

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS**  
**REGIONAL CATALÃO**  
**UNIDADE ACADÊMICA ESPECIAL DE GESTÃO E NEGÓCIOS**  
**PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO STRICTO SENSU**  
**MESTRADO EM GESTÃO ORGANIZACIONAL**

MARCUS VINÍCIUS MOREIRA CASTRO SILVA

**ANÁLISE DA TERCEIRIZAÇÃO NAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR**  
**PÚBLICAS NO ESTADO DE GOIÁS**

CATALÃO - GO

2016

**TERMO DE CIÊNCIA E DE AUTORIZAÇÃO PARA DISPONIBILIZAR VERSÕES ELETRÔNICAS  
DE TESES E  
DISSERTAÇÕES NA BIBLIOTECA DIGITAL DA UFG**

Na qualidade de titular dos direitos de autor, autorizo a Universidade Federal de Goiás (UFG) a disponibilizar, gratuitamente, por meio da Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (BDTD/UFG), regulamentada pela Resolução CEPEC nº 832/2007, sem ressarcimento dos direitos autorais, de acordo com a Lei nº 9610/98, o documento conforme permissões assinaladas abaixo, para fins de leitura, impressão e/ou *download*, a título de divulgação da produção científica brasileira, a partir desta data.

**1. Identificação do material bibliográfico:**     **Dissertação**     **Tese**

**2. Identificação da Tese ou Dissertação:**

Nome completo do autor: Marcus Vinícius Moreira Castro Silva

Título do trabalho: Análise da terceirização nas instituições de ensino superior públicas no estado de Goiás

**3. Informações de acesso ao documento:**


Concorda com a liberação total do documento  SIM     NÃO<sup>1</sup>

Havendo concordância com a disponibilização eletrônica, torna-se imprescindível o envio do(s) arquivo(s) em formato digital PDF da tese ou dissertação.



Assinatura do(a) autor(a)<sup>2</sup>

Ciente e de acordo:

  
Assinatura do(a) orientador(a)<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Neste caso o documento será embargado por até um ano a partir da data de defesa. A extensão deste prazo suscita justificativa junto à coordenação do curso. Os dados do documento não serão disponibilizados durante o período de embargo.

Casos de embargo:

- Solicitação de registro de patente
- Submissão de artigo em revista científica
- Publicação como capítulo de livro
- Publicação da dissertação/tese em livro

<sup>2</sup>A assinatura deve ser escaneada.

MARCUS VINÍCIUS MOREIRA CASTRO SILVA

**ANÁLISE DA TERCEIRIZAÇÃO NAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR  
PÚBLICAS NO ESTADO DE GOIÁS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Gestão Organizacional da Universidade Federal de Goiás - Regional Catalão, área de concentração Gestão Organizacional, linha de pesquisa Indivíduo, Organização, Trabalho e Sociedade como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Gestão Organizacional

Orientador: Prof. Dr. André Vasconcelos da Silva.

CATALÃO - GO

2016

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor, através do Programa de Geração Automática do Sistema de Bibliotecas da UFG.

Silva, Marcus Vinícius Moreira Castro  
ANÁLISE DA TERCEIRIZAÇÃO NAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR PÚBLICAS NO ESTADO DE GOIÁS [manuscrito] / Marcus Vinícius Moreira Castro Silva. - 2016.  
CIX, 109 f.: il.

Orientador: Prof. Dr. André Vasconcelos da Silva.  
Dissertação (Mestrado) - Universidade Federal de Goiás, Unidade Acadêmica Especial de Engenharia e Administração, Catalão, Programa de Pós-Graduação em Gestão Organizacional (profissional), Catalão, 2016.

Bibliografia.

Inclui siglas, abreviaturas, gráfico, tabelas, lista de figuras, lista de tabelas.

1. Terceirização. 2. Administração Pública. 3. Contratos. 4. Sentenças. I. Silva, André Vasconcelos da, orient. II. Título.

CDU 519.22



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS  
REGIONAL CATALÃO  
MESTRADO PROFISSIONAL EM GESTÃO ORGANIZACIONAL



ATA DE SESSÃO PÚBLICA DE EXAME DE DEFESA DA DISSERTAÇÃO DO MESTRADO PROFISSIONAL NO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* EM GESTÃO ORGANIZACIONAL DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE GOIÁS

No dia quinze (15) de maio de dois mil e dezessete (2017), às 09:30 horas, na sala 215 do Bloco Multifuncional (Universidade Federal de Goiás/ Regional Catalão), **MARCUS VINÍCIUS MOREIRA CASTRO SILVA**, discente do Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Gestão Organizacional (52001016061P6) pela Universidade Federal de Goiás, expôs, em sessão pública, o exame de defesa da dissertação intitulado **ANÁLISE DA TERCEIRIZAÇÃO NAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR PÚBLICAS NO ESTADO DE GOIÁS**, para a Comissão de Avaliação composta pelos seguintes docentes: **Dr. André Vasconcelos da Silva** (Programa de Pós-Graduação em Gestão Organizacional/Universidade Federal de Goiás, Presidente da Comissão), **Dr. Manoel Rodrigues Chaves** (Programa de Pós-Graduação em Gestão Organizacional/Universidade Federal de Goiás, Membro Convitado Interno), **Dr. Marcos Bueno** (Universidade Federal de Goiás, Membro Convitado Externo), **Dr. Geraldo Sadoyama Leal** (Programa de Pós-Graduação em Gestão Organizacional/Universidade Federal de Goiás, Membro Convitado Suplente Interno) e **Dr. Emerson Gervásio de Almeida** (Universidade Federal de Goiás, Membro Convitado Suplente Externo). O trabalho da Comissão de Avaliação foi conduzido pelo (a) docente Presidente que, inicialmente, após apresentar os docentes integrantes da comissão, concedeu 30 minutos ao (à) discente candidato (a) para que este (a) expusesse o trabalho. Após a exposição, o (a) docente Presidente concedeu a palavra a cada membro convidado da comissão para que estes arguissem o (a) discente candidato (a). Após o encerramento das arguições, a Comissão de Avaliação do trabalho de defesa avaliou a dissertação e o desempenho do (a) discente candidato (a) na exposição, considerando a trajetória deste (a) no curso de Mestrado Profissional. Como resultado da avaliação, a Comissão de Avaliação deliberou pela:

**Aprovação do trabalho de defesa**

A Comissão de Avaliação declara o (a) discente candidato (a) **APROVADO (A) NO EXAME DE DEFESA PÚBLICA**. A Comissão de Avaliação pode sugerir alterações de forma e/ou conteúdo consideradas aceitáveis. As correções, quando identificadas, devem ser realizadas no prazo máximo de 30 dias contados a partir do recebimento da Ata de Defesa. As alterações deverão ser indicadas no Anexo ao presente documento e/ou podem constar na versão lida pelo membro da Comissão de Avaliação para a sessão de defesa do trabalho de dissertação. Neste caso, a versão lida corrigida deverá ser entregue ao (à) discente candidato (a) no final da sessão.

**Reprovação do trabalho de defesa**

De acordo com a Resolução – CEPEC Nº 1109 é previsto a reprovação quando a Comissão de Avaliação determina que o trabalho apresentado não satisfaz as condições mínimas para ser considerado um trabalho de conclusão de mestrado válido, conforme pareceres circunstanciados em anexo.

A Comissão de Avaliação:

Para uso da Coordenação/Secretaria do PPGGO

<p> <b>Dr. André Vasconcelos da Silva</b> Membro Presidente Universidade Federal de Goiás - UFG</p>	<p> <b>Prof. Dr. Vagner Rosalem</b> Coordenador do Mestrado Profissional no Programa de Pós-Graduação em Gestão Organizacional Universidade Federal de Goiás</p> <p><b>Prof. Dr. Vagner Rosalem</b> Coord. do Programa de Pós-Graduação em Gestão Organizacional-RC/UFG SIAPE: 1563237 - Port. 0321</p>
<p> <b>Dr. Manoel Rodrigues Chaves</b> Membro Convitado Interno Universidade Federal de Goiás - UFG</p>	<p><b>Prof. Dr. Geraldo Sadoyama Leal</b> Vice-Coordenador do Mestrado Profissional no Programa de Pós-Graduação <i>Stricto Sensu</i> em Gestão Organizacional Universidade Federal de Goiás</p>
<p> <b>Dr. Marcos Bueno</b> Membro Convitado Externo Universidade Federal de Goiás - UFG</p>	<p>Observações:</p>
<p><b>Dr. Geraldo Sadoyama Leal</b> Membro Convitado Suplente Interno Universidade Federal de Goiás - UFG</p>	
<p> <b>Dr. Emerson Gervásio de Almeida</b> Membro Convitado Suplente Externo Universidade Federal de Goiás - UFG</p>	
<p> <b>Marcus Vinícius Moreira Castro Silva</b> Discente Candidato (a) Matricula: 2015-0185</p>	<p>Visto Secretaria:  EX. Defesa nº 17/2017</p>

Catalão, 15/05/2017

**Isabela Gomes dos Santos**  
Secretária do Programa de Pós-Graduação em Gestão Organizacional  
UFG/RC - SIAPE:2315772

*Para Liliane*

## AGRADECIMENTOS

Agradeço a meus pais pela vida, por poder viver mais este momento.

Ao Professor Dr. André Vasconcelos da Silva, por toda ajuda, amizade, por abrir as portas deste mestrado e pela dedicação na orientação, proporcionando meu engatinhar pela ciência mais fácil.

Ao amigo e professor Gustavo Alberto Silva Coutinho, por ter sido o articulador deste mestrado e por toda parceria e vivencia.

Ao Centro de Ensino Superior de Catalão ó CESUC, onde exerço minha docência e onde me sinto muito feliz em atuar.

Aos professores e servidores da Universidade Federal de Goiás ó Regional Catalão, por todo trabalho prestado e todo suporte ofertado.

Ao meu tio Marcos Vinícius Moreira de Castro que sempre foi grande ídolo e influência na busca do saber.

À minha Tia Maria Rita Guimarães Silva pelos incentivos e pela sua história de superação e ao meu Tio João Henrique Sousa Neto (*in memoriam*), por ser um dos grandes responsáveis pelo meu caminhar no direito.

À minha colega e amiga Ana Caroline Martins, por sua dedicação, força e suporte.

À minha amiga Thainna Paulista pelo auxílio no desenvolvimento deste trabalho.

Aos meus sogros Rosária e Ambrósio por todo carinho e confiança.

Ao meu amigo Ricardo Tangary Ferraz de Camargo pelos ensinamentos da vida.

A todas as pessoas que de uma forma ou outra me moldaram e contribuíram para mais esta vitória.

*Navegar é preciso, viver não é preciso.*

*Fernando Pessoa*

## RESUMO

SILVA, Marcus Vinícius Moreira de Castro. *Análise da terceirização nas instituições de ensino superior públicas no estado de Goiás*. Dissertação de Mestrado, Programa de Pós-Graduação em Gestão Organizacional, Universidade Federal de Goiás, Regional Catalão, Catalão, GO, Brasil.

O presente trabalho se propõe a verificar a terceirização nas instituições de ensino superior públicas do Estado Goiás, para tanto buscou-se traçar um referencial teórico geral, passando pela evolução dos sistemas produtivos e a inserção da terceirização como ferramenta de gestão, bem como forma a legislação pátria tem tratado este fenômeno. Na realização do estudo, o mesmo foi dividido em duas partes, sendo o primeiro um estudo bibliométrico que se propõe a avaliar a produção científica sobre o tema terceirização tabulando os resultados obtidos para entender os rumos da produção científica sobre a temática. Verificou-se um crescente aumento da produção nos últimos anos, mas ainda com bastante divergências conceituais. Já o segundo estudo debruçou-se sobre a materialização da terceirização nas instituições de ensino superior públicas do Estado de Goiás por meio da análise dos contratos de terceirização e dos processos judiciais decorrentes deste contrato, onde se pode apurar o aumento constante da utilização desta ferramenta de gestão nestas organizações, mas verificou-se também as falhas nos contratos que levam a condenações judiciais, demonstrando que de fato existe precarização do trabalho, vez que há prejuízos aos trabalhadores nestas condições.

**Palavras-chave:** Terceirização, Administração Pública, Contratos, Sentenças.

## ABSTRACT

SILVA, Marcus Vinícius Moreira de Castro. *Analysis of outsourcing in public higher education institutions in the state of Goiás*. Doctoral dissertation, Programa de Pós-Graduação em Gestão Organizacional, Universidade Federal de Goiás, Regional Catalão, Catalão, GO, Brasil.

The present work intends to verify the outsourcing in public higher education institutions of the State of Goiás, in order to trace a general theoretical reference, passing through the evolution of the productive systems and the insertion of outsourcing as a management tool, as well as legislation has addressed this phenomenon. In the study, it was divided into two parts, the first one a bibliometric study that aims to evaluate the scientific production on the subject of outsourcing tabulating the results obtained to understand the directions of scientific production on the subject. There has been a growing increase in production in recent years, but still with a lot of conceptual differences. The second study focused on the materialization of outsourcing in the public higher education institutions of the State of Goiás by means of the analysis of the outsourcing contracts and the judicial processes resulting from this contract, where it can be verified the constant increase of the use of this tool of Management in these organizations, but also the failures in contracts that lead to judicial convictions, demonstrating that there is in fact precarious work, since there are losses to workers in these conditions.

**Keywords:** Outsourcing, Public Administration, Contracts, Sentences.

## LISTA DE GRÁFICOS

<b>Gráfico 1</b> - Frequencia absoluta de publicações sobre o tema terceirização nos tribunais trabalhistas e na ANPAD, nos anos de 2002 a 2015.....	47
<b>Gráfico 2</b> - Evolução cronológica e comparativa do número de publicações nas bases de dados pesquisadas.....	49
<b>Gráfico 3</b> - Frenquência de publicações agrupadas por categorias abordadas nos trabalhos.....	51
<b>Gráfico 4</b> - Distribuição dos trabalhos pelo método de pesquisa utilizado.....	52
<b>Gráfico 5</b> - Distribuição da classificação da terceirização nas publicações analisadas.....	53
<b>Gráfico 6</b> - Análise de frequência absoluta dos contratos.....	69
<b>Gráfico 7</b> - Linha de tendência dos contratos de terceirização.....	71
<b>Gráfico 8</b> - Análise de frequência absoluta do valor dos contratos.....	75
<b>Gráfico 9</b> - Média de valores dos contratos por instituição.....	75
<b>Gráfico 10</b> - Análise de frequência por modalidade de licitação e por instituição.....	76
<b>Gráfico 11</b> - Análise de frequência do tipo de atividade terceirizada.....	77
<b>Gráfico 12</b> - Distribuição absoluta dos contratos por categoria.....	81
<b>Gráfico 13</b> - Análise qualitativa da licitude dos contratos.....	82
<b>Gráfico 14</b> - Análise do motivo que leva à ilicitude dos contratos.....	83
<b>Gráfico 15</b> - Frequência acumulada de processos por instituição no tempo.....	85
<b>Gráfico 16</b> - Tendência logarítmica dos processos.....	86
<b>Gráfico 17</b> - Frequência acumulada de condenações por instituição no tempo.....	88
<b>Gráfico 18</b> - Tendência logarítmica das condenações.....	89
<b>Gráfico 19</b> - Situação processual agrupado por instituição.....	90
<b>Gráfico 20</b> - Fundamento das condenações trabalhistas sofridas pelas IES.....	91
<b>Gráfico 21</b> - Frequência acumulada de condenações por instituição no tempo.....	93

## LISTA DE FIGURAS

- Figura 1** ó Solicitação dos contratos de terceirização pelo sistema eletrônico de serviços de informação ao cidadão..... 62
- Figura 02** ó Exemplo de pesquisa dos contratos no portal da transparência do governo de Goiás..... 62
- Figura 03** ó Sistema de busca processual no Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região..... 64

## LISTA DE TABELAS

<b>Tabela 1</b> ó Estatística descritiva do grupo de publicações.....	48
<b>Tabela 2</b> ó Teste T de Student para comparação entre as médias de publicações.....	48
<b>Tabela 3</b> ó Estatística descritiva das publicações dos tribunais nos períodos 2002-2010 e 2011-2015.....	50
<b>Tabela 4</b> - Teste T de Student para comparação entre as médias de publicações dos tribunais nos períodos de 2002-2010 e 2011-2015.....	50
<b>Tabela 5</b> ó Quantidades observadas de trabalhos com classificação da terceirização em gênero e espécie.....	54
<b>Tabela 6</b> ó Quantidades observadas de trabalhos com classificação da terceirização em gênero e espécie.....	54
<b>Tabela 7</b> ó Categorização de setores na análise dos contratos.....	66
<b>Tabela 8</b> ó Planilha de Excel do levantamento dos contratos de terceirização.....	67
<b>Tabela 9</b> ó Planilha de análise da licitude dos contratos.....	67
<b>Tabela 10</b> ó Planilha de levantamento das decisões judiciais.....	68
<b>Tabela 11</b> ó Análise da frequência de distribuição dos contratos por ano e instituição.....	70
<b>Tabela 12</b> ó Número de Instituições de ensino superior públicas no Brasil entre 2010 e 2014.....	73
<b>Tabela 13</b> ó Estatística descritiva do grupo de contratos analisados.....	74
<b>Tabela 14</b> ó Teste t para amostras independentes do número de contratos entre os anos 2008-2013 e 2014-2016.....	74
<b>Tabela 15</b> - Análise de frequência dos setores terceirizados por categorias.....	78
<b>Tabela 16</b> - Frequências analisadas por categorias.....	81
<b>Tabela 17</b> - Estatística do teste do qui-quadrado.....	82
<b>Tabela 18</b> ó Estatística descritiva do grupo.....	83
<b>Tabela 19</b> ó Teste t para amostras independentes da média de contratos e os contratos ilícitos.....	84
<b>Tabela 20</b> - Distribuição do número de processos trabalhistas movidos contra as instituições nos anos de 2008 a	

2016.....	85
<b>Tabela 21</b> - Estatística descritiva dos grupo de contratos e processos das IES.....	86
<b>Tabela 22</b> ó Teste t para amostras independentes das médias de contratos e processos trabalhistas.....	87
<b>Tabela 23</b> ó Distribuição do número de condenações trabalhistas sofridas pelas instituições nos anos de 2008 a 2016.....	88
<b>Tabela 24</b> Estatística descritiva dos grupo de contratos e condenações das IES.....	92
<b>Tabela 25</b> ó Teste t para amostras independentes das médias de contratos e processos trabalhistas.....	92
<b>Tabela 26</b> ó Estatística descritiva dos grupo de contratos ilícitos e condenações das IES.....	92
<b>Tabela 27</b> ó Teste t para amostras independentes das médias de contratos e processos trabalhistas.	92

