamente a quantidade de horas de trabalho necessárias para a execução das atividades contratadas, levando em consideração a produtividade esperada dos profissionais envolvidos. Isso permite determinar o esforço necessário para a prestação do serviço e auxilia na definição dos custos e do preço;

Custos de oportunidade: É importante levar em conta os custos de oportunidade ao precificar um contrato de mão de obra. Isso significa considerar a remuneração que os profissionais envolvidos poderiam obter em outras atividades ou empregos similares no mercado. Os valores praticados no mercado para serviços semelhantes podem servir como referência para garantir que o preço seja justo e competitivo;

Margem de lucro: É comum adicionar uma margem de lucro ao preço para remunerar a empresa contratada pelo risco assumido e pela gestão dos recursos humanos envolvidos. Essa margem deve ser definida com base nas políticas internas da empresa e nas expectativas de rentabilidade;

Legislação e regulamentação: A precificação dos contratos administrativos de mão de obra deve estar em conformidade com a legislação e regulamentações aplicáveis. Existem leis específicas que regem os contratos públicos em cada país, e é importante considerar as exigências legais ao determinar o preço dos serviços.

É fundamental lembrar que a precificação dos contratos administrativos de mão de obra pode variar de acordo com as políticas, procedimentos e regulamentos específicos de cada órgão ou entidade da Administração Pública. Portanto, é recomendável consultar as orientações e diretrizes estabelecidas pelo órgão público responsável pela contratação ou buscar o auxílio de especialistas em licitações e contratos administrativos para obter orientações específicas.

3.4 Fiscalização nos Contratos Administrativos

A fiscalização dos contratos administrativos pode enfrentar algumas fragilidades, que podem variar de acordo com o contexto e as características específicas de cada contrato e órgão público. Alguns exemplos de fragilidades comuns são:

Falta de capacitação e conhecimento: Os fiscais dos contratos administrativos muitas vezes enfrentam dificuldades devido à falta de capacitação adequada em relação às suas responsabilidades e às cláusulas contratuais. A ausência de conhecimento sobre as especificidades do contrato pode comprometer a efetividade da fiscalização;

Carga de trabalho excessiva: Fiscais responsáveis por múltiplos contratos ou com excesso de atribuições podem ter dificuldade em dedicar tempo e atenção

suficientes à fiscalização de cada contrato individual. A sobrecarga de trabalho pode resultar em fiscalização inadequada ou superficial;

Ausência de ferramentas de controle: A falta de ferramentas adequadas para o registro e monitoramento das atividades de fiscalização pode dificultar o acompanhamento do cumprimento das obrigações contratuais. A ausência de sistemas ou softwares específicos pode tornar a fiscalização mais manual e suscetível a erros;

Falta de comunicação efetiva: A comunicação deficiente entre o fiscal do contrato e as partes envolvidas (como a empresa contratada, outros órgãos públicos ou setores internos) pode levar a lacunas de informação e dificuldades na identificação e solução de problemas. A falta de canais claros de comunicação pode prejudicar a eficiência da fiscalização;

Falta de autonomia e poder de decisão: Em alguns casos, os fiscais dos contratos administrativos podem não ter a autoridade necessária para tomar decisões ou implementar medidas corretivas em caso de descumprimento contratual. Isso pode limitar a efetividade da fiscalização, já que ações corretivas podem depender de aprovação de instâncias superiores e;

Corrupção e falta de integridade: A corrupção e a falta de integridade representam uma fragilidade significativa na fiscalização dos contratos administrativos. Casos de suborno, conluio ou desvio de recursos comprometem a imparcialidade do processo de fiscalização e permitem o descumprimento das obrigações contratuais.

Para mitigar essas fragilidades é fundamental investir em capacitação adequada para os fiscais dos contratos, fornecer as ferramentas necessárias para a gestão eficiente da fiscalização, estabelecer canais de comunicação claros e transparentes, garantir a autonomia e o poder de decisão dos fiscais e promover uma cultura de integridade e combate à corrupção na Administração Pública. Além disso, a adoção de tecnologias e sistemas de monitoramento pode contribuir para fortalecer a fiscalização e facilitar o controle dos contratos administrativos.