## LISTA DE ABREVIATURAS

ANPAD - Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração  
 CF ó Constituição Federal  
 OS - Organizações Sociais  
 PPP - Parceria Público-Privada  
 CLT - Consolidação da Leis Trabalhistas  
 DL ó Decreto Lei  
 EUA ó Estados Unidos da América  
 ONU ó Organização das Nações Unidas  
 OIT ó Organização Internacional do Trabalho  
 CNAE - Classificação Nacional de Atividades Econômicas  
 DF ó Distrito Federal  
 TST ó Tribunal Superior do Trabalho  
 TCU ó Tribunal de Contas da União  
 FGTS ó Fundo de Garantia por Tempo de Serviço  
 BAR - Brazilian Administration Review  
 RAC - Revista de Administração Contemporânea  
 TAC - Tecnologias de Administração e Contabilidade  
 TRT ó Tribunal Regional do Trabalho  
 STF - Supremo Tribunal Federal  
 UFG - Universidade Federal de Goiás  
 UEG - Universidade Estadual de Goiás

IFG - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás  
 IF Goiano - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano  
 CEFETs - Centros Federais de Educação Tecnológica  
 EAD ó Educação a Distância  
 CNPJ ó Cadastro Nacional de Pessoa Jurídica  
 CNS ó Conselho Nacional de Saúde  
 REUNI - Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais  
 INEP - Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>14</b>
<b>2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA</b>	<b>17</b>
<b>GERAL.....</b>	
<b>2.1 Os meios de produção e o surgimento da</b>	<b>17</b>
<b>terceirização.....</b>	
<b>2.2 O conceito de</b>	<b>20</b>
<b>terceirização.....</b>	
<b>2.3 Evolução legislativa da</b>	<b>26</b>
<b>terceirização.....</b>	
<i>2.3.1 Evolução legislativa da terceirização na administração</i>	<i>28</i>
<i>pública.....</i>	
<b>2.4 Atividade meio e atividade</b>	<b>33</b>
<b>fim.....</b>	
<b>2.5 Terceirização na administração</b>	<b>35</b>
<b>pública.....</b>	
<b>2.6 Responsabilidade da administração pública nos contratos de</b>	<b>38</b>
<b>terceirização.....</b>	
<b>3 ESTUDO 1 ó O ESTADO DA ARTE DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA SOBRE</b>	
<b>TERCEIRIZAÇÃO.....</b>	<b>43</b>
<b>3.1 Referencial Teórico.....</b>	<b>43</b>
<b>3.2</b>	<b>44</b>
<b>Método.....</b>	
<b>3.3 Discussão e resultados.....</b>	<b>47</b>

<b>4 ESTUDO 2 ó ANÁLISE DOS CONTRATOS E DECISÕES JUDICIAIS VERSANDO SOBRE TERCEIRIZAÇÃO DAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR PÚBLICAS DO ESTADO DE GOIÁS.....</b>	<b>55</b>
<b>4.1</b>	<b>Referencial 55</b>
<b>teórico.....</b>	
<b>4.2 Procedimentos Metodológicos.....</b>	<b>57</b>
<b>4.2.1</b>	<b>Descrição do campo de 57</b>
<b>pesquisa.....</b>	
<b>4.2.1.1</b>	<b>Universidade Federal de Goiás (UFG) 57</b>
<b>.....</b>	
<b>4.2.1.2</b>	<b>Universidade Estadual de Goiás (UEG) 58</b>
<b>.....</b>	
<b>4.2.1.3</b>	<b>Institutos Federais de Educação, Ciência e 58</b>
<b>Tecnologia.....</b>	
<b>4.2.1.3.1</b>	<b>Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás 59</b>
<b>(IFG).....</b>	
<b>4.2.1.3.2</b>	<b>Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano (IF 60</b>
<b>Goiano).....</b>	
<b>4.2.2</b>	<b>Fontes documentais..... 60</b>
<b>4.2.3</b>	<b>Procedimento de coleta de 61</b>
<b>dados.....</b>	
<b>4.2.4</b>	<b>Procedimentos Éticos..... 65</b>
<b>4.2.5</b>	<b>Análise de 65</b>
<b>dados.....</b>	
<b>4.2.5.1</b>	<b>Contratos administrativos..... 65</b>
<b>4.2.5.2</b>	<b>Processos Judiciais..... 68</b>
<b>4.3 Resultados e Discussões.....</b>	<b>69</b>
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES 94</b>
<b>FINAIS.....</b>	
<b>6 REFERÊNCIAS.....</b>	<b>96</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A terceirização é um fenômeno que surge como ferramenta de gestão na mudança do fordismo para o toyotismo, que começou a ser introduzido no Brasil na década de 70. Porém dada a organização do trabalho no cenário brasileiro, diversas discussões jurídicas começaram a ser travadas, uma vez que não existiam normas específicas sobre a terceirização e a legislação trabalhista brasileira não estava apta a lidar com esta nova ferramenta administrativa (RANGEL, 2007).

Nesse contexto, no decorrer dos anos, a terceirização passou a ocupar uma posição de destaque nas organizações, inclusive na administração pública; enquanto que a evolução legislativa sobre o tema, timidamente, buscava tratar questões pontuais do

fenômeno, criando um cenário de incerteza, no qual a terceirização é vista ora como uma solução ora como uma forma de precarização das relações de trabalho. (MORAES, 2008)

Tentando solucionar os conflitos práticos da terceirização nas relações trabalhistas, o Tribunal Superior do Trabalho editou em 1993 a súmula 331, versando sobre a legalidade dos contratos de prestação de serviços; súmula esta que foi, por diversas vezes, alterada com novos itens inseridos, mas que teve em 2011, sua mais atual alteração, lançando novo entendimento, especialmente, sobre a terceirização pela administração pública, um dos principais motivos pela delimitação do tema proposto neste trabalho.

Ainda mais, recentemente, em 22 de abril de 2015, a votação e aprovação pela câmara dos deputados do projeto de lei 4.330/04 acalorou as discussões sobre a terceirização, visto que tal projeto traz mudanças contundentes de como a terceirização deve ser aplicada e trata, ainda, da responsabilidade dos tomadores e a extensão desta forma de contratação a toda cadeia produtiva das organizações.

Não obstante, a administração pública tem frequentemente utilizado da terceirização como instrumento de gestão, introduzindo novas maneiras de contratação com a escusa de aumentar a eficiência e reduzir a burocracia que envolve o serviço público. Tal apontamento verifica-se com a utilização cada vez mais intensa das chamadas parcerias público-privadas e as organizações sociais, que são algumas das formas mais atuais de terceirização e que tem levantado inúmeras discussões sobre a precarização do trabalho dos servidores públicos.

Assim, dadas essas considerações, tem-se que o tema é bastante atual e em voga, especialmente, por se verificar o salto legislativo trazido pela súmula 331 e pelo projeto de lei 4.330/04 e as discussões envolvendo a terceirização na administração pública.<sup>1</sup>

O tema, além de atual, envolve diversas áreas do conhecimento que vão desde a sociologia, com o estudo das relações de trabalho, até o direito, que busca regular as situações de conflito envolvendo o tema; de similar forma, passando pela administração como ferramenta de gestão e pela economia, dados os reflexos econômicos desta prática, tanto para as organizações quanto para a sociedade.

Ainda há que se demonstrar que tal estudo tem total aplicabilidade prática vez que se busca compreender o fenômeno frente a sua utilização pelas organizações e quais suas vantagens, consequências e implicações de ordem socioeconômica, permitindo, a partir do

---

<sup>1</sup> Quando da finalização deste trabalho foi aprovada a lei 13.429 de 31 de março de 2017 que trata de matérias referentes à terceirização no âmbito do direito privado, demonstrando a atualidade do tema e que este não se esgota com este estudo.

estudo realizado, fornecer aos gestores e aplicadores do direito ferramentas para tomadas de decisão e de atuação frente ao fenômeno da terceirização.

Para tanto, o problema da pesquisa apresentada busca verificar como a Terceirização tem sido aplicada nas Instituições de Ensino Superior de Goiás e quais as consequências jurídicas da utilização deste instituto por estas instituições.

Uma vez demonstrado, a importância do tema, traça-se como objetivo geral do projeto de pesquisa verificar a materialização da terceirização, sendo compreendida como uma regra que providencia consequências diversas a quem a seguir no âmbito das relações econômicas e jurídicas dos setores da educação pública.

Nesta esteira, como objetivos específicos têm-se: a) compreender a dimensão de uso do conceito Terceirização à luz da dimensão sociológica, administrativa e normativo-jurídica; b) analisar a produção científica sobre o tema, buscando demonstrar o estado da arte das produções sobre a terceirização em base de dados distintas; c) verificar em organizações de Educação Superior no Estado de Goiás os contratos de terceirização, avaliando suas finalidades e diferenciações; d) verificar as alterações contratuais determinando marcos temporais/legais para realizar as comparações; e) realizar levantamento jurimétrico das demandas trabalhistas no Estado de Goiás acerca dos conflitos relacionados com os atores da terceirização.

Diante dos objetivos propostos, o trabalho foi estruturado em quatro seções, além desta introdução: a primeira, uma fundamentação teórica geral, que servirá de base teórica para todo o trabalho, em que se busca determinar o conceito de terceirização, a evolução histórica e legislativa do instituto, a determinação de conceitos e a sua aplicabilidade na administração pública.

A segunda seção traz um estudo bibliométrico da produção científica sobre a terceirização, realizado nas bases de dados da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD), e nas revistas do Tribunal Superior do Trabalho e Tribunais Regionais do Trabalho.

No que tange, a terceira seção apresenta um estudo empírico com a análise dos contratos de terceirização firmados entre as Instituições de ensino superior públicas do Estado de Goiás e particulares e a análise dos processos judiciais trabalhistas envolvendo essas instituições que versem sobre a terceirização.

Por fim, uma discussão geral sobre todo o estudo com apontamentos sobre os dados obtidos e as conclusões do trabalho.

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA GERAL**

### **2.1 Os meios de produção e o surgimento da terceirização**

O trabalho é algo fundamental para a vida humana, pois está intimamente ligado às relações sociais (MAIOR, 2004). Marx (1993) considera o trabalho como a principal atividade humana, diferencial com outros animais. Porém, a forma como a produção humana relativa ao trabalho é realizada, é controlada pelo sistema econômico inserido em determinada região, por isso a discussão sobre as relações do trabalho devem ser analisadas em recortes territoriais específicos, dadas as diversas conjunturas que influenciam a organização laboral.

Ante esta visão dicotômica entre a necessidade humana da realização do trabalho e o controle dos meios de produção pelo sistema econômico, o trabalho, em muitos casos, está associado a uma visão negativa, torturante, seletiva e elitista (MORAES, 2008). O leto

*et al.* (2013) asseveram que a etimologia da palavra trabalho decorre do vocábulo latino *tripaliare*, do substantivo *tripalium*, que se refere a um aparelho de tortura para amarrar condenados ou animais difíceis de lidar.

Não obstante, as relações de trabalho não são estáticas, assim como as relações de poder entre os detentores dos meios de produção e a classe operária (MAIOR, 2004). No entanto, um fator primordial no estudo destas relações é a necessidade premente do trabalhador ao salário, o que gera uma dependência do empregador levar o trabalhador a uma posição hipossuficiente nas relações de trabalho (RAPASSI, 2008).

Visando trazer certo equilíbrio às relações de trabalho no sistema capitalista uma vez que esta relação é fator primordial na economia, o Estado, em seu papel regulador e interventor, passou a influir nestas relações criando instrumentos legais para a proteção das relações de trabalho, visando tutelar a classe operária diante do patronato, compensando a inferioridade econômica do trabalhador, atribuindo-lhe superioridade jurídica. (MARTINS, 2014)

No Brasil, o período de 1945 até meados de 1970 foi considerado por Tosta (2008) como a era da regulação social, com base no Estado de bem-estar social amparada por uma política liderada, por países da Europa ocidental. Esse período foi marcado por uma série de direitos e benefícios visando a segurança das relações de trabalho (RANGEL, 2007).

O modo de produção, maciçamente, utilizada nesse período, era derivado do fordismo, sistema que surge com Henry Ford em 1903 quando buscou uma nova forma de produzir automóveis, modificando a cultura organizacional monopolística da época (DRUCK; FRANCO, 2008).

Nesse sistema, a produção deixa de ser um processo em que os operários eram altamente qualificados e responsáveis por inúmeras tarefas ao longo da cadeia produtiva, passando as tarefas especializadas e limitadas, aumentando, assim, o fluxo produtivo (DRUCK; FRANCO, 2008).

Esse sistema revolucionou a forma produtiva das indústrias; entretanto era um sistema que exigia mais do trabalhador e era mais penoso fisicamente, dado a série de repetições da mesma atividade e o aumento da produção, fazendo com que a rotatividade dos operários fosse muito alta. Assim, buscando aliar às políticas públicas, organizações sindicais e leis trabalhistas, os empresários tiveram como solução oferecer aos operários: uma significativa melhora nas condições de trabalho com a redução da jornada de trabalho para 8 horas diárias; aumentar consideravelmente a remuneração percebida, além de outros benefícios como seguridade social e planos de saúde (DRUCK, 1999). Ocorre que a

manutenção desse sistema implicava em crescimento constante, pois era diretamente ligado ao aumento da demanda dos produtos ofertados pelas companhias. (DRUCK, 1999)

Entretanto para manter a classe operária no novo meio de produção, apenas as vantagens ofertadas não se mostraram suficientes, pois os trabalhadores, acostumados com um processo artesanal, não se amoldavam ao sistema fordista de produção (DRUCK; FRANCO, 2008). Destarte, diante do sucesso alcançado por Henry Ford, as demais empresas passaram a adotar as linhas de montagem, deixando a produção artesanal esquecida e logo os operários não tinham mais opção, senão se amoldarem às novas práticas de produção que lhes eram impostas. (LEITÃO, 2012)

Leitão (2012) ainda assevera que esta mudança foi permeada de conflitos, pois o capitalismo estava ameaçado pela revolução socialista de 1917 na Rússia, que incitava os valores desse sistema econômico na classe operária. Nesta esteira, coube ao Estado traçar políticas públicas para fazer frente ao pensamento comunista surgindo as propostas de pleno emprego, proteção social do Estado, busca da qualidade de vida, refletindo na política do bem-estar social.

No Brasil, o fordismo inicia-se na década de 1920, principalmente, com a instalação das primeiras indústrias automobilísticas, todavia as políticas públicas do país não eram adequadas ao sistema, porquanto o fordismo brasileiro consolidou-se após o golpe militar de 1964, que impôs um regime autoritário para pôr fim às disputas da sociedade civil, selando a opressão da classe trabalhadora pelo capital. (DRUCK, FRANCO, 2007)

O fordismo, para manter seu modelo, dependia de constante aumento de produção para manter a lucratividade alta, exigindo, assim, um aumento de mercado; ocorre que o mesmo sistema fora implementado por outros países, ao fazer a concorrência e a oferta de produtos industrializados aumentassem, reduzindo os ganhos de capital. Além disso, a classe operária, dado ao aumento do poder aquisitivo, torna-se mais exigente com os produtos, buscando uma diferenciação dos mesmos e não apenas o preço (ANTUNES, ALVES, 2004). Entretanto o Fordismo não permitia a diferenciação dos produtos, devido ao sistema de produção em massa. (ANTUNES, ALVES, 2004)

Neste cenário o sistema produtivo do Fordismo entra em declínio e os agentes econômicos que dominavam os meios de produção buscam outras formas de executar as tarefas e continuar com o aumento dos lucros (POCHMANN, 2014). Fazia-se necessário a aplicação de um sistema flexível, e no Brasil, especificadamente, voltou-se os olhos para o Toyotismo.

Esse modelo surgiu no Japão na fábrica da empresa Toyota, uma vez que o sistema do Fordismo não era compatível com o mercado japonês, dado a sua especificidade em condições geográficas e culturais. (POCHMANN, 2014)

Nesse novo sistema, o capital não busca apenas a força de trabalho, mas também a capacidade intelectual dos operários. Ademais, o trabalhador deixa de ser responsável por apenas uma tarefa e passa a ter mais incumbências no processo de produção, porém sem aumento da remuneração percebida (LIMA, 2010).

Essa situação era remediada com a cultura de que o trabalhador poderia galgar novos postos na organização, recebendo promoções por tempo de serviço e possibilitando-o certa mobilidade entre os setores (LIMA, 2010). Tal cultura visava a fidelização do operário e a redução de custos com a alta rotatividade e treinamento, mas também formava um mecanismo de persuasão característico do toyotismo no qual os sindicatos perdem sua força e passam a ser corporativos, uma vez que os trabalhadores buscavam permanecer o maior tempo possível nos quadros da empresa na ânsia de aumentar sua remuneração. (LEITÃO, 2012)

Nessa busca pela flexibilização da produção, o Toyotismo levanta a bandeira da dedicação específica nas atividades principais da empresa em que todas as demais atividades ditas secundárias deveriam ser exercidas por empresas especializadas (SANTOS, 2007).

A subcontratação defendida pelo sistema toyotista visava garantir melhores salários e condições aos trabalhadores das atividades principais da empresa enquanto que os subcontratados, por estarem vinculados a empresas menores, não gozavam dos mesmos benefícios, além de pulverizar a organização das classes reduzindo o crescimento dos sindicatos (TEODORO; DOMINGUES, 2010).

Dessa forma, é nesse cenário que se inicia no Brasil o fenômeno da terceirização, cerne deste trabalho. Tal mecanismo de contratação de mão de obra, desenvolve-se, portanto, a partir da década de 70, e, nas décadas seguintes, teve grande crescimento nas organizações como ferramenta de gestão, atingindo também o setor público, impulsionado pelas políticas neoliberais (SANTOS, 2007).

Percebe-se, assim, que a terceirização tem sua gênese como ferramenta de gestão, porém seus efeitos não se limitam à estrutura organizacional, contudo tem grande repercussão nas dimensões sociais e jurídicas do trabalho, motivo pelo qual se faz importante tecer a visão de cada um dos ramos que tangenciam a matéria.

Nesse contexto, o presente trabalho busca delimitar o conceito de terceirização, tendo como fonte os estudos sobre o tema nas áreas da administração, do direito e da sociologia, pois tal questão é, sem sombra de dúvidas, interdisciplinar e não se esgota em apenas uma seara de discussão.

## 2.2 O conceito de terceirização

O termo terceirização, como leciona Carelli (2003), é uma criação brasileira, derivada do termo inglês *outsourcing*, que significa subcontratação. Porém no Brasil, os limites da definição não são precisos. Para Marcelino (2007), subcontratação e terceirização são sinônimos; dessa forma, terceirização seria um gênero do qual se especificam diversas espécies, dentre elas: Cooperativas de trabalhadores, Prestadoras de serviços, Contratação de pessoas Jurídicas, Franquias e outras diversas formas de subcontratação. Firme neste entendimento, também é a lição de Druck e Franco (2008) e Antunes e Druck (2013)

Já, Martins (2005) entende que a terceirização é uma espécie dentro do gênero subcontratação, com espectro mais amplo. Nessa análise, o fenômeno seria o da contratação de uma empresa (terceira) para fornecer mão-de-obra para o processo produtivo da contratante. Ou seja, a relação tomadora-prestadora.

Esta dicotomia, no entendimento do termo, gera grandes impactos no estudo do tema proposto, pois se faz imperioso determinar a abrangência do termo. Por se tratar de uma questão com grande impacto jurídico, o subjetivismo acerca do tema gera insegurança na aplicação das legislações pertinentes.

Tramita no Congresso Nacional em fase final de discussão, o projeto de lei 4.330/04, que é chamada de lei da terceirização. Nesse projeto de lei, em seu art. 2º, foi inserto uma definição de terceirização, que aprovado deverá pacificar a delimitação do tema.<sup>2</sup>

Art. 2º Para os fins desta Lei, consideram-se: I - terceirização: a transferência feita pela contratante da execução de parcela de qualquer de suas atividades à contratada para que esta a realize na forma prevista nesta Lei; II - contratante: a pessoa jurídica que celebra contrato de prestação de serviços determinados, específicos e relacionados a parcela de qualquer de suas atividades com empresa especializada na prestação dos serviços contratados, nos locais determinados no contrato ou em seus aditivos; e III - contratada: as associações, sociedades, fundações e empresas individuais que sejam especializadas e que prestem serviços determinados e específicos relacionados a parcela de qualquer atividade

---

<sup>2</sup> A lei 13.429/2017 não traz a definição de terceirização, tratando apenas das situações em que há empresas interpostas.

da contratante e que possuam qualificação técnica para a prestação do serviço contratado e capacidade econômica compatível com a sua execução.

Neste posicionamento legal, tem-se que a definição de terceirização trazida pelo legislador aproxima-se da definição proposta por Marcelino (2007), o que coaduna com as definições trazidas pelos estudiosos da área de administração.

Miranda e Tinôco (2002) tratam em seu trabalho de terceirização por meio de cooperativas de trabalho, porque entendem que a subcontratação das cooperativas, em que os trabalhadores são os próprios cooperados, é uma forma de terceirização, ainda que não exista a figura do prestador.

De igual teor, a contratação de um indivíduo sob a forma de prestador de serviço individual por meio de constituição de pessoa jurídica é tida nos estudos de Saraiva e Moura (2009), Mobus e Maçada (2013), Costa e Dewes (2011) e Araújo (2000). Esse fenômeno recebe outro nome que é o de PJtização, mas é tratado como uma forma de terceirização.

Atualmente, a norma jurídica que regula, ainda que parcamente as situação no Brasil sobre a terceirização, enquanto não há definição sobre a aprovação do projeto de lei 4.330/04, é a súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho.<sup>3</sup>

#### **CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE**

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

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

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

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

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e

---

<sup>3</sup> Com a advento da lei 13.429/2017, passa-se ter maior regulação normativa sobre a terceirização, entretanto referida lei não trouxe qualquer inovação quanto à administração pública, sendo que para esses casos a súmula 331 do TST continua vigorando.

legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

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

Essa súmula, entretanto utiliza como definição de terceirização a posição de Martins (2005), pois deixa clara a existência de uma relação triangular entre tomadora e prestadora quando se refere, taxativamente, a existência de uma empresa interposta.

Viana (2010) entende duas formas de terceirização: uma externa, na qual a empresa tomadora transfere parte de seu processo para outra empresa fora dos limites de sua fábrica; e uma interna, onde a tomadora coloca os empregados terceiros dentro de sua própria fábrica em atividades de menor impacto na produção. Nessa definição, percebe-se, claramente, a figura da tomadora e prestadora, limitando a definição de terceirização a esta relação triangular.

Leitão (2012) argumenta que terceirização compreende uma relação entre empresas para o fornecimento de mão de obra e não de produtos; mas só será assim, considerada quando prestada nas dependências da tomadora, não admitindo a terceirização externa; assim, esclarece, veementemente, que a terceirização é uma relação triangular de trabalho, decorrente de um contrato civil entre a empresa tomadora e a prestadora, sendo esta a que mantém relação de emprego com os trabalhadores, mas estes prestarão seus serviços naquela.

Não parece escoreita tal definição, principalmente se comparada ao texto do projeto de lei 4.330/04 que é mais abrangente. Entende-se que tal limitação causa severos problemas na ordem social, porque a aplicação das poucas normas sobre o tema ficariam restritas a esta modalidade de contratação, causando prejuízos a trabalhadores em situação análoga.

Neste sentido, Costa (2012) leciona que todas as formas de quebra na relação de emprego clássica, são tidas como formas de terceirização, porém são taxadas por nomenclaturas diferentes para evitar a aplicação das normas jurídicas que tratam desta questão, ou seja, são dados nomes distintos para a mesma ideia, que seria a subcontratação, de forma a se evitar a aplicação das normas específicas de terceirização, como a súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho.

Destarte, para o prosseguimento do estudo proposto, tomar-se-á como definição de terceirização aquela proposta por Marcelino (2007), Druck e Franco (2012) e Antunes e Druck (2013), aparadas pelos estudos de Miranda e Tinôco (2002), Saraiva e Moura

(2009), Mobus e Maçada (2013), Costa e Dewes (2011) e Araújo (2000), na qual toda forma de subcontratação que saia da relação normal de emprego é considerada terceirização. Esta definição, portanto, não se restringe à terceirização unicamente por empresa interposta, admitindo-se variadas formas de contratação de mão de obra sem o vínculo direto com quem presta o serviço.

Para Marcelino (2007), as principais formas de terceirização praticadas no Brasil são: cooperativas de trabalhadores, empresas externas que pertencem a uma rede de fornecedores de uma empresa principal, empresas externas que prestam serviços fora da empresa principal, empresas internas de prestação de serviços, Personalidades jurídicas (PJtização) e a quarteirização ou terceirização em cascata. Nessa classificação de Marcelino (2007), verifica-se como fator comum a existência de um contrato civil para descaracterizar as relações de emprego entre a empresa principal e a subcontratada.

Na mesma linha de pensamento, mas ampliando a aplicação da definição proposta, Druck e Franco (2012) adicionam a esta lista o trabalho doméstico ou domiciliar, como sendo uma forma de contratação por produtividade sem contratação direta. Tal trabalho doméstico é aquele realizado por profissionais fora do ambiente da organização em suas próprias residências, como a contratação de costureiras para fazer ajustes em roupas vendidas por uma loja, onde a trabalhadora recebe pelo volume de produção, ou seja, pela quantidade de peças que produz, sem qualquer vínculo trabalhista com quem utiliza seus serviços.

Por se tratar este trabalho especificamente da terceirização na administração pública, em especial nas Instituições de Ensino Superior, é mister propor a inserção de uma nova forma de terceirização, no contexto atual, amplamente discutida na comunidade científica que é a contratação de serviços de atividade fim do Estado por meio das Organizações Sociais (OS).

Essas organizações são pessoas jurídicas de direito privado sem finalidade lucrativa, as quais recebem subvenção do governo para prestarem serviços de relevante interesse público (SOUZA, 2012). Esses serviços compreendem áreas de saúde, cultura, esporte, atendimento ou promoção dos direitos das pessoas com deficiência, atendimento ou promoção dos direitos de crianças e adolescentes, proteção e conservação do meio ambiente e promoção de investimentos, de competitividade e de desenvolvimento. Ao estar qualificada como organização social, a entidade fica possibilitada para participar de convocações públicas feitas pela Administração para a celebração de contrato de gestão.

Após análise da Ação Direta de Inconstitucionalidade, movida pelo Partido dos Trabalhadores e pelo Partido Democrata Trabalhista contra as Organizações Sociais, o Supremo Tribunal Federal decidiu que o poder público pode terceirizar seus serviços sociais por meio da contratação dessas figuras jurídicas de natureza privada. E foi além, permitindo a subjetividade da administração na qualificação das organizações, a contratação sem licitação, e a ampla terceirização de atividades-fim. (MAIOR, 2015).

O Estado de Goiás mostrou-se pioneiro na implantação de modelos de terceirização para escolas públicas; está em fase de finalização de dois projetos: um para gestão de unidades escolares, administrados por OS e outro para terceirizar serviços escolares de caráter não pedagógico por meio de Parceria Público-Privada (PPP) (PIETRO, 2015). Será lançado o chamamento das organizações sociais por meio de edital. Para o governo, este modelo de terceirização tem como vantagens tornar a contratação de docentes mais flexível e transformar o vínculo dos professores temporários menos precário, uma vez que seriam contratados nos moldes da Consolidação da Leis Trabalhistas (CLT), e poderiam ter ganhos maiores. (BARBOSA ET AL, 2014).

Nesse patamar pode-se inferir que a legislação brasileira permite a gestão compartilhada há mais de uma década. As organizações sociais, desde que legalmente constituídas, podem firmar convênios para exercer atividades típicas do Estado recebendo, para isso, repasse de recursos públicos em forma de valores orçamentários, material, bens imóveis e pessoais. (VIOLIN, 2008) A legislação também é específica quanto aos critérios de gestão compartilhada: o corpo diretivo deve, necessariamente, ser composto, entre 20% e 40%, de representantes do Poder Público. Além disso, na área em que atuam as Organizações Sociais deverão ter sua qualificação devidamente autorizada pelo ministério ou secretaria correspondente, que também se encarrega dos repasses de recursos. (VIOLIN, 2008).

Áreas como a da saúde têm utilizado mais amplamente a legislação que rege as organizações sociais nas parcerias público-privadas (JUNIOR, 2014). Na educação, essa é uma iniciativa ainda pouco disseminada; em parte, porque a Lei das Diretrizes Básicas da Educação, estabelece que recursos públicos da educação só podem financiar escolas comunitárias, confessionais e filantrópicas em forma de bolsas de estudo, o que torna instável a regulamentação das escolas *charter* no Brasil. Estas são escolas públicas, originárias, principalmente, dos Estados Unidos, financiadas pelos setores público e privado que têm maior autonomia em relação às escolas públicas tradicionais. Trata-se de

um modelo de gestão compartilhada instituído por um contrato *charter* entre o governo e uma instituição privada. (OSHIMA, 2015)

Essa asserção é um assunto polêmico na área do direito; para alguns, a ideia de terceirização pode gerar irregularidades trabalhistas que tornaria precário o trabalho e o direito do trabalhador; entretanto para outros, a modernização do poder público é constante e a terceirização vem colaborar acrescentando qualidade, produtividade e redução de custos no âmbito da Administração Pública (JORGE, 2011).

Seja na esfera privada ou na pública, a terceirização é tida como um instrumento de modernização administrativa envolvida por um programa gerencial maior (MELO, 2002). As atividades que não são de vocação de uma empresa devem ser entregues a especialistas. A prática da terceirização bem administrada traz benefícios a todos os envolvidos diretamente (ALVAREZ, 1998).

Druck e Franco (2008) esclarecem neste sentido que a terceirização gera impactos tanto no aspecto individual quanto coletivo do trabalho. Existe o surgimento de uma discriminação entre os contratados diretamente e os terceiros, com políticas diferentes, acessos distintos e, principalmente, diferentes remunerações, benefícios, treinamentos, condições de segurança e rotatividade.

No aspecto individual, o trabalhador, embora trabalhe inserido em uma atividade econômica, não se sente parte dela, ou de seu processo, sendo apenas um coadjuvante na organização, visto e apontado pelos trabalhadores com contrato direto como um funcionário de menor valor ou mesmo um funcionário de menor capacidade. Isto se dá pelo fato de que em geral os terceirizados não gozam dos mesmos benefícios dos contratados de forma direta, como plano de saúde, participação nos lucros, e eventos da tomadora, o que leva a uma segregação dentro da própria organização.

No coletivo, presencia-se uma pulverização das categorias profissionais, impedindo sua organização sindical e reduzindo sua força de mobilização frente aos abusos do capital. Neste sentido tem-se que a luta classista por direitos se torna mais difícil, vez que dentro de uma mesma organização deparar-se-á com diversas representações sindicais, impedindo uma coesão e unificação das pretensões. Até mesmo o direito de greve fica mitigado, vez que por serem diversas categorias, a paralização de uma delas não impede a continuidade do processo produtivo da organização e além disso, existe a facilidade de reposição de mão de obra terceirizada, ou seja, caso uma prestadora entre em greve, outra assumirá seu lugar, não havendo qualquer prejuízo para a organização.

Ante todas essas questões, o Estado busca compreender o fenômeno da terceirização e, ao mesmo tempo, traçar normas positivas para regular tais relações. Entretanto os movimentos sociais e econômicos demonstram-se muito mais acelerados que a própria produção legislativa cabendo, nestes casos, a manifestação do poder judiciário sobre as questões pertinentes.

### 2.3 Evolução legislativa da terceirização

A terceirização, como forma de contratação de mão de obra, embora se tenha firmado como prática empresarial costumeira, seu enfrentamento pelas normas jurídicas remonta ao século XIX quando, em 1848, o contrato de *marchandage*, assim considerado toda espécie de contrato que tivesse por objeto o fornecimento comercial de mão de obra, foi proibido na França (AMORIM; DELGADO, 2015, p. 38). Assim, tratando-se de tema mais que centenário, há, no cenário global, diversos tratamentos dados à matéria, ora para proibir, ora para coibir, ora para permitir a terceirização, obrigando as organizações a se estruturarem dentro de um sistema legal específico; o que impede, por exemplo, políticas de terceirização em escala mundial para multinacionais, vez que cada local de atuação terá uma forma de tratar a prática.

No Brasil, não tem uma norma que trate, especificamente, da terceirização<sup>4</sup>, tornando essa questão de profunda importância nas discussões acadêmicas, a anomia gera insegurança jurídica, não fornecendo aos trabalhadores, nem aos empregadores uma regra concreta a qual possa prever o tratamento destas relações em situações de conflito de interesses (PASTORE, 2008).

As normas existentes no Brasil que abordam a terceirização são concebidas em tratamentos gerais, especialmente, no tocante à organização da administração pública, entretanto não traçam regulação específica sobre o sistema de terceirização; são normas que, embora permitam, expressamente, a terceirização em determinadas áreas, não possuem em seu bojo regulamentação da forma como a terceirização será realizada e nem questões de responsabilidade (PIMENTA, 2011).

O artigo 455 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943 admite a existência e legalidade de uma relação triangulação peculiar, de subempreitada, mas sem clara locação de mão de obra.

---

<sup>4</sup> Foi aprovada em 31 de março de 2017 a lei 13.429 que trata da terceirização por empresa interposta.

Art. 455 - Nos contratos de subempreitada responderá o subempreiteiro pelas obrigações derivadas do contrato de trabalho que celebrar, cabendo, todavia, aos empregados, o direito de reclamação contra o empreiteiro principal pelo inadimplemento daquelas obrigações por parte do primeiro.

Parágrafo único - Ao empreiteiro principal fica ressalvada, nos termos da lei civil, ação regressiva contra o subempreiteiro e a retenção de importâncias a este devidas, para a garantia das obrigações previstas neste artigo.(BRASIL, 1943)

Como já definido no tema proposto, a subempreitada é uma forma de terceirização, entretanto a Consolidação das Leis do Trabalho trata, especificamente, de contrato de empreitada, modalidade contratual esta que é regida pelo código civil, causando implicações muito mais contundentes na esfera cível que na esfera trabalhista. Fortes (2009) entende que empreitada é o contrato mediante o qual uma das partes se obriga a realizar uma obra específica, pessoalmente ou por intermédio de terceiros, cobrando uma remuneração a ser paga pela outra parte, sem vínculo de subordinação.

Essa definição apresenta-se bastante escorreita uma vez que o Tribunal Superior do Trabalho possui o mesmo entendimento. A Orientação jurisprudencial 191, da seção de dissídios individuais I, exclui a responsabilidade do tomador do serviço de empreitada quando este não tiver por finalidade específica, atuação no ramo de construção ou incorporação.

OJ-SDI1-191 DONO DA OBRA. RESPONSABILIDADE -

Diante da inexistência de previsão legal, o contrato de empreitada entre o dono da obra e o empreiteiro não enseja responsabilidade solidária ou subsidiária nas obrigações trabalhistas contraídas pelo empreiteiro, salvo sendo o dono da obra uma empresa construtora ou incorporadora. (BRASIL, 2011)

Dessa forma, fica a aplicação do artigo 455 da CLT com uma aplicação muito limitada, pois se uma indústria terceirizar a construção de uma estrutura, ainda que os trabalhadores não tenham seus direitos trabalhistas devidamente pagos, não haverá qualquer responsabilidade da beneficiária. Nesse contexto, surge o que Marcelino (2007) denomina de *ôgatasö*, que são empresas de fornecimento de mão de obra, que utilizando de contratos de empreitada, prestam serviços a empresas maiores e, ao término da obra, simplesmente, desaparecem deixando aos trabalhadores sem qualquer respaldo e sem ter de quem cobrar seus direitos.

### 2.3.1 Evolução legislativa da terceirização na administração pública

Analisando o histórico normativo da terceirização na administração pública no Brasil, consta que a constituição de 1967 já exigia o concurso público para investidura em cargo público porém, não atingia as empresas estatais, o que fazia proliferar as contratações nessas empresas, justamente pela falta de concurso público (SILVA, 2011).