4 A PRECIFICAÇÃO DA MÃO DE OBRA NA HORA DA SELEÇÃO DOS FORNECEDORES

A Instrução Normativa 05/2017, no contexto brasileiro, é uma norma emitida pela Secretaria de Logística e Tecnologia da Informação (SLTI) do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, que estabelece regras e diretrizes para a contratação de serviços terceirizados no âmbito da Administração Pública Federal. aborda aspectos como planejamento das contratações, definição de serviços, elaboração do termo de referência, seleção de fornecedores, critérios de julgamento, gestão e fiscalização dos contratos, entre outros pontos relevantes para a contratação de serviços terceirizados. Além de abordar aspectos como planejamento das contratações, definição de serviços, elaboração do termo de referência, seleção de fornecedores, critérios de julgamento, gestão e fiscalização dos contratos, entre outros pontos relevantes para a contratação de serviços terceirizados.

4.1 Falhas na precificação de mão de obra nos contratos administrativos

Durante todo esse íterim de implantação e utilização do instituto da terceirização na administração pública, o fato é que não existe uma ferramenta

eficaz e padronizada acerca da precificação da mão de obra nos contratos administrativos que demandam tais serviços de forma continuada e exclusiva.

A Instrução Normativa 05 de 26 de maio de 2017, conhecida como IN 05/2017 SEGES/MPDG e, a Lei nº 14.133/2021, estabelecem que a equipe de planejamento e os fiscais devam ser formalmente designados, mas, não deixam explícito qual o instrumento que deverá ser utilizado tanto na fiscalização como na precificação. Apenas, a IN 05/2017 disponibiliza uma planilha editável, a fim de que no momento do planejamento da contratação, sejam orçados possíveis gastos na execução dos serviços de mão de obra. Entretanto, o arcabouço da planilha requer enormes conhecimentos na legislação previdenciária, trabalhista e tributária, além de vasta noção de contabilidade pública e privada, o que tem gerado enormes prejuízos a administração ao longo das últimas décadas.

A planilha proposta pela IN 05/2017 é basicamente uma divisão de 06 (seis) módulos, os quais irão precificar a composição da remuneração do colaborador, os encargos e benefícios, sejam anuais, mensais ou mesmo diários, os encargos previdenciários, bem como a previsão para a rescisão, os custos de profissionais ausentes, os insumos diversos que serão utilizados na execução da prestação do serviço além do módulo onde precificará os tributos federais, estaduais e municipais, os custos indiretos que a contratada terá, além de sua margem de lucro pela prestação do serviço.

4.2 Da contribuição patronal do INSS

Em consulta rápida ao portal de compras do governo federal é possível identificar o conteúdo do processo administrativo-SEI nº 23096.019446/2018-00 originário do Pregão Eletrônico nº 65/2018 da Unidade de Administração de Serviços Gerais UASG 158196 – Hospital Universitário Alcides Carneiro, tendo como objeto a prestação de "Serviços de Manutenção Predial, com dedicação exclusiva de mão de obra e fornecimento de equipamentos e utensílios necessários, conforme quantitativos e especificações contidas no Termo de Referência, anexo I do Edital" foi precificado com Planilha de Custos e de Formação de Preços (PCFP) em que o prestador de serviços apresentava a composição de custos integrais com mão-de-obra, tendo sido lançados, no submódulo 2.2, a alíquota previdenciária a que se refere o art. 22, inc. I da Lei nº 8.212/91 (Contribuição Previdenciária Patronal de 20%).

Por outro lado, ao verificar a documentação apensada aos autos do Pregão Eletrônico, constata-se que a empresa seria beneficiária da desoneração operada pela Lei nº 12.546/2011, tendo a alíquota patronal sobre a folha de pagamentos substituída por alíquota previdenciária patronal exigível à razão de 3,5% (três inteiros e cinco décimos por cento) sobre o faturamento bruto. Nesta situação, os indícios apontam para cobranças indevidas à Administração, o que pode alcançar cerca de 10% (dez inteiros por cento) de diferença sobre o valor global da parcela de mão-de-obra, quando substituída a alíquota cobrada por aquela efetivamente aplicável. Levando em consideração que a proposta apresentada pela licitante foi de R\$ 1.089.345,45 (um milhão e oitenta e nove mil e trezentos reais e quarenta e cinco centavos), o prejuízo poderá chegar a cerca de mais de R\$ 100 mil.