A terceirização no setor público teve início legal a partir do Decreto-lei nº 200/67, o qual previa que a Administração Pública se utilizasse, sempre que possível, da execução indireta de algumas atividades, mediante contrato e desde que satisfeitas algumas condições:

Decreto-Lei 200/67: Art. 10. A execução das atividades da Administração Federal deverá ser amplamente descentralizada. § 7º Para melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle e com o objetivo de impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa, a Administração procurará desobrigar-se da realização material de tarefas executivas, recorrendo, sempre que possível, à execução indireta, mediante contrato, desde que exista, na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução (BRASIL, 1967)

Porém foi com a lei 5.645 de 1970 que houve a discriminação taxativa de quais serviços poderiam ser terceirizados na administração pública, colocando um freio na descentralização. O artigo terceiro da referida lei determina: "As atividades relacionadas com transporte, conservação, custódia, operações de valores, limpeza e outras assemelhadas serão, de preferência, objeto de execução indireta, mediante contrato, de acordo com o art. 10, §7º, do decreto lei n. 200, de 25 de fevereiro de 1967." Dessa forma, a Lei 5.645/70 especificava, sob a égide do DL 200/67, quais eram esses serviços de apoio na Administração Pública direta, autárquica e fundacional e excluindo as estatais, Tal artigo foi, posteriormente, revogado pela Lei 9.527 de 1997 e, no mesmo ano, foi editado o Decreto 2.271 para ampliar o disposto no revogado parágrafo único do artigo 1º da Lei 5.645/70, referindo-se a atividades materiais acessórias e dando mais exemplos do que seriam tais atividades, mas novamente sem incluir as estatais:

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

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

§ 2º Não poderão ser objeto de execução indireta as atividades inerentes às categorias funcionais abrangidas pelo plano de cargos do órgão ou entidade,

salvo expressa disposição legal em contrário ou quando se tratar de cargo extinto, total ou parcialmente, no âmbito do quadro geral de pessoal. (BRASIL, 1970)

Ainda em 1997, o Ministério do Orçamento e Gestão da Secretaria de Estado da Administração e do Patrimônio expediu a Instrução Normativa 18/97, visando disciplinar a contratação de serviços a serem executados de forma indireta e contínua, celebrados por órgãos ou entidades integrantes do Sistema de Serviços Gerais, a qual foi revogada posteriormente com a publicação da Instrução Normativa 2/2008 pela Secretaria de Logística e Tecnologia da Informação do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Essa norma veio para suprir a ausência de regras específicas sobre planejamento e acompanhamento das contratações de serviços de terceiros pela Administração, constatadas em diversas deliberações do Tribunal de Contas da União como aspectos relevantes, porém não tratadas na instrução normativa 18/97.

Em continuidade, a fim de disciplinar outros aspectos não presentes na instrução normativa 2/2008, porém necessários para o disciplinamento das contratações, foram expedidas as Instruções Normativas 3/2008, 4 e 5/2009 pela Secretaria de Logística e Tecnologia da Informação, sempre na busca de regulamentar a questão da terceirização na administração pública.

Paralelamente, na esfera privada, a Lei 6.019 de 1974 trouxe a previsão de autorização para a locação temporária de mão de obra de empresa interposta por empresa tomadora urbana, tanto na atividade-meio quanto na atividade-fim, da tomadora.<sup>5</sup>

Tal requerimento fora pleiteado pelo Banco do Brasil que sustentou que o Decreto-Lei 200/67 permitia: a terceirização de atividades meramente executivas em toda a Administração Pública, inclusive nas estatais e que, de consequência, a Lei 5.645/70, que definiu área-meio para efeito de contratação triangular de mão de obra na administração direta, autárquica e fundacional deveria ser, analogicamente, aplicada também às empresas públicas e sociedades de economia mista, permitindo a triangulação visto que as estatais, após a Constituição de 1988, passaram a ter a obrigatoriedade do concurso público e, assim, aproximaram-se muito da administração direta, autárquica e fundacional.

O Tribunal Superior do Trabalho, considerando o pedido do então Subprocurador-Geral do Trabalho, o interesse do Banco do Brasil e de outras estatais, a existência de julgados de Turmas da Corte permitindo a terceirização do serviço de limpeza na iniciativa privada na sustentação de que locação de mão de obra seria diferente

---

<sup>5</sup> Trata-se da primeira norma brasileira que mais se aproxima da *marchandage* francesa. (AMORIM; DELGADO, 2015, p. 38)

de locação de serviço e também a existência de normas permitindo a terceirização na área-meio da Administração Pública, reescreveu o Enunciado 256 para permitir que a terceirização da área-meio ocorresse, inclusive, na iniciativa privada, e não apenas na administração direta e indireta, não se limitando a permissão somente para os casos previstos nas Leis 6.019/74 e 7.102/83, mas para qualquer atividade meio da empresa.

Neste contexto, é que surge a atual e polêmica Súmula de n. 331 do TST em dezembro de 1993, que cancelou a súmula 256 e passou a ser a referência para tratar de assuntos relativos à terceirização, tanto na iniciativa privada, quanto na administração pública.

Após o surgimento da Súmula 331, a Lei 8.987 de 1995, a qual regulamenta o art. 175 da Constituição da República de 1988 sobre a prestação de serviços públicos mediante concessão, dispõe, em seu artigo 25, parágrafo 1º, que a concessionária de serviço público poderá contratar com terceiros o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares ao serviço concedido.

A discussão sobre a diferença entre essas três atividades é imensa e ideológica. Para as concessionárias, atividades inerentes são nucleares e, assim, a Lei 8.987/95 estaria autorizando a terceirização permanente na atividade-fim das tomadoras concessionárias de serviços públicos, inclusive nas áreas de energia (Lei 9.427/96) e telecomunicação (Lei 9.472/97). O Tribunal Superior do Trabalho afasta esse entendimento argumentando que todas as atividades referidas no parágrafo 1º do art. 25 da Lei 8.987/95 são da área-meio da concessionária e desse modo reconhece vínculo empregatício direto, por exemplo, entre empregado de *call center* e concessionária de telefonia.

Araújo (2015) posiciona-se contrário ao entendimento do Tribunal Superior do Trabalho no sentido de que, embora o Tribunal esteja buscando uma interpretação pela ótica da relevância social da relação de emprego protegida para a realização do trabalho digno e do bem-estar social, trata-se de uma questão de técnica legislativa, pois, ao trazer três tipos de atividades, inerentes, acessórias ou complementares, não buscava o legislador apontar sinônimos e sim de diferenciar quais os ramos poderiam ser terceirizados.

Nesse entendimento, pode-se perceber que a chamada atividade inerente seja, sim, atividade fim. Alia-se a isto, o fato de que a norma surgiu após o aumento permissivo da terceirização dado; ressalte-se pelo próprio Tribunal Superior do Trabalho em 1993, que assim poderia novamente revisar sua súmula na nova tentativa de considerar as necessidades de mercado para equilibrar ainda mais a relação capital-trabalho. (ARAÚJO, 2015)

Para trazer ainda mais discussão, na tão polêmica questão, em 2004, fora proposto o projeto de lei 4.330, que foi aprovado na Câmara dos Deputados em 2015 e está sob o crivo do Senado para aprovação<sup>6</sup>. Tal projeto dispõe, exclusivamente, sobre a terceirização trabalhista, sendo. Dessa forma, a primeira lei brasileira a dispor especificamente sobre o tema. Ocorre que existem diversas críticas ao referido projeto, sendo as principais da ideologia partidária de quem propôs o projeto e seus apoiadores; tal projeto permite um aumento da terceirização lícita, anseio das empresas tomadoras, mas que pode levar a uma perda de direitos trabalhistas conquistados a duras penas. Delgado e Amorin (2015) discutem que esta legalização da terceirização gera um novo fenômeno social o qual tem implicações diretas nos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Essa discussão sobre a legalidade da terceirização não se encerra com a edição de uma lei para regular e legalizar o fenômeno; isso porque diversos princípios norteiam a exegese normativa, e causam, inclusive barreiras à vontade do legislador, por se tratarem de normas hierarquicamente superiores.

A atual Constituição expressa como fundamento da República Federativa do Brasil, ao lado da dignidade, a valorização do trabalho e, nesse contexto da livre iniciativa, determina que é objetivo fundamental do país a erradicação da pobreza e marginalização e a redução das desigualdades sociais e regionais ao lado do objetivo também fundamental de construir uma sociedade livre, justa e solidária.

O artigo. 170 da Constituição, trançando princípios gerais da atividade econômica, deixa claro que estas disposições acima estão interligadas; elege como princípios da ordem econômica a valorização do trabalho e a busca do pleno emprego, que tem por finalidade assegurar a todos existência digna e justiça social. É por isso que a Carta da República lembra com destaque o caráter social do trabalho e fixa diversos direitos trabalhistas em espécie, nos âmbitos individual e coletivo, com proteção especial à relação de emprego e à atuação dos sindicatos, sem prejuízo de outros direitos que melhorem a condição social dos trabalhadores. (BRASIL, 1988)

E é por isso, também, que o artigo 193 coloca o primado do trabalho como base da ordem social, exatamente, para que esta realize seu objetivo de bem-estar e justiça sociais. O trabalho é modo de ocupação humana, distribuição de renda e integração social. Atento a esse caráter social do trabalho, o artigo 205 dispõe que a educação, além de visar o pleno

---

<sup>6</sup> A aprovação da lei 13.429/2017, não ilidiu a análise do projeto de lei 4.330 que é mais amplo quanto a matéria de terceirização e encontra-se ainda pendente de votação pelo Senado.

desenvolvimento da pessoa e prepará-la para o exercício da cidadania, urge de qualificá-la para o trabalho. (BRASIL, 1988)

O artigo 22 da Lei Fundamental de 1988 reserva somente à União a competência para legislar sobre Direito do Trabalho. Por sua vez, o artigo 109, VI, aduz a existência de crimes contra a organização do trabalho e atribui à Justiça Federal a competência de julgá-los. (BRASIL, 1988)

Percebe-se, assim, que a lei maior do Estado brasileiro protege por diversos vieses o trabalho, devendo este ser valorizado e protegido valorizado pelo Estado e por todos os agentes da ordem econômica, inclusive frente à livre iniciativa e à propriedade privada.

No âmbito internacional, o Brasil referendou e ratificou diversos tratados internacionais de proteção e valorização do trabalho digno. Acrescentam-se as disposições da Organização Internacional do Trabalho que, embora não estejam em tratado internacional para positivação de norma expressa e cogente, tais como declarações e recomendações, orientam a condução dos países na realização da finalidade do trabalho e mesmo no cumprimento das normas constantes de convenções internacionais com aplicação interna.

A Declaração de Filadélfia (Pensilvânia, EUA) sobre os fins da Organização Internacional do Trabalho, nascida na Conferência de 1944 e anexada à Constituição da Organização Internacional do Trabalho de 1946, referendada pelo Legislativo pátrio em 1947 e ratificada pelo Decreto 25.696/1948, dispõe em seu item I, letra a, que o trabalho não é uma mercadoria. Quer dizer, o trabalhador deve ser considerado como agente valorizado de produção, e não como mero insumo de produção. Daí, a proibição da locação de mão de obra conhecida como *marchandage*, em que o intermediador, locador da mão de obra, lucra não com a fabricação e venda de produtos ou prestação de serviços para os consumidores e, sim, apenas com o aliciamento e aluguel da mão de obra dos trabalhadores.

A Declaração Universal de Direitos Humanos, proclamada pela ONU em 1948, dispõe que todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego, bem como a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, bem assim ao repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e também ao um padrão de vida capaz de assegurar-lhe, e a sua família, saúde e bem-estar. Há nessa declaração evidente intenção

da ONU em estimular e proteger um trabalho decente e duradouro. (MONTREAL, 1946; BRASIL, 1948)

A Convenção OIT 111, de 1958, no Brasil, promulgada pelo Decreto 62.150 de 1968, repudia a discriminação em matéria trabalhista e afirma, em seu artigo 1, item 1, que a discriminação compreende tanto a distinção por motivo de raça, cor, sexo e religião, por exemplo, quanto a distinção que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão. Assim, é dever da ordem estatal, econômica e social observar que a valorização do trabalho tem em seu aspecto tanto a dignidade do indivíduo quanto o tratamento igualitário interindividual.

A Recomendação OIT 198, de 2006, em seu item 4, orienta que a política interna de cada Estado deve incluir medidas tendentes a rechaçar situações contratuais que ocultem a verdadeira relação empregatícia e assim privem o trabalhador dos direitos referentes à relação de emprego socialmente protegida. A ordem internacional, assim, prima a realidade para afastar tentativas jurídico-linguísticas, aparentemente revestidas de legalidade, dos donos das propriedades e meios de produção em se livrar do problema trabalhista, mediante técnicas empresariais e jurídicas de contratações triangulares e mesmo de contratação direta de um empregado como se fosse trabalhador autônomo ou mesmo empresário.

Desta forma, pode-se, claramente perceber que a discussão sobre terceirização invoca discussões muito mais aprofundadas do que a classificação de atividade meio e fim, e a legalidade desta forma de contratação. Trata-se de assunto que tange diretamente questões sobre a dignidade da pessoa humana, direitos e garantias fundamentais, além de estar intrinsecamente ligada à ordem social e econômica de todo o país. Ou seja, tamanha discussão gera um terreno fértil para discussões acadêmicas mais variadas, que se busca mapear no intuito de verificar o que se tem estudado sobre o tema e os caminhos já delineados para essa discussão científica.

#### **2.4 Atividade meio e atividade fim**

Dentro desta premissa, vale destacar os conceitos de atividade-meio e atividade-fim, que são utilizados, como se vê adiante, pela legislação para tratar o fenômeno da terceirização. Coelho (2003) assevera que tal esta distinção, embora decorra de um sistema gerencial, não foi cunhado pela administração e sim, pelo direito que, na busca de regular as relações de terceirização, cunhou os termos e a eles vinculou a legalidade ou a ilegalidade da terceirização.

O conceito de atividade-meio e atividade-fim foi apropriado pelo direito dos modelos administrativos, em que se defende que todos os esforços da organização devem ser voltados para a excelência de seu produto ou seu nicho de atuação, enquanto que os trabalhos periféricos devem ser realizados por outras empresas com especialidade em cada área. (SARAIVA; MOURA, 2009)

Ocorre que não há um critério legal positivado para determinar quais atividades empresariais são de meio e quais são de fim. Tanto que, em declaração recente sobre a polêmica acerca do projeto de lei 4.330/04, o ex-ministro do Trabalho Manoel Dias (2015) declarou: "Eu mesmo não sei perfeitamente o que é atividade fim e o que é atividade meio".

Coelho (2003) que trata do assunto sobre o viés da administração entende atividade fim como sendo o que os autores denominam de *core-business*, isto é, tudo aquilo que mantém a organização produzindo e que deve estar ligada à direção da empresa. Sendo assim, todos os processos ligados diretamente à produção do produto final da empresa seriam atividades fins; logo, todos os processos paralelos figurariam como atividades meio.

Feijó (2001), ao buscar a definição dos termos, destaca que deve ser observada a atividade preponderante da empresa, ou seja, aquela que está objetivada em seu contrato social e devidamente registrada nos órgãos de cadastros empresariais, representada pelo respectivo número na Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE); este enquadramento irá determinar a vinculação sindical e o grau de risco da atividade. Portanto toda e qualquer atividade que não estiver associada diretamente à atividade preponderante será tida como atividade fim. Nessa interpretação uma indústria que tivesse como atividade preponderante a fabricação de veículos, teria como atividade fim apenas os trabalhadores da linha de montagem; enquanto que todas as demais atividades como: manutenção, limpeza, refeições, gestão de pessoas, vigilância, contabilidade etc; seriam atividades meio.

Para Delgado (2009), as atividades-fim podem ser conceituadas como as funções e tarefas empresariais e laborais que se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, compondo a essência dessa dinâmica e contribuindo, inclusive, para a definição de seu posicionamento e classificação no contexto empresarial e econômico. São, portanto, atividades nucleares e definitórias da essência da dinâmica empresarial do tomador dos serviços. Já, as atividades-meio, são aquelas funções e tarefas empresariais e laborais que não se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, nem compõem a essência dessa dinâmica ou contribuem para a definição de seu

posicionamento no contexto empresarial e econômico mais amplo. São, portanto, atividades periféricas à essência da dinâmica empresarial do tomador dos serviços.

## 2.5 Terceirização na administração pública

A terceirização na administração pública está regulamentada pela lei nº 8.666 de 1993 e tratada como forma do Estado para compor parcerias com a iniciativa privada para realizar atividades de apoio ou meramente instrumentais, buscando permitir ao ente público focar na realização das suas funções fundamentais.

Segundo o artigo 6º, inciso II da lei 8.666/96, o vocábulo "serviços" é definido como atividade destinada a obter utilidade de interesse da administração:

II - Serviço - toda atividade destinada a obter determinada utilidade de interesse para a Administração, tais como: demolição, conserto, instalação, montagem, operação, conservação, reparação, adaptação, manutenção, transporte, locação de bens, publicidade, seguro ou trabalhos técnico-profissionais;

Pode-se verificar que, dessa forma, a terceirização seria a prestação pela iniciativa privada de serviços que visassem a satisfação dos interesses da administração pública para o exercício de suas funções. (AMORIM, 2009, p. 97).

Consoante Pietro (2005, p. 19), trata-se de uma mudança na terminologia para designar contratos continuamente utilizados pela administração pública em obras, serviços e fornecimento, mas que dada a ideologia neoliberal tem sido utilizada de forma irrestrita e ilegal na gestão pública. No pensamento da autora, existe uma distinção entre os serviços prestados à administração pública e os serviços prestados pela administração pública, denominados de serviços públicos.

Nessa concepção, somente seria lícita a terceirização nas atividades meio da administração pública, enquanto que os serviços públicos continuam e devem ser prestados, diretamente, pela administração pública ou por meio de concessões e permissões. Tal conclusão decorre da previsão constitucional disposta no artigo 175 da Constituição brasileira de 1988, que determina: "Incumbe ao Poder Público, na forma da lei, diretamente ou sob regime de concessão ou permissão, sempre através de licitação, a prestação de serviços públicos".

Sucedem-se que a prática da terceirização tem sido cada vez mais empregada pela administração pública em tarefas típicas do serviço público, fazendo emergir a figura da

terceirização ilícita na administração; ocorre, outrossim, para determinar a ilicitude da prática, deve-se traçar limites objetivos de forma a confrontar os contratos de terceirização firmados pela administração pública e o ordenamento jurídico pátrio.

O princípio maior da administração pública é o da supremacia e indisponibilidade do interesse público. Esse retrata a superioridade sobre os demais interesses da sociedade, sendo que os interesses privados são mitigados pelo interesse público e que os agentes públicos devem zelar pelo cumprimento do interesse público. (JUSTEN FILHO, 2005, p. 35).

Ludwig (2007, p. 35) esclarece que, nos contratos de terceirização, deve ser evidente o interesse público para os contratos se justificarem, uma vez que a administração deveria realizar todo o serviço.

Amorim (2009, p. 94) estabelece para verificar o interesse público na terceirização, tal contratação deve permitir aos entes e órgão da administração pública concentrar: a) nas atividades nodais de suas competências para delas melhor desincumbir-se (DL nº 200/67, art. 10, § 7º); (b) impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa (DL nº 200/67, art. 10, § 7º); e (c) promover a economicidade e melhor aproveitamento dos recursos humanos, materiais ou financeiros disponíveis (Decreto nº 2.271/97, art. 2º, III).

Mediante essa asserção, apenas se verificados os cumprimentos das exigências legais elencadas é que o Estado poderá buscar a terceirização da atividade, sempre primando pelo interesse da coletividade e do bem-comum.

Outro princípio que rege a administração pública é o princípio da legalidade, expresso no art. 37, caput, da Constituição Federal de 1988, ao qual se subordinam todos os agentes públicos. Segundo Pietro (2008, p. 63), diferente das relações de direito privado no qual aplica-se o princípio da autonomia das vontades, na administração pública os agentes somente podem realizar aquilo que a lei os permitir.

Nesse sentido, a terceirização na administração pública deve estar adstrita a atividades autorizadas por lei, e os contratos celebrados, respeitando as normas do direito administrativo vinculados à lei e a constituição. (AMORIM, 2009, p. 93)

Dessa feita a terceirização na administração pública deve estar adstrita à definição de serviços já tratada pela lei 8.666/93. Nessa esteira (Silva, 2001), analisando o decreto 2.271/97, determina que as atividades passíveis de terceirização são aquelas meramente instrumentais e não as burocráticas voltando mais uma vez à análise da atividade meio e fim já abordada, na qual somente as atividades meio teriam possibilidade de terceirização pela administração pública.

Alexandrino e Paulo (2010, p. 636-637) classificam as atividades meio do Estado como "Serviços públicos administrativos" que tratam das atividades as quais beneficiam indiretamente a coletividade proporcionando aos órgãos públicos e entidades administrativas o seu funcionamento de modo adequado.

Conforme Amorim (2009, p. 101), a terceirização de atividades, que não as de meio, compreende uma dimensão político-desestatizante ilegítima, decorrente de abuso do poder do administrador, que viola a indisponibilidade do interesse público e fere ao princípio da legalidade, tornando-se ilegal.

Não obstante tal entendimento, a própria essência da contratação de serviço revela a necessidade uma utilidade direta para a administração pública (Lei 8.666/93, art. 6º, II), o que revela a impossibilidade de contratação de serviços de fornecimento de mão de obra, sendo corroborado com as disposições trazidas pelo decreto 2.271/97.

Destarte, verifica-se que a lei elege como objeto da terceirização a busca por um resultado, a ser obtido por meio da atividade contratada. Daí decorre a inviabilidade de contratação de serviços de mero fornecimento de mão de obra. Em face das distorções na aplicação da legislação federal ensejada pela utilização em massa do instituto da terceirização de serviços como verdadeira intermediação de mão de obra, foi posto na ordem jurídica nacional o Decreto nº 2.271/97; nesse, expressamente, veda que, nos contratos de terceirização com a administração pública se permita a caracterização exclusiva do objeto como fornecimento de mão de obra ou a subordinação dos empregados da contratada à administração da contratante. (CARELLI, 2003, p. 117).

Tal vedação tem, por intuito precípuo, impedir que se utilize da terceirização para violar a regra constitucional determina a realização de concursos públicos. Ludwig (2007, p 22), entende que, quando os contratos têm este escopo, ferem os princípios da moralidade e da impessoalidade ao passo que impedem o acesso de forma democrática às funções públicas, favorecendo o nepotismo e o apadrinhamento.

Uma vez visitado o quesito da terceirização no setor público, percebe-se que o mesmo é permitido desde que se amolde às previsões normativas e seja analisado à luz dos princípios que regem a administração pública. Ocorre que aqueles contratos celebrados sem este cuidado serão tidos como contratos ilícitos de terceirização as quais trazem consequências quanto à responsabilidade da administração pelas verbas trabalhistas oriundas destes.

## **2.6 Responsabilidade da administração pública nos contratos de terceirização.**

A administração pública sempre gozou do seu princípio máximo que se reflete no interesse público sobre o privado, não sendo, portanto, aplicada à retromencionada os mesmos entendimentos legais dos aplicados aos particulares.

Essa presunção estende-se também nas relações de trabalho, especialmente, nos regimes estatutários que gozam de regras próprias para assegurar direitos dos funcionários públicos. Porém ao tratar a terceirização, diversos debates foram travados sobre a responsabilidade pelo adimplemento de verbas trabalhistas quando essa terceirização se dá no âmbito da administração pública. (PIMENTA, 2011)

A matéria encontra-se regulada pela lei 8.666 de 1993 que trata dos contratos da administração pública, em especial no seu artigo 71, parágrafo 1º, na qual consta a expressa previsão da exoneração da administração pública sobre os contratos com particulares, pelas verbas trabalhistas, previdenciárias, fiscais e comerciais.

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

§ 1º A inadimplência do contratado, com referência aos encargos trabalhistas, fiscais e comerciais não transfere à Administração Pública a responsabilidade por seu pagamento, nem poderá onerar o objeto do contrato ou restringir a regularização e o uso das obras e edificações, inclusive perante o Registro de Imóveis. (BRASIL, 1993)

Segundo Pimenta (2011), tal lei surgiu, justamente, após a aprovação da súmula 331 do Tribunal Superior do trabalho que, em sua redação original, atribuía à administração pública o mesmo tratamento às empresas particulares no tocante à terceirização, ou seja, a administração pública seria responsável subsidiária quando houvesse inadimplemento das obrigações trabalhistas, abarcando garantir que a terceirização não se tornasse um meio de precarização das relações de trabalho e também não restassem desamparados os trabalhadores.

A redação original do item IV da súmula 331 assim fora publicado: *“IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial.”* (BRASIL, 1993)

Tal previsão, segundo Pimenta (2011), fez aflorar inúmeras condenações que recaiam sobre a administração pública, levando os órgãos e entes contratantes a questionarem tais decisões, visto que a lei 8.666 de 1993 fazia expressa menção à

exoneração de responsabilidade e tal dispositivo estava vigente e não fora declarado inconstitucional.

Nesse cenário, o Tribunal Superior do Trabalho pacificou a questão sem, contudo, declarar a inconstitucionalidade o artigo 71, parágrafo 1º da lei 8.666 de 1993, alterando a redação da súmula 331, tornando expresso, a responsabilidade patrimonial da administração pública nos contratos de terceirização (SOUSA, 2012).

IV ó O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei nº 8.666, de 21.06.93) (TST, 2000)

Para Sousa (2012), concernente a tal decisão, embora não enfrentasse a inconstitucionalidade do artigo 71, parágrafo 1º da lei 8.666 de 1993, estava sedimentado e em consonância com a previsão do artigo 37, parágrafo 6º, que trata da responsabilidade objetiva da administração pública, na qual não se verifica a existência de dolo ou culpa.

Nessa evolução histórica, percebe-se forte tendência do Tribunal Superior do Trabalho em reconhecer a responsabilidade subsidiária da administração pública nos contratos de terceirização; porém dado o fato de não ter sido declarada a inconstitucionalidade do artigo 71, parágrafo 1º da lei 8.666 de 1993, o questionamento foi levado a apreciação do Supremo tribunal Federal no julgamento da ação direta de constitucionalidade 16-DF.

Nesse julgamento proferido em 24 de novembro de 2010, a Corte Superior entendeu, por maioria, pela constitucionalidade do artigo 71, parágrafo 1º da lei 8.666 de 1993, tornando expresso que a responsabilização da administração pública não poderia se dar de forma direta e automática, como fazia a súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho quando ocorresse o mero inadimplemento das obrigações trabalhistas pelos contratados.

Embora declarada constitucional, tal norma, por si só, não afastaria a responsabilidade da administração de forma absoluta, pois, conforme se verifica nos votos proferidos pelos ministros do Supremo Tribunal Federal, a análise do caso concreto deveria ser realizada pontualmente nas ações trabalhistas e, caso verificada culpa da administração pública, essa poderia ser responsabilizada. Como se verifica no voto do ministro relator Cezar Peluso (2010):

Eu reconheço a plena constitucionalidade da norma, e se o tribunal a reconhecer, como eventualmente poderá fazê-lo, a mim me parece que o tribunal não pode nesse julgamento impedir que a justiça trabalhista, com base em outras normas, em outros princípios e à luz dos fatos de cada causa, reconheça a responsabilidade da administração. (ADC 16, STF, 2010)

Peluzo (2010), ainda, destaca em seu relatório, que entende o posicionamento das decisões trabalhistas, sendo possível a imputação de responsabilidade em determinados casos.

Eu só quero dizer o que eu estou entendendo a postura da Justiça do Trabalho. Ela tem dito o seguinte: realmente, a mera inadimplência do contratado não transfere a responsabilidade nos termos do que está na lei, nesse dispositivo. Então esse dispositivo é constitucional. Mas isso não significa que eventual omissão da administração pública na obrigação de fiscalizar as obrigações do contratado não gere responsabilidade à administração. É outra matéria, são outros fatos, examinados à luz de outras normas constitucionais. Então, em outras palavras (...), nós não temos discordância sobre a substância da ação, eu reconheço a constitucionalidade da norma. Só estou advertindo ao tribunal que isso não impedirá que a Justiça do Trabalho recorra a outros princípios constitucionais e, invocando fatos da causa, reconheça a responsabilidade da administração, não pela mera inadimplência, mas por outros fatos (PELUSO, 2010)

Em consonância com este entendimento, seguindo o voto do relator, o ministro Ricardo Lewandowski traz, pontualmente, que a declaração de constitucionalidade não afasta de forma absoluta a responsabilidade da administração, sendo que, havendo outros fatores os quais demonstrem a culpa, a responsabilidade poderá recair sobre a administração pública:

Eu tenho acompanhado esse posicionamento do Ministro Cezar Peluso no sentido de considerar a matéria infraconstitucional, porque realmente ela é decidida sempre no caso concreto, se há culpa ou não. Nos defrontamos quase que cotidianamente em ações de improbidade, que são empresas de fachada, muitas vezes constituídas com capital de mil reais que participam de licitações milionárias e essas firmas depois de feitas ou não feitas as obras objeto da licitação, desaparecem do cenário jurídico e mesmo do mundo fático e ficam com um débito trabalhista enorme. O que ocorre no caso? Há claramente, culpa in vigilando e in eligendo da administração e aí, segundo o TST, incide ou se afasta, digamos assim, esse art. 71, § 1º, da Lei nº 8.666. (LEWANDOWSKI, 2010)

Gilmar Mendes (2010) também expõe em seu voto que a administração pública tem o dever de fiscalizar seus contratados, não podendo agir com negligência diante de suas obrigações como contratante:

Bem verdade que os conflitos que têm sido suscitados pelo TST fazem todo o sentido e talvez exijam dos órgãos de controle, seja TCU, seja Tribunal de Contas do Estado, os responsáveis pelas contas dos municípios, que haja realmente fiscalização, porque realmente o pior dos mundos pode ocorrer para o empregado que presta o serviço. A empresa recebeu, certamente recebeu da Administração, mas não cumpriu os deveres elementares, então essa decisão continua posta. Foi o que o TST de alguma forma tentou explicitar ao não declarar a inconstitucionalidade da lei e resgatar a ideia da súmula, mas que haja essa culpa in vigilando é fundamental (...). Talvez aqui reclamem-se normas de organização e procedimento por parte dos próprios órgãos que têm que fiscalizar, que inicialmente são os órgãos contratantes e depois os órgãos fiscalizadores, de modo que haja talvez até uma exigência de demonstração de que se fez o pagamento, o cumprimento, pelo menos das verbas elementares, o pagamento de salário, o recolhimento da previdência social e do FGTS (MENDES, 2010)

Analisando a decisão, Pimenta (2011) demonstra que, embora tenha sido declarada a constitucionalidade do artigo 71, parágrafo 1º da lei 8.666 de 1993, essa decisão não impede a aplicação conglomerante das demais leis e da constituição para atribuir, em caso de culpa, a responsabilidade da administração pública pelo adimplemento de verbas trabalhistas decorrente dos contratos de terceirização.

Assim, a administração pública tem como obrigação a fiscalização do contrato, bem como zelar pela celebração de terceirizações em conformidade com a lei, para que não seja responsabilizada pelos débitos remanescentes do contrato.

Nesse sentido, e após o julgamento da ação direta de constitucionalidade 16-DF, o Tribunal Superior do trabalho reeditou a súmula 331, modificando o item IV e inserindo um novo item tratando, especialmente, da terceirização no âmbito da administração pública.

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

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei nº 8.666, de 21.06.93, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada. (TST, 2011)

Tal decisão, segundo Amorin (2012), revela que, ainda que exista uma supremacia do interesse público sobre o privado, a administração pública não pode, simplesmente, omitir-se nos contratos de terceirização firmados, porque envolvem direitos trabalhistas assegurados constitucionalmente, e que são direitos fundamentais sociais e base da estrutura econômica brasileira, já que o trabalho é tido pelo artigo 1º como fundamento do

Estado democrático de direito. Logo, preterir de forma absoluta esses direitos seria ir de encontro aos valores da sociedade brasileira.

Outra questão ainda é enfrentada por Pimenta (2011) ao se debruçar sobre o tema, inferindo ao trabalhador como lícito a simples alegação de que houve culpa por parte da administração pública na fiscalização e gestão do contrato do qual teve seus direitos lesionados. Isso se dá pela análise das normas processuais que regem o direito do trabalho e colocam o obreiro como posição de hipossuficiência frente aos empregadores, bastando apenas suscitar uma breve exposição dos fatos que resultam no dissídio. Já, para a administração pública, incumbe demonstrar a legalidade do contrato e sua efetiva fiscalização, como forma de afastar a pretensão do trabalhador, sendo este fato impeditivo de seu direito.

### **3 ESTUDO 1 6 O ESTADO DA ARTE DA PRODUÇÃO CIENTÍFICA SOBRE TERCEIRIZAÇÃO**

O termo terceirização permeia, como já salientado, diversos ramos das ciências, principalmente, debatido na área de administração e direito, justamente, pelo fato do fenômeno estudado ser diretamente ligado ao trabalho. Entretanto, embora o tema abordado tenha o mesmo tratamento das análises em cada área, diverge quanto ao conteúdo.

Partindo desta premissa, buscou-se avaliar a produção científica sobre o tema terceirização nas áreas de administração e direito sobre dois vieses: o volume de produção e a análise dos assuntos estudados, para verificar em quais pontos os ramos de estudo se tocam e também o quanto se distanciam.

#### **3.1 Referencial Teórico**

As noções iniciais de bibliometria, remontam ao início do século XIX, atribuído a Cole e Sales (1917), o primeiro estudo sobre este método. No entanto o termo bibliometria é atribuído a Pritchard que o define como um método de análise de informações escritas, baseado em estatísticas de indicadores bibliográficos. (Escorsa e Maspons, 2001)

Dessa feita, almeja-se com este trabalho verificar o estado da arte da produção científica no tocante à terceirização nas relações de trabalho no âmbito do regime jurídico de direito público, por meio de pesquisa qualitativa do volume de produção nesta área, através da medição estática dos índices de produção e disseminação do conhecimento. (ARAÚJO, 2006)

O estudo bibliométrico é amparado por três principais leis que norteiam a pesquisa e o tratamento das informações retornadas, garantindo um olhar científico sobre a produção existente, sem a influência subjetiva do pesquisador. Cada uma destas leis aborda uma visão diferente de enfoque sobre os elementos pesquisados, como autores, periódicos e descritores. São estas: a lei de Lotka, lei de Bradford e lei de Zipf. (ARAÚJO, 2006)

A lei de Lotka, segundo Araújo (2006), foi desenvolvida em 1926 e está relacionada à produtividade de autores e parte da premissa de que alguns pesquisadores publicam muito e muitos publicam pouco, e enuncia que a relação entre o número de autores e o número de artigos por eles publicados segue a lei do inverso do quadrado,  $1/n^2$ , ou seja, em dado período de tempo, o número de autores que escreveram dois trabalhos sobre o tema

seria igual a  $\frac{1}{4}$  do número de autores que escreveram um. Essa lei avalia a produtividade dos pesquisadores, identifica os centros de pesquisa mais desenvolvidos e verifica a solidez de uma área científica. (ARAÚJO, 2006; GUEDES & BORSCHIVER, 2005)

A lei de Bradford, definida em 1934, por sua vez, debruça-se sobre conjuntos de periódicos objetivando descobrir a extensão na qual publicações de determinado assunto aparecem em determinados periódicos. Essa lei sugere à medida em que surgem os primeiros artigos sobre determinada temática, estes são submetidos a uma pequena seleção por periódicos apropriados e, se aceitos, tais periódicos atraem mais e mais artigos, constituindo um núcleo de periódicos mais produtivos sobre o assunto. (ARAÚJO, 2006; GUEDES & BORSCHIVER, 2005)

Por fim, a lei de Zipf, formulada em 1949, descreve a relação de frequência entre determinadas palavras num texto. A proposta de Zipf é de que o assunto do trabalho científico se baseia no princípio do menor esforço, isto é, o autor economiza no uso das palavras, gerando repetição do vocábulo que será considerado o assunto do trabalho. (ARAÚJO, 2006; GUEDES & BORSCHIVER, 2005)

Ao salientar a existência dessas três leis que originaram o estudo bibliométrico, este trabalho foca-se, principalmente, na lei de Zipf, consistente na procura por palavras-chaves inseridas nos textos pesquisados, a frequência do uso para determinar o assunto do texto.