A mesma falha também foi possível identificar no Pregão Eletrônico 02/2018, Processo Administrativo 01201.000230/2017-21 do Instituto Nacional do Semi-árido Celso Furtado.

4.3 Dos insumos diversos

Insumo, em economia, designa todas as despesas e investimentos que contribuem para a obtenção de determinado resultado. Nas contratações com dedicação exclusiva de mão-de-obra, representam custos com bens que são necessários à execução do serviço contratado.

Na execução do contrato é comum que haja a necessidade de utilização de equipamentos e ferramentas, tais bens são denominados de permanentes, ou seja, não são totalmente consumidos quando de sua utilização durante a execução contratual, restando, ainda, valor monetário a ser auferido pela contratada, caso opte pela venda do bem. Este valor é chamado de valor residual, definido pelo Comitê de Pronunciamentos Contábeis (CPC) como o “valor estimado que a entidade obteria com a venda do ativo, após deduzir as despesas estimadas de venda, caso o ativo já tivesse a idade e a condição esperadas para o fim de sua vida útil”.

Assim, é razoável que a administração pública pague apenas os valores referentes à depreciação de tais bens. Mas na grande maioria dos processos licitatórios consultados, verifica-se que apresentam precificação equivocada que tem gerado enormes prejuízos à administração pública.

4.4 Dos custos não renováveis

A IN 05/2017 estabelecendo em seus regramentos que nas eventuais prorrogações dos contratos com dedicação exclusiva de mão de obra, os custos não renováveis já pagos ou amortizados no primeiro ano da contratação deverão ser eliminados como condição para a renovação. Na prática, todos os custos provisionados para eventuais fatos geradores que não registraram ocorrências, deverão ser zerados.

É neste momento em que a administração pública deve demonstrar expertise para mensurar quais os custos que já foram pagos no primeiro ano do contrato deverão ser eliminados quando de sua prorrogação.

Vejam os exemplos do custo para provisionamento do Aviso Prévio Trabalhado. Conforme o Decreto-Lei 5.452, de 01 de maio de 1943 (Consolidação das Leis do Trabalho) em seus art. 487 e 488, após o empregado trabalhar um período de 12 (doze) meses, havendo a rescisão promovida pelo empregador, fará jus ao aviso prévio, podendo ser revertido em pelo menos 07 (sete) dias, sem que haja prejuízo do salário integral. Desta forma, este custo uma vez pago no primeiro ano do contrato, não há sentido em que o mesmo permaneça. Assim deverá ser zerado e, acrescido apenas os custos referentes aos acréscimos de 03 (três) dias a título de aviso prévio indenizado, conforme Lei 12.506, de 11 de outubro de 2011.

5 METODOLOGIA

O método utilizado neste trabalho foi a abordagem exploratória visando observar o comportamento da Administração Pública frente aos contratos de dedicação exclusiva de mão de obra, ou mesmo denominados de terceirização. Há de se destacar também que alguns dados foram coletados junto à plataforma de compras do Governo Federal (comprasnet.com) o qual foi utilizado o método de análise de dados, a fim de apresentar um diagnóstico da expertise da Administração Pública quando da seleção dos fornecedores nas licitações de modalidades de Pregões Eletrônicos. Nesse sentido, o método científico que mais se adequou à

pesquisa foi o método indutivo, considerando que este método tem o propósito de chegar aos resultados pretendidos a partir da observação de fenômenos que se repetem e assim confirma a resposta para o problema.