### **3.2 Método**

Para este estudo, o método proposto é o da bibliometria: trata-se de uma técnica quantitativa de mensuração da produção científica e o fluxo de informações sobre determinada temática com a aplicação de técnicas estatísticas e matemáticas para descrever, quantitativamente, o volume de informação sobre determinado tema nos meios de comunicação. (ARAÚJO, 2006)

Porquanto esta pesquisa tem natureza exploratória direcionada a buscar maiores informações sobre o assunto estudado. Nas pesquisas exploratórias, utilizam-se procedimentos sistemáticos tanto para a obtenção de observações empíricas quanto para a análise de dados, podendo, ainda, serem utilizados simultaneamente, o que vai ao encontro do objetivo proposto neste estudo. (MARCONI; LAKATOS, 2006)

Esse método apresenta baixo custo pois permite a construção de indicadores que possam embasar a avaliação sobre a produção de determinado tema, propiciando uma

avaliação quantitativa das publicações mais relevantes e identificar tendências e crescimento do conhecimento sobre o campo abordado. (GUEDES; BORSCHIVER,2005)

Os atuais sistemas de distribuição de informações, certamente, aumentaram o fluxo de publicações científicas, bem como o acesso a estas informações por uma gama maior de pesquisadores. Inicialmente, concebida para estudos em publicações em livros, o estudo bibliométrico revelava-se extremamente trabalhoso e, portanto, pouco difundido na comunidade científica. Com o avanço das tecnologias, a pesquisa se tornou-se muito mais simples e célere, uma vez que os bancos de dados permitem consultas múltiplas em curto tempo. Assim, alguns autores preferem utilizar o termo informetria ou mesmo webmetria, já que as pesquisas não são feitas mais em livros diretamente. (ARAÚJO,2006)

Para realizar os estudos bibliométricos pretendidos foram, inicialmente, selecionadas as bases de dados nas quais a pesquisa seria realizada. Para a área de Administração, optou-se pela pesquisa na base de dados da Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração (ANPAD), a qual congrega quatro expressivos periódicos: BAR - Brazilian Administration Review, que possui qualis A2 na área de administração; RAC - Revista de Administração Contemporânea e também possui qualis A2; TAC - Tecnologias de Administração e Contabilidade; e a RAC eletrônica. A base ainda conta com todos os anais dos congressos realizados pela ANPAD. Desta forma, obtém-se uma base de dados que demonstra o universo da área de Administração.

Guimarães et al (2015) consideram em seu trabalho bibliométrico que a base da ANPAD apresenta grande representatividade no universo de estudos na área de administração e contabilidade devido ao seu fator de impacto nas produções científicas, bem como pelos eventos que realiza. A mesma base de dados foi utilizada por Souza et al (2015) em sua pesquisa na qual também apontam a relevância das publicações dessa organização para os pesquisadores da área.

Na área do Direito, não foi encontrada nenhuma base de dados organizada que pudesse apresentar tanta expressividade quanto da área de administração. Destarte, a opção foi pesquisar nas revistas de todos os tribunais regionais do país (TRT) e também na revista do tribunal superior do trabalho (TST). Os tribunais regionais do trabalho são organizados por regiões; atualmente, 24 tribunais distribuídos pelo país, abrangendo todos os estados da federação e constituem a segunda instância da justiça do trabalho do Brasil; desta forma buscam pacificar o entendimento da aplicação das leis no âmbito regional. Em relação ao Tribunal Superior do Trabalho, com sede em Brasília, possui jurisdição em todo país, cuja função principal é de uniformizar a jurisprudência trabalhista brasileira. Entende-

se, então, que as revistas publicadas por esses órgãos jurisdicionais apontam as discussões mais recentes na esfera do direito do trabalho que, diretamente, afeta a questão da terceirização.

Em ambas pesquisas, os descritores utilizados decorrem da definição de terceirização proposta por Marcelino (2007) e Miranda e Tinoco (2002) que abrange todas as formas de subcontratação, demonstrada no referencial teórico geral. Dessa forma, foram utilizados como parâmetros da pesquisa as palavras: terceirização, subcontratação, pjtização, cooperativas e prestação de serviços, de forma individualizada, sem qualquer complemento, para buscar um número maior de resultados, pois toda e qualquer referência ao conceito definido por terceirização seria retornada como resultado positivo da pesquisa.

Além do volume de produção, utilizando a classificação proposta por Montero e Leon (2007), intenciona-se analisar a metodologia de investigação organizando os textos selecionados em três categorias: teóricos, empíricos quantitativos e empíricos qualitativos, para verificar como cada área do conhecimento tem procedido na elaboração dos trabalhos.

Para traçar tal categorização, toma-se por estudos teóricos, todos os trabalhos em que os autores não fornecem seus próprios dados originais, nem apresentem nova análise dos dados já recolhidos ou publicados. Ou seja, um estudo será considerado como teórico quando apenas apresentar avanços teóricos, revisões, análises comparativas e críticas de teorias, modelos ou evidências empíricas. (MONTERO, LÉON; 2007)

Para os trabalhos empíricos quantitativos, serão considerados todos aqueles em que os autores apresentam os seus próprios dados empíricos originais, obtidos por pesquisas em estudos descritivos e experimentos no qual o elemento subjetivo não seja considerado; enquanto que a categoria de trabalhos empíricos qualitativos utilizam métodos que apontam subjetivismo dos autores ao analisar os fenômenos, como: etnografia e estudos de caso. (MONTERO, LÉON; 2007)

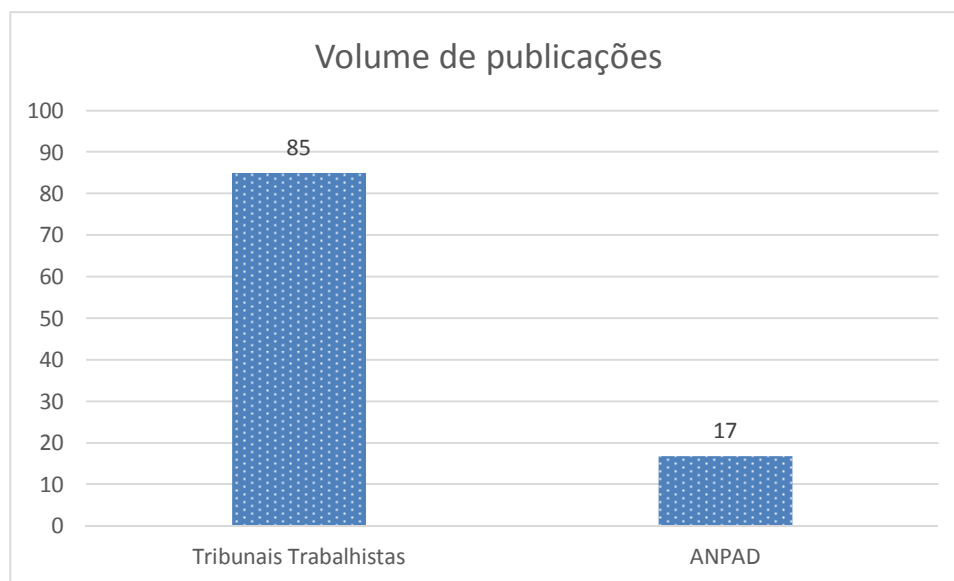
Para melhor compreender o fenômeno proposto, a análise qualitativa da produção proposta por Araújo (2006) revela-se limitada, pois trata de um método que apenas enumera e mede a produção. Nesse viés, busca-se aplicar também uma análise qualitativa proposta por Kobashi e Santos (2008) que almeja compreender e explicar o fenômeno a partir de relações quantificadas, provindas da aplicação de técnicas bibliométricas.

Para a análise qualitativa, procede-se a leitura dos textos encontrados objetivando analisar os contornos de cada pesquisa, identificando qual o conceito de terceirização é adotado pelos autores, qual a área de estudos (público ou privado) e a posição dos autores quanto aos efeitos da terceirização na relação de trabalho (precarização ou evolução).

Os dados encontrados foram tabulados em duas planilhas distintas no software Microsoft Excel: uma, com a produção da área de administração e outra, com a produção da área do direito e, no mesmo programa, geradas as análises estatísticas e a elaboração dos gráficos.

### 3.3 Discussão e resultados

A análise inicial deu-se pelo volume de publicações em determinado espaço de tempo envolvendo os descritores utilizados. Inicialmente, a pesquisa foi realizada sem uma definição cronológica, ou seja, buscaram-se resultados sem qualquer limitação temporal; entretanto verificou-se que, em ambos os universos pesquisados, os artigos retornados partiam do ano de 2002. Na base de dados da ANPAD, foram retornados 17 artigos versando sobre a temática pesquisada, enquanto que nas revistas dos tribunais trabalhistas foram retornados 85 artigos, conforme se verifica no Gráfico 01 abaixo.



**Gráfico 1** - Frequência absoluta de publicações sobre o tema terceirização nos tribunais trabalhistas e na ANPAD, nos anos de 2002 a 2015.

Nessa primeira análise, já é possível perceber que o tema é muito mais abordado nas discussões jurídicas em relação às discussões administrativas. Isso demonstra que, embora a terceirização seja oriunda de técnicas da administração, suas repercussões no judiciário geram mais discussões científicas; talvez, pelo fato de não haver uma normatização definida sobre a temática, o que abre margem para interpretações e, conseqüentemente, mais estudos.

Com o intuito de verificar estatisticamente esta informação, procedeu-se a um teste t de *Student* para amostras independentes, que é teste de hipótese como forma de inferência estatística para comparação de médias, buscando verificar se as médias de produção da ANPAD guardam correlação com as médias da produção dos tribunais trabalhistas.

Para tanto foi utilizado o software IBM SPSS *statistics*, e lançados os dados em uma coluna agrupado em "ANPAD" e "TRIBUNAIS", a comparação entre as médias foi realizado pela distribuição das produções nos anos pesquisados, assim, o programa utilizado retornou os seguintes resultados:

**Tabela 1** é Estatística descritiva do grupo de publicações

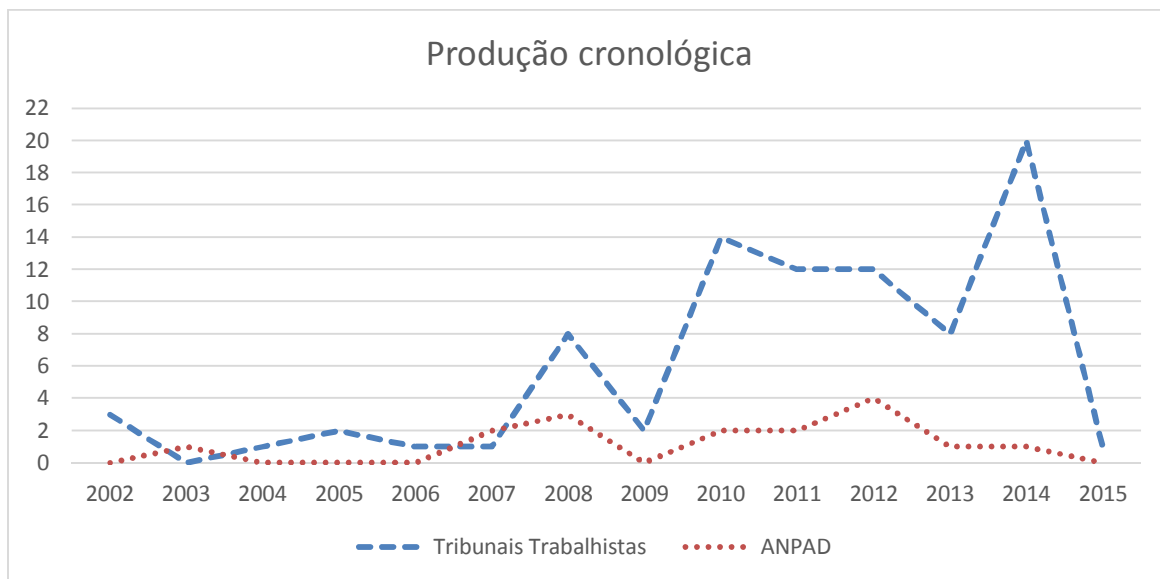
Estatísticas de grupo					
Base_de_dados	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão da Média	
N_publicacoes	TRIBUNAIS	14	6,07	6,306	1,685
	ANPAD	14	1,57	1,785	,477

**Tabela 2** é Teste T de Student para comparação entre as médias de publicações

Teste de amostras independentes										
		Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias					95% Intervalo de Confiança da Diferença	
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferença média	Erro padrão da diferença	Inferior	Superior
N_publicacoes	Variâncias iguais assumidas	22,597	,000	2,569	26	,016	4,500	1,752	,900	8,100
	Variâncias iguais não assumidas			2,569	15,070	,021	4,500	1,752	,768	8,232

Na Tabela 1, tem-se a estatística descritiva do grupo, com o número de amostras (anos), a média, desvio padrão e erro padrão. Já na Tabela 2, tem-se inicialmente a aplicação do teste de Levene que permite verificar a homogeneidade das variâncias comparadas. No caso, pode-se verificar que as variâncias não são homogêneas nos grupos comparados, isso porque a significância associada ao teste é inferior a 0,05 (95%), assim utiliza-se os valores do teste t para variâncias iguais não assumidas, retornando o valor da significância do teste t foi de 0,021, isso demonstra que existem diferenças significativas entre as médias comparadas.

Uma vez verificado que existem diferenças significantes entre o volume de produção das duas áreas, buscou-se avaliar a evolução das produções sobre o tema no tempo, os artigos foram agrupados pelo ano de publicação, cujo resultado se verifica no gráfico 2 abaixo, no qual se percebe nas discussões trabalhistas uma acentuação das discussões a partir de 2010 e essas vêm-se mantendo em evidência nos anos seguintes com um maior número em 2014. Já, nas publicações da ANPAD, verifica-se uma regularidade de publicações também entre 2010 e 2014.



**Gráfico 2** - Evolução cronológica e comparativa do número de publicações nas bases de dados pesquisadas.

Esse aumento na produção sobre a temática aparenta estar relacionado com o julgamento, pelo Supremo Tribunal Federal (STF), da ação direta de constitucionalidade 16, proposta pelo Distrito Federal para confirma a validade da norma jurídica prevista no artigo 71, parágrafo 1º, da lei 8.666/93, que trata da responsabilidade da administração pública em caso de inadimplemento dos contratos trabalhistas. Tal decisão confrontava diretamente com o item IV da súmula 331 TST, incluído em 2000 para regular a responsabilidade da administração pública nos contratos de terceirização.

O artigo 71 e seu parágrafo 1º da lei 8.666/93 consagram total descaracterização de responsabilidade da administração pública perante contratados, limitando a responsabilidade apenas ao contratado, destoando das regras sobre terceirização aplicáveis à iniciativa privada.

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

§ 1º A inadimplência do contratado, com referência aos encargos trabalhistas, fiscais e comerciais não transfere à Administração Pública a responsabilidade por seu pagamento, nem poderá onerar o objeto do contrato ou restringir a regularização e o uso das obras e edificações, inclusive perante o Registro de Imóveis. (BRASIL, 1993)

Já, o item 4 da súmula 331 do TST abria possibilidade de reconhecimento de responsabilidade subsidiária da administração pública nos casos de inadimplemento das obrigações trabalhistas pelo contratado.

Enunciado nº 331 ó contrato de prestação de serviços ó legalidade ó revisão do enunciado 256 IV ó O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que este tenha participado da relação processual e consta também do título executivo judicial (BRASIL, 2000).

Para verificar a objetividade desta informação, lança-se mão novamente do teste t de *student* para amostras independentes, onde se comprou o volume de publicações nos tribunais de 2002 à 2010 e de 2011 à 2015, para avaliar se há diferença significativa no volume de produção após a nova edição da súmula 331 do TST. Mais uma vez o *software* utilizado foi o IBM SPSS statistics, que retornou os seguintes resultados.

**Tabela 3** ó Estatística descritiva das publicações dos tribunais nos períodos 2002-2010 e 2011-2015.

Base_de_dados	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão da Média
N_publicacoes tribunais_2002-2010	9	3,56	4,558	1,519
tribunais_2011_2015	5	10,60	6,914	3,092

**Tabela 4** - Teste T de Student para comparação entre as médias de publicações dos tribunais nos períodos de 2002-2010 e 2011-2015.

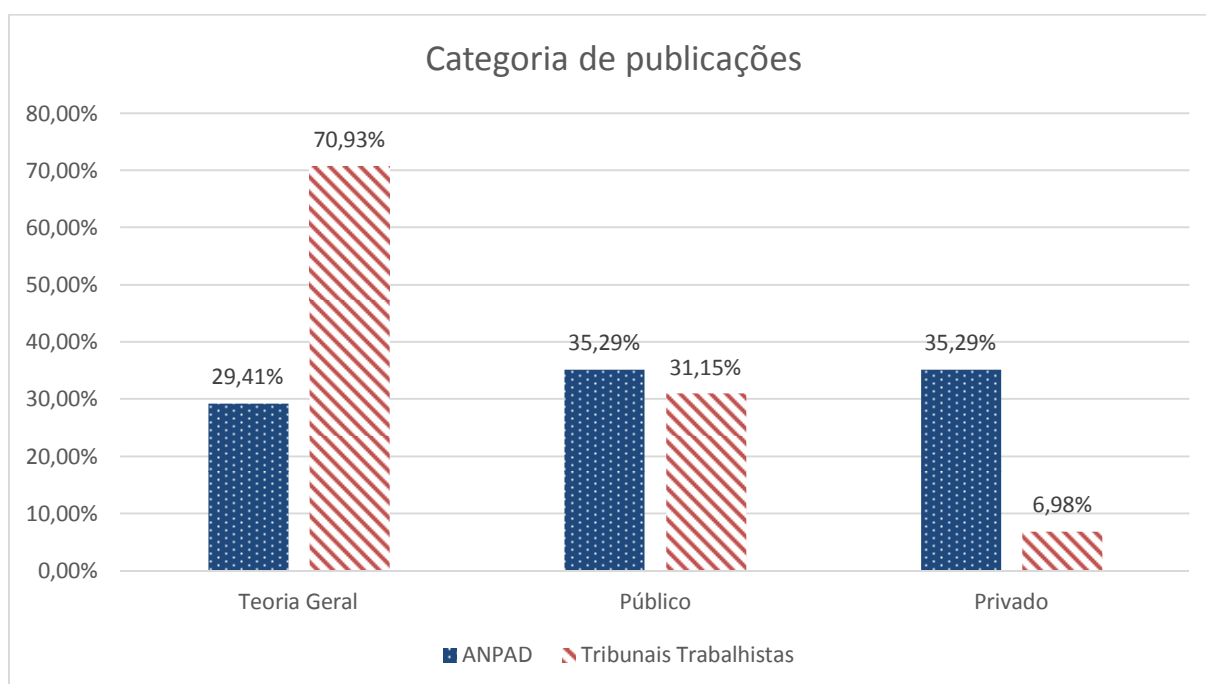
		Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferença média	Erro padrão da diferença	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
									Inferior	Superior
N_publicacoes	Variâncias iguais assumidas	,681	,425	-2,314	12	,039	-7,044	3,044	-13,677	-,412
	Variâncias iguais não assumidas			-2,045	5,991	,087	-7,044	3,445	-15,478	1,389

Nesta análise o teste de Levene teve com valor de significância 0,425, que é maior que 0,05, podendo concluir que as amostras estudadas são homogêneas, levando a aplicação dos valores para variâncias iguais assumidas. Desta forma a significância do teste t utilizada será de 0,039, indicando que existem diferenças significativas entre as médias de produção antes e depois de 2011. Tal dado é relevante, pois esta acalorada discussão no universo jurídico faz com que se retome as discussões legislativas sobre o tema.

A análise bibliométrica proposta busca ainda verificar sobre qual temática a terceirização é abordada nos artigos pesquisados. Para tanto, criaram-se três categorias: a primeira denominada teoria geral, em que o assunto é abordado de forma ampla sem trazer um foco definido de polarização entre a iniciativa privada e a administração pública; os artigos, assim classificados, demonstram uma visão geral da terceirização independente do

ramo do direito a que está vinculada. Percebe-se que, nessa classificação, os textos pesquisados atacam, denotadamente, três temas ligados à terceirização: a precarização do trabalho, a definição e formas de terceirização e a aplicabilidade da terceirização.

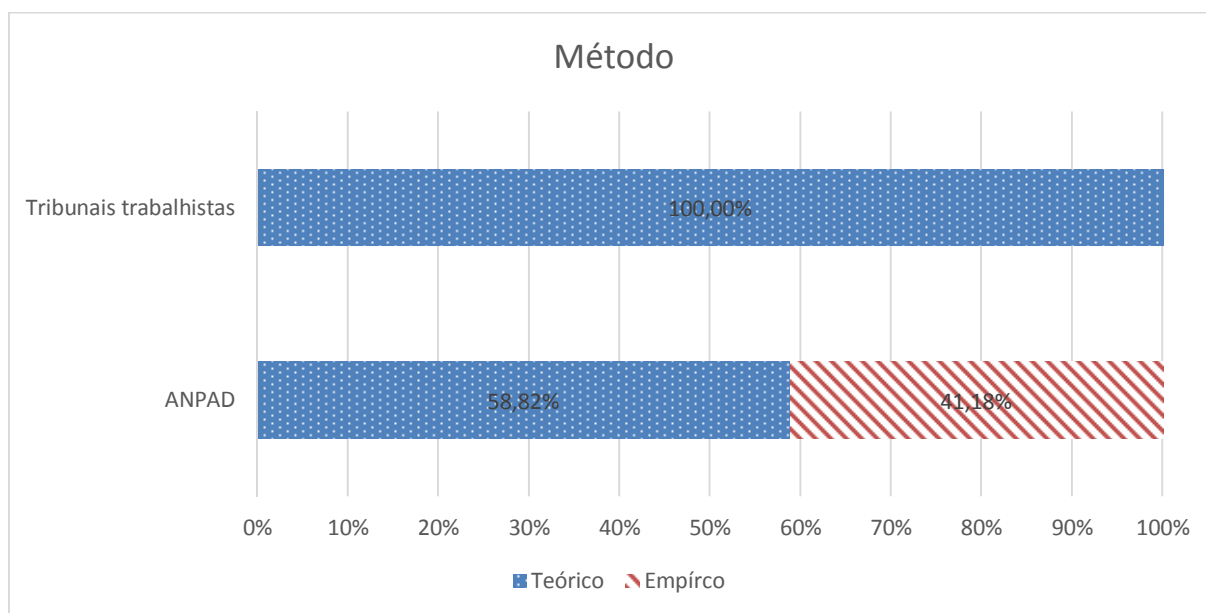
A segunda categoria trata da terceirização no âmbito da administração pública, envolvendo como assuntos principais a legalidade e a responsabilidade dos entes públicos diante do fenômeno da terceirização. Por sua vez, a terceira categoria debruça-se sobre os textos que têm ligação direta com a iniciativa privada, tratando, principalmente de estudos sobre a gestão da terceirização. A compilação dos resultados pode ser analisada no Gráfico 3, a seguir:



**Gráfico 3** - Freqüência de publicações agrupadas por categorias abordadas nos trabalhos.

Percebe-se pelo gráfico traçado que, nos tribunais trabalhistas, os trabalhos são mais direcionados à teoria geral da terceirização com discussões conceituais e exegese jurídica, sendo que as publicações nas revistas trabalhistas pouco produzem com relação à iniciativa privada de forma direta. Ocorre, para o direito, o que se busca é traçar teorias abrangentes as quais possam regular de forma completa a terceirização, independente do ramo em que esteja inserida. As publicações nos tribunais trabalhistas categorizadas como de direito público, revelam que existem férteis discussões acerca do tema na administração pública, vez que esta possui princípios e normas peculiares à iniciativa privada.

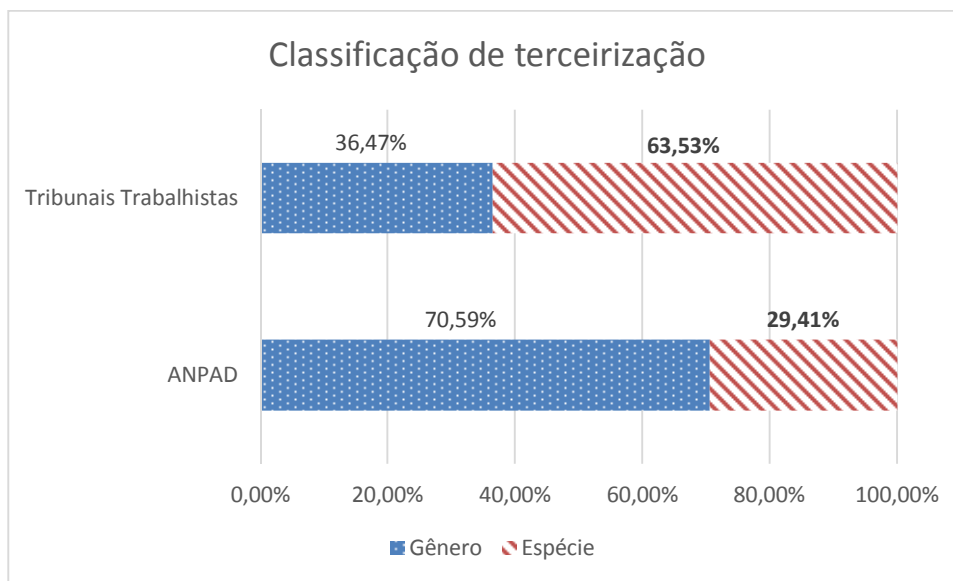
Já, na ANPAD, verifica-se uma distribuição mais uniforme das produções entre as categorias estabelecidas; o que, pela leitura dos textos, demonstra uma abordagem diferente daquela dos textos jurídicos, com enfoques no tipo de organização que vivencia o fenômeno da terceirização. Tal observação dá-se pelo método utilizado nas pesquisas e na elaboração dos textos. Nas publicações dos tribunais trabalhistas, todas as pesquisas são teóricas enquanto que, na ANPAD, já se verifica a realização de pesquisas empíricas na modalidade estudo de caso, o que indica a diferente visão das áreas do conhecimento sobre o mesmo assunto.



**Gráfico 4** - Distribuição dos trabalhos pelo método de pesquisa utilizado.

Buscou-se, ainda, no estudo bibliométrico verificar qual o limite do conceito de terceirização que cada autor utiliza, de forma a mensurar como a comunidade científica tem entendido o conceito de terceirização. Como tratado anteriormente, constatam-se duas correntes de pensamento sobre o conceito: a primeira, aquela tratada por Druck e Franco (2008) e Marcelino (2007), na qual a terceirização é um gênero no qual estão inseridas diversas formas de relação de trabalho: Nesse conceito, a terceirização torna-se sinônimo de subcontratação, enquanto que a segunda corrente, tratada por Martins (2005), limita o conceito às relações envolvendo uma empresa tomadora e uma prestadora para fornecimento de mão de obra, considerando a terceirização apenas uma espécie de subcontratação distinta e com regulação diferente das demais. Assim, a partir da leitura dos textos pesquisados, classificaram-se os conceitos tratados em gênero (primeira linha de

pensamento) e espécie (segunda linha de pensamento), sendo o resultado compilado no Gráfico 05, abaixo:



**Gráfico 5** - Distribuição da classificação da terceirização nas publicações analisadas.

Nessa análise, verifica-se que, para as publicações dos tribunais trabalhistas, a terceirização é conceituada, principalmente, como a relação entre empresa tomadora e empresa prestadora, isto é, uma espécie de subcontratação dentre outras existentes. Essa tendência de classificação pode ser explicada pela redação da súmula 331 do TST, que, expressamente, trata da terceirização pela utilização de empresa interposta.

- I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).  
 II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988). (BRASIL, 2011)

Desta feita, dada a falta de normatização acerca do tema, a fonte de pesquisa jurídica fica limitada à súmula 331 que norteia a questão nos tribunais trabalhistas brasileiros; entretanto 29 dos 86 artigos pesquisados nesta base de dados apontam que a definição não pode ser tão simplória, dada a evolução rápida das ferramentas de gestão administrativas e tecnológicas que propiciam diferentes modalidades de trabalho subcontratado, os quais estariam sem qualquer regulação se não forem consideradas como formas de terceirização.

Nos trabalhos da ANPAD, é certo afirmar que a maioria dos autores já visualiza a terceirização como gênero e não como espécie de subcontratação, analisando do enfoque da gestão as inferências que essa relação de trabalho traz para a organização. Entretanto, para verificar se há alguma significância estatística nas bases de dados entre a classificação utilizada, aplicou-se o teste de aderência do qui-quadrado, com o intuito de avaliar se há uma tendência estatística na distribuição da classificação.

Para realizar o teste foi utilizado o software IBM SPSS *statistics*, que retornou os resultados expostos nas Tabelas 5 e 6.

**Tabela 5** Quantidades observadas de trabalhos com classificação da terceirização em gênero e espécie.

	N Observado	N Esperado	Resíduo
Gênero	43	51,0	-8,0
Espécie	59	51,0	8,0
Total	102		

**Tabela 6** Quantidades observadas de trabalhos com classificação da terceirização em gênero e espécie.

	quantidade
Qui-quadrado	2,510 <sup>a</sup>
gl	1
Significância Assint.	,113

a. 0 células (0,0%) possuem frequências esperadas menores que 5. O mínimo de frequência de célula esperado é 51.

Analisando o resultado do teste, tem-se que a significância obtida foi de 0,113 pode-se afirmar com grau de 95% de confiabilidade estatística que não há diferenças significativas na classificação conceitual de terceirização utilizada nas publicações estudadas. Ou seja, não há uma tendência para que os textos científicos adotem uma ou outra classificação, já que não há significância na distribuição dessas classificações nos textos estudados.

## **4 ESTUDO 2 ó ANÁLISE DOS CONTRATOS E DECISÕES JUDICIAIS VERSANDO SOBRE TERCEIRIZAÇÃO DAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO SUPERIOR PÚBLICAS DO ESTADO DE GOIÁS**

### **4.1 Referencial teórico**

Tendo em vista o estudo 1 realizado, pode-se observar que não foram encontrados estudos empíricos sobre a utilização da terceirização pela administração pública, ou seja, as discussões científicas sobre o tema limitam-se ao aspecto teórico da realização deste fenômeno na administração pública.

Desta forma, justifica-se esta investigação proposta, pois busca-se verificar nas instituições públicas propostas a materialização da terceirização, a forma como vem sendo utilizada e suas consequências práticas como ferramenta de gestão, desde a formação dos contratos até implicações jurídicas desta prática.

Contratos são, segundo Diniz (2008), o acordo de vontade de duas ou mais pessoas com a finalidade de adquirir, resguardar, modificar ou extinguir direito. Diniz (2008) assevera que contrato é o acordo de duas ou mais vontades, na conformidade da ordem jurídica, destinado a estabelecer uma regulamentação de interesses entre as partes, com o escopo de adquirir, modificar ou extinguir relações jurídicas de natureza patrimonial.

Pode-se perceber nas definições trazidas que os contratos em geral têm natureza civil, sendo um negócio jurídico bilateral que gera obrigações para ambas as partes, as quais convencionam, por consentimento recíproco, a dar, fazer ou não fazer alguma coisa, verificando, assim, a constituição, modificação ou extinção do vínculo patrimonial. (MIRANDA, 2008)

Ocorre que, para os fins pesquisados, essa definição de contrato deve ser reduzida, pois as instituições analisadas fazem parte da administração pública, que possui regulação específica no que tange a contratos. Na definição de Di Pietro (2012), são entendidos como contratos administrativos os ajustes que o ente público celebra com pessoas físicas ou jurídicas, públicas ou privadas, para a consecução de fins públicos, segundo regime jurídico de direito público, no qual impera a supremacia do interesse público sobre o particular, ocupando o ente público um papel de superioridade na relação.

Com relação aos processos judiciais, Carvalho (2014) entende que as sentenças judiciais têm natureza jurídica de norma individual e concreta na qual existe um mandamento direcionado a um sujeito que deve cumprir este mandamento; logo, as sentenças judiciais como fontes externas documentais têm o condão de alterar a situação jurídica das instituições pesquisadas, criando, alterando ou extinguindo obrigações.

A jurimetria é um termo cunhado pelo advogado Lee Loevinger na década de 60, buscando uma forma de tornar as decisões judiciais experimentadas e não somente comentadas. (HADDAD, 2010). No Direito, a metodologia tradicional é puramente qualitativa, na análise das possíveis interpretações normativas. Entretanto, para a mensuração dos efeitos da aplicação das normas deve ser realizada em um estudo empírico.

Nesse enfoque, surge a jurimetria como sendo a aplicação dos métodos da Estatística e da Probabilidade ao estudo e elucidação dos fenômenos jurídicos. Assim, a aplicação desta metodologia permite recolher, resumir, interpretar e modelar dados, esclarecendo como uma determinada população de eventos se comporta. (NUNES e COELHO, 2010)

Ortiz (2014) demonstra que a jurimetria torna possível mensurar, quantitativamente, as decisões judiciais, verificando tendências, pontos de conflito, e demonstrar como os fatos se relacionam com as normas em situações concretas de aplicação da lei.

Segundo Loevinger (1963), a análise jurimétrica deve iniciar com a escolha de descritores para incentivar a pesquisa na base de dados. O número retornado de documentos contendo as palavras escolhidas pode tornar proibitivo a análise individual; lança-se mão na segunda etapa das ferramentas estatísticas. Tomando como população o número total de documentos, calcula-se a amostra necessária para validar o estudo e a tabulação de dados desta amostra, a depender das hipóteses que se deseja testar.

Neste esteira, as verificações propostas se darão nas instituições de ensino superior públicas, que segundo Di Pietro (2008), são autarquias culturais, que consistem, pela própria origem etimológica em um órgão da administração pública que possui um autogoverno, ou seja, é um órgão descentralizado da administração, com uma identidade própria. Ocorre que esta autonomia das autarquias, nas quais se inserem as instituições pesquisadas, não as afasta dos princípios e normas que regem o direito administrativo no tocante a contratação de empregados.

## 4.2 Método

### 4.2.1 Descrição do campo de pesquisa

Para fins da pesquisa proposta, optou-se por selecionar as instituições públicas de ensino superior do Estado de Goiás. Trata-se de uma escolha de conveniência, decorrente do tempo da pesquisa e dos gastos envolvidos, e também pelo motivo de que, por serem públicas, qualquer cidadão pode ter acesso a seus atos, o que viabiliza a pesquisa.

Dessa forma, elegem-se para a pesquisa, as quatro instituições públicas de ensino superior do Estado de Goiás, a saber: Universidade Federal de Goiás (UFG), Universidade Estadual de Goiás (UEG), Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás (IFG) e o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano (IF Goiano).

#### *5.2.1.1 Universidade Federal de Goiás (UFG)*

A Universidade Federal de Goiás surgiu em 14 de dezembro de 1960 pela lei 3.834-C de 1960 (BRASIL, 1960) que reuniu cinco escolas superiores que havia na capital goiana: a Faculdade de Direito, Faculdade de Farmácia e Odontologia, Escola de Engenharia, Conservatório de Música e a Faculdade de Medicina; e, posteriormente, reestruturada pelo decreto 63.817 de 1968 (BRASIL, 1968). Trata-se de uma autarquia federal que tem como principais atividades: Ensino, Pesquisa e Extensão e goza de autonomia didático-científica, administrativa e de gestão financeira e patrimonial (UFG, 2013).

A Universidade possui 5 regionais, onde a concentração administrativa central situa-se na regional de Goiânia que comporta também o Campus da cidade de Aparecida de Goiânia e quatro regionais localizadas no interior do estado localizadas nas cidades de Catalão, Jataí, Cidade de Goiás e Cidade Ocidental (UFG, 2013).

Atualmente, a UFG possui 2.447 servidores técnico-administrativos e 2.653 professores, sendo 2.354 efetivos e 299 Substitutos. Ao todo, estão matriculados 22.899 mil alunos de graduação presencial em 150 cursos de graduação e 81 programas de pós-graduação; destes, 53 Mestrados e 28 doutorados (UFG, 2015).