Tendo em vista que o problema da pesquisa surgiu a partir da percepção do autor sobre o comportamento da Administração Pública frente ao tema da terceirização do serviço público, foi fundamental utilizar o método observacional como método auxiliar. Esse método se utiliza do conceito de empirismo, onde as conclusões são extraídas a partir das experiências observadas e vividas.

6 CONCLUSÃO

Tendo como base os princípios constitucionais inerentes à Administração Pública, em especiais os da eficiência e eficácia, considera-se que a Administração Pública tem sofrido enormes prejuízos na perseguição do instituto da terceirização e, levando em consideração o interesse social. Faz-se necessário que haja, além de constantes capacitações, ferramentas capazes de precificar os contratos de dedicação de mão de obra, já na fase de planejamento da contratação.

É perceptível que os contratos de mão de obra na administração pública devem considerar uma série de aspectos para garantir sua eficiência e sustentabilidade. Devendo ser estabelecidos de forma transparente, com critérios claros de seleção e garantindo igualdade de oportunidades para os interessados em fornecer mão de obra. Processos de licitação justos e imparciais são essenciais para garantir a qualidade dos serviços e evitar práticas discriminatórias.

A administração pública tem demonstrado ao longo das últimas duas décadas, imaturidade na precificação dos custos nos contratos de dedicação de mão de obra, o que requer a urgente capacitação dos agentes públicos, a fim de demonstrarem experiência, formação profissional e certificações pertinentes, além de investimentos em programas de capacitação também é fundamental para aprimorar as habilidades dos trabalhadores e garantir a qualidade dos serviços prestados.

REFERÊNCIAS

ARIENZO, Walter Torres. Manual Prático: CLT - Terceirização. São Paulo: Difusão Cultural do livro – DCL, 2002

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 maio 2023.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. Parcerias na Administração Pública: Concessão, Permissão, Franquia, Terceirização e outras Formas. São Paulo: Atlas, 2002.

LIMA, L. V. A. Contratos administrativos: um estudo sobre o processo de gestão e fiscalização dos serviços continuados no IFRN. 2021. 188 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão Pública) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, Programa de Pós-Graduação em Gestão Pública. Natal, RN, 2021. Disponível em: https://repositorio.ufrn.br/bitstream/123456789/33066/1/Contratosadministrativosestudo_Lim_a_2021.pdf. Acesso em: 01 maio 2023.

JACOBY, Jorge Ulisses. Responsabilidade Fiscal: na Função de Ordenador de Despesa, na Terceirização de Mão-de-obra e na Função do Controle Administrativo. Brasília: Brasília Jurídica, 2002.

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

SPITZCOVSKY, C. Direito administrativo. 4. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021

VIEIRA, Antonieta Pereira et al. Gestão de Contratos de Terceirização: na Administração Pública. Belo Horizonte: Fórum, 2006.

AGRADECIMENTOS

Ao Deus Triúno, razão maior de todo sucesso, conquistas e perseverança nos anos de estudo.

A minha amada esposa Patrícia Vital por estar sempre ao meu lado. Confidente e cúmplice, seja nos momentos de alegrias e tristezas. Aquela a quem me compreende e incentiva. A pessoa que escolhi para viver intensamente toda a vida, até ficarmos velhinhos. O meu amor!

Aos meus filhos, Pedro e Mateus, por acreditarem demasiadamente em mim.

Às minhas filhas Camila e Sarah, por sempre acreditarem que chegaria aqui, esta conquista tem parte de vocês.

À minha querida mãe Dona Neném (*in memoriam*), embora quase iletrada, seu empenho em educar todos os filhos, sempre veio em primeiro lugar. Aqui estão os resultados dos seus esforços. Com muita gratidão.

Ao professor Esley Porto por toda compreensão e atenção dispensadas a mim e ao trabalho aqui apresentado.

A Segunda Igreja Congregacional de Esperança, lugar de refúgio e fortalecimento de minha fé.

Aos colegas de classe pelos momentos de amizade e apoio.

A esta universidade, seu corpo docente, direção e administração que oportunizaram a janela que hoje vislumbro um horizonte superior, eivado pela acendrada confiança no mérito e ética aqui presentes. Muito me honra ter estudado na UEPB.