Tem como missão gerar, sistematizar e socializar o conhecimento e o saber, formando profissionais e indivíduos capazes de promover a transformação e o desenvolvimento da sociedade. (UFG, 2013)

#### *4.2.1.2 Universidade Estadual de Goiás (UEG)*

A Universidade Estadual de Goiás, com sede administrativa central localiza-se na cidade de Anápolis; foi criada em 1999, pela Lei 13.456 de 1999 (GOIÁS, 1999), que incorporou 13 instituições de ensino superior espalhadas pelo estado de Goiás e foi reestruturada pela lei 16.836, de 2009 (GOIÁS, 2009), unificando outras 26 instituições estaduais, totalizando 39 campi de ensino nas cidades de: Anápolis, Aparecida de Goiânia, Caldas Novas, Campos Belos, Ceres, Crixás, Edéia, Formosa, Goianésia, Goiânia, Goiás, Inhumas, Ipameri, Iporá, Itaberaí, Itapuranga, Itumbiara, Jaraguá, Jataí, Jussara, Luziânia, Minaçu, Mineiros, Morrinhos, Niquelândia, Palmeiras de Goiás, Pirenópolis, Pires do Rio, Porangatu, Posse, Quirinópolis, Sanclerlândia, Santa Helena, São Luís de Montes Belos, São Miguel do Araguaia, Senador Canedo, Silvânia, Trindade e Uruaçu. (UEG, 2014)

A UEG é uma fundação pública estadual, inicialmente, vinculada à Secretaria Estadual de Educação, e, posteriormente, por força do decreto 5.158 de 1999 (GOIÁS, 1999), passou a ser vinculada à Secretaria de Estado de Ciência e Tecnologia de Goiás. Atualmente, a Universidade atende 17.145 alunos, sendo 9.301 em cursos de licenciatura, 5.956 em cursos de bacharelado e 1.888 em cursos tecnológicos. Possui ainda 25 programas de pós-graduação, sendo 10 de mestrado. Conta com um quadro de 2.032 docentes e 1.775 técnicos-administrativos. (UEG, 2014)

Esta universidade tem como missão: "Produzir e socializar o conhecimento científico e o saber, desenvolver a cultura e a formação integral de profissionais e indivíduos capazes de se inserirem criticamente na sociedade e promoverem a transformação da realidade socioeconômica do Estado de Goiás e do Brasil." (UEG, 2014)

#### *4.2.1.3 Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia*

A trajetória histórica dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia teve origem em 1909, com a criação da Escola de Aprendizes Artífices, por meio do Decreto nº 7.566, de agosto daquele ano (BRASIL, 1909); e suas atividades tiveram início na então capital do Estado de Goiás, Cidade de Goiás, sendo, posteriormente, espalhadas por outras cidades do interior do estado e transformadas em escolas técnicas, com objetivo de proporcionar formação profissional. (IF GOIANO, 2015)

Essas escolas foram, inicialmente, subordinadas ao Ministério dos Negócios da Agricultura, Indústria e Comércio, e, em 1930, foram transferidas para a competência do Ministério da Educação e Saúde Pública. Posteriormente, em 1937, tiveram suas denominações convertidas nos Liceus Industriais. Em 1941, o ensino profissional no Brasil passou a ser considerado de nível médio e já, em 1942, nova mudança na denominação destas instituições alterou seus nomes para escolas industriais e técnicas quando em 1959, passaram a se denominar escolas técnicas federais, já adquirindo status de autarquia federal. (IF GOIANO, 2015)

Em 2008, com a edição da lei 11.892 (BRASIL, 2008) as escolas técnicas existentes no Estado de Goiás foram agrupadas sob a égide de Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, dada o reordenamento e da expansão da rede federal de educação profissional e tecnológica, considerando o tipo de formação ofertada aos discentes, brindando o Estado de Goiás com duas novas Instituições Federais de Ensino. (IFG, 2013)

#### 4.2.1.3.1 Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás (IFG)

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Goiás (IFG), tem natureza de autarquia federal que, assim como as Universidades Federais, possui autonomia administrativa, patrimonial, financeira e didático-pedagógica.

A criação do IFG deu-se com a transformação dos Centros Federais de Educação Tecnológica (CEFETs) em institutos federais e incorporou cursos de nível superior, deixando a instituição de oferecer apenas cursos integrados ao ensino médio para ofertar também cursos de licenciatura e bacharelado, bem como atuação em pós-graduação.

Essa instituição também possui estrutura multicampi, com 14 campi nas cidades de: Anápolis, Formosa, Goiânia, Inhumas, Itumbiara, Jataí, Luziânia, Uruaçu, Aparecida de Goiânia, Cidade de Goiás, Águas Lindas, Goiânia Oeste, Senador Canedo e Valparaíso.

Sua estrutura oferece 37 cursos técnicos, 7 licenciaturas, 6 bacharelados, 12 tecnólogos e 6 programas de pós-graduação sendo dois de mestrado. Ativa-se ainda em oito cursos de educação à distância (EAD) e, embora, não precise os números, traz a informação que atende mais de 20.000 alunos.

A missão do IFG é a de: formar e qualificar profissionais para os diversos setores da economia, bem como realizar pesquisas e promover o desenvolvimento tecnológico de novos processos, produtos e serviços, em estreita articulação com os setores produtivos e com a sociedade, oferecendo mecanismos para a educação continuada. (IFG, 2013)

#### 4.2.1.3.2 Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Goiano (IF Goiano)

Esta instituição também foi criada pela lei 11.892 de 2008 que transformou três das escolas agrícolas existentes no estado de Goiás em uma autarquia federal, logo equiparada às universidades federais, multicampi, atendendo a reorganização da educação profissional e tecnológica proposta para o país. As escolas unificadas foram: Centro Federal de Educação Tecnológica de Rio Verde, Centro Federal de Educação Tecnológica de Urutaí, e da Escola Agrotécnica Federal de Ceres. (IF GOIANO, 2015)

Atualmente, a instituição conta com 13 unidades organizacionais sendo uma unidade de administração geral, situada na cidade de Goiânia e 12 Campi nas cidades de Rio Verde, Urutaí, Ceres, Campos Belos, Iporá, Morrinhos, Posse, Trindade, Catalão, Hidrolândia, e Ipameri. Oferece cursos de nível médio e superior, sendo 13 cursos técnicos de nível médio, oito cursos de bacharelado, dois de licenciatura e seis tecnólogos de nível superior. Conta ainda com 10 cursos de educação à distância (EAD) e 10 cursos de pós-graduação, sendo nove mestrados e um doutorado, atendendo a 7.000 alunos. (IF GOIANO, sd)

O Instituto Federal Goiano tem como missão: *“promover educação profissional de qualidade, visando à formação integral do cidadão para o desenvolvimento da sociedade. E apresenta como visão: “Consolidar-se como instituição de referência nacional na promoção de educação profissional verticalizada.”* (IG GOIANO, sd)

#### 4.2.2 Fontes documentais

Para realizar o estudo, são analisados dois grupos de documentos diretamente ligados às instituições pesquisadas que possuem relação com a terceirização que se pretende estudar. No âmbito interno, tem-se como fonte documental os contratos celebrados pelas organizações estudadas enquanto que, no âmbito externo, têm-se os processuais judiciais que envolvem as instituições.

Serão coletados os contratos que versem sobre todas as formas de subcontratação de pessoal, conforme a definição adotada para a pesquisa do termo terceirização; contratos esses firmados diretamente entre as instituições de ensino pesquisadas e pessoas jurídicas de direito privado.

Com relação aos processos judiciais, busca-se coletar as sentenças e acórdãos proferidos em ações nas quais figurem no polo passivo as instituições de ensino pesquisadas e que versem sobre relações trabalhistas.

#### 4.2.3 Procedimento de coleta de dados

Para fins da coleta de dados e delimitar quais são documentos pesquisados, é necessário determinar a abrangência do estudo. Para tanto determina-se como amplitude dos estudos, os documentos produzidos entre os anos de 2008 e 2016. Esta amplitude foi eleita em decorrência da implantação do processo digital na justiça do trabalho de Goiás, introduzida pela Instrução normativa 30 de 2007 que regulava a lei 11.419 de 2006. (BRASIL, 2006)

Tendo em vista que todos os documentos pesquisados são de domínio público, para a análise dos contratos optou-se pela busca dos contratos diretamente nos sítios e portais das instituições, uma vez que esses documentos devem ser publicados e mantidos ao acesso da população de forma geral.

Para as autarquias federais estudadas (UFG, IFG e IF GOIANO) a coleta de dados será realizada no sítio <http://www.acessoinformacao.gov.br>, onde é possível o cadastro no sistema de informações e a solicitação direta ao órgão ou ente estatal do qual se requer a informação.

Nesse caso, foram realizadas três solicitações, que geraram os seguintes números de protocolo: para a UFG - 23480.009750/2016-62; para o IFG - 23480.009751/2016-15; e para o IF Goiano - 23480.009752/2016-51. As solicitações foram realizadas na data de 08 de junho de 2016 e o prazo para a resposta, conforme o artigo 11, parágrafo primeiro da lei 12.527 de 2011 (BRASIL, 2011) é de 20 dias, podendo ser prorrogado por mais 10 dias mediante justificativa expressa.

Todas as solicitações tiveram como título: "Contratos de terceirização dos anos de 2008 a 2016" e como detalhamento da solicitação: "Venho solicitar para fins de pesquisa científica os contratos de terceirização firmados entre a Instituição e prestadoras de serviço no período compreendido entre 2008 e 2016, bem como a evolução do número dos funcionários terceirizados e os valores destinados ao pagamento destes contratos". Solicitação essa feita conforme manual de orientação do sistema, como pode ser verificado na Figura 01, a seguir. (ESIC, 2014)

**e-SIC**  
SISTEMA ELETRÔNICO DO SERVIÇO DE INFORMAÇÃO AO CIDADÃO  
Versão 2.2.5

Olá Marcus Vinícius Moreira Castro Silva - quarta-feira 08/06/2016  
Sua sessão expira em: 18:01 minutos SAIR

Registrar Pedido | Consultar | Dados Cadastrais | Início

### Detalhamento de Pedido

Dados do Pedido | Anexos | Dados do Histórico

Protocolo: 23480009750201662

Solicitante: Marcus Vinícius Moreira Castro Silva

Data de Abertura: 08/06/2016 02:21

Orgão Superior: MEC – Ministério da Educação

Orgão Vinculado: UFG – Universidade Federal de Goiás

Prazo de Atendimento: 28/06/2016

Situação: Em Tramitação

Forma de recebimento da resposta: Pelo sistema (com avisos por email)

Resumo da Solicitação: Contratos de terceirização dos anos de 2008 a 2016 da UFG

Detalhamento da Solicitação: Venho solicitar para fins de pesquisa científica os contratos de terceirização firmados entre a Universidade Federal de Goiás e prestadoras de serviço no período compreendido entre 2008 e 2016, bem como a evolução do número de funcionários terceirizados e os valores destinados ao pagamento destes contratos.

**Figura 1** ó Solicitação dos contratos de terceirização pelo sistema eletrônico de serviços de informação ao cidadão.

Fonte: <http://www.acessoainformacao.gov.br/>

Com referência aos contratos da Universidade Estadual de Goiás, as informações serão coletadas no portal da transparência do governo de Goiás (<http://www.transparencia.go.gov.br/>) que disponibiliza, por meio de ferramentas de busca todas as informações sobre os contratos firmados pelo Estado, permitindo a aplicação de filtros por datas e pelo órgão contratante, conforme exemplificado pela Figura 02, a seguir.

Ano de início de vigência: 2016;2015;2014;2013;2012;2011;2010;2009

Numero do contrato: --Selecione Valor--

Tipo de contrato: --Selecione Valor--

Nome do Órgão: UNIVERSIDADE ESTADUAL DE GOIÁS - UEG

Nome do Contratado Pessoa Física: --Selecione Valor--

Razão Social do Contratado: contém qualquer um

Atualização Diária  
Última Carga: 8/6/2016 01:34:36

Ano de início de vigência: 2016,2015,2014,2013,2012,2011,2010,2009,2008  
 Numero do contrato: Nenhum selecionado  
 Nome do Contratado Pessoa Física: Nenhum selecionado  
 CPF do Contratado: Nenhum selecionado  
 Razão Social do Contratado: Nenhum selecionado  
 CNPJ do contratado: Nenhum selecionado  
 Nome do Órgão: UNIVERSIDADE ESTADUAL DE GOIÁS - UEG

Visão Geral | **Detalhes de contratos** | Detalhes dos contratados

Ano do contrato	Sigla do Órgão	Numero do contrato	Numero do aditivo	Numero do processo de aquisição	Objeto da aquisição	Data de publicação do contrato	Data de início de vigência	Data de fim de vigência	Valor da aquisição
		048	0	201400020009685	Execução de obra para realização da segunda etapa da construção do auditório - Câmpus Formosa.	3/5/2016	28/4/2016	27/4/2017	R\$1.879.999,98
		045	0	201600020000341	Contratação de empresa especializada para prestação de serviços gráficos diversos, para atender a UEG.	16/5/2016	5/5/2016	4/5/2017	R\$15.883,00
		044	0	201600020000341	Contratação de empresa especializada para prestação de serviços gráficos diversos, para atender a UEG.	16/5/2016	5/5/2016	4/5/2017	R\$13.400,00
		043	0	201600020000341	Contratação de empresa especializada para prestação de serviços gráficos diversos, para atender a UEG.	16/5/2016	5/5/2016	4/5/2017	R\$14.180,00
		039	0	201600020002670	Contratação de empresa especializada na prestação de telefonia móvel pessoal (SMP) VC1, VC2, VC3, transmissão de dados 3G e 4G, co fornecimento de aparelhos celulares, modem's USB, em regime de comodato.	22/3/2016	18/3/2016	17/3/2018	R\$567.220,80

**Observações Gerais:**  
Em alguns casos o Contrato pode ser substituído pela Nota de Empenho, e é a íntegra deste documento ue será disponibilizada no Painel.

**Figura 02** ó Exemplo de pesquisa dos contratos no portal da transparência do governo de Goiás.

Fonte:

<http://transparencia.segplan.gov.br/analytics/saw.dll?PortalPages&PortalPath=%2Fshared%2FTransparencia%2FContratos%2FPainel%2FPainel%20Contratos&Page=Detalhes%20de%20contratos>

Neste mesmo portal, é possível visualizar tanto os documentos dos processos licitatórios, os contratos digitalizados, bem como sua cadeia de aditivos, permitindo uma análise completa dos documentos.

Para a obtenção das sentenças judiciais, utiliza-se o método proposto por Loevinger (1963) de pesquisa jurimétrica, denominada de estudo dos inquéritos legais<sup>7</sup>. Para tanto, a pesquisa irá se limitar nos órgãos judiciais de primeira instância trabalhista que possuem jurisdição sobre as organizações estudadas. Desta forma, o artigo 109 da constituição federal, ao tratar da competência da justiça federal determina:

Art. 109. Aos juízes federais compete processar e julgar:  
I - as causas em que a União, entidade autárquica ou empresa pública federal forem interessadas na condição de autoras, rés, assistentes ou oponentes, exceto as de falência, as de acidentes de trabalho e as sujeitas à Justiça Eleitoral e à Justiça do Trabalho; (BRASIL, 1998)

Como já demonstrado, a UFG, o IFG e o IF Goiano, são autarquias federais; portanto, a competência para conhecer e julgar as lides decorrentes dos contratos administrativos estudados é da justiça federal que, por estarem localizados no estado de Goiás, são concentrados na seção judiciária de Goiás do Tribunal Regional Federal da 1ª região. (Resolução nº 600-017, de 28.06.2005).

Ocorre que a organização judiciária brasileira separa a competência para conhecer e julgar matérias envolvendo causas trabalhistas. O artigo 114 da Constituição, alterado pela Emenda Constitucional 45, passou a atribuir à justiça do trabalho a competência para julgar as questões de caráter trabalhistas, também os entes públicos.

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:  
I as ações oriundas da relação de trabalho, abrangidos os entes de direito público externo e da administração pública direta e indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios; (BRASIL, 1998)

Desta forma, a pesquisa no Tribunal Federal da 1ª região retornará apenas questões relativas à matéria cível e criminal envolvendo os contratos, sendo necessário realizar a

---

<sup>7</sup> Para fins deste trabalho, porém se opta pela utilização do termo processo judicial, pois no Brasil o termo inquérito está relacionado a investigação policial o que não se confunde com o processo, termo este pacificado pela legislação. A junção do termo judicial é importante para determinar que apenas os processos que tramitam sob a tutela do poder judiciário é que serão analisados, excluindo qualquer outro processo na esfera administrativa. (NUNES e COELHO, 2010)

pesquisa no sistema de consulta processual do Tribunal do Trabalho da 18ª região que compreende o estado de Goiás.

Porém no sistema de consulta disponível, não é possível a pesquisa pelo nome ou CNPJ da parte, para evitar prejuízo aos trabalhadores que se socorrem desta justiça especializada, evitando que empregadores façam consultas sobre ações anteriores propostas por cada indivíduo.

Diante deste problema, verificou ser possível a pesquisa pelo número da inscrição na ordem dos advogados. Então, propõe-se lançar no mecanismo de pesquisa o número de inscrição dos procuradores de cada instituição para verificar o número de processos que tramitam na justiça do trabalho em desfavor das instituições pesquisadas, excluindo qualquer processo em que essas instituições não figurem como parte, conforme demonstrado na Figura 03.

The image shows the web interface of the Tribunal Regional do Trabalho de Goiás - 18ª Região. At the top, there is a navigation menu with the following items: Início, Processuais, Cálculos, Jurisdição, Pautas, DJE, Serviços, Portal TRT, and Ajuda. Below the menu, there are four distinct search sections, each with its own title and input fields:

- Consulta Processo Por Número Novo:** Includes input fields for 'Número', 'Dígito', and 'Ano'. A note below reads: 'Obs.: Informe o Número, o Dígito e o Ano [?]'. There are 'Consultar' and 'Limpar' buttons.
- Consulta Processo Por Número Antigo:** Includes input fields for 'Número', 'Ano', and a dropdown for 'Origem' (set to '001 - 1ª VT GOIÂNIA-GO'). A note reads: 'Obs.: Informe o Número o Ano e a Origem'. There are 'Consultar' and 'Limpar' buttons.
- Consulta Processo Por Nome do Advogado:** Includes input fields for 'Nome', 'Ano', and a dropdown for 'Origem' (set to '001 - 1ª VT GOIÂNIA-GO'). A note reads: 'Obs.: Nome completo ou parte dele, mais a Origem ou Ano do Processo. Ex.: João da Silva'. There are 'Consultar' and 'Limpar' buttons.
- Consulta Processo Pela OAB do Advogado:** Includes input fields for 'OAB', 'UF' (set to 'GO'), 'Ano', and a dropdown for 'Origem' (set to '001 - 1ª VT GOIÂNIA-GO'). A note reads: 'Obs.: Número da OAB (sem pontuação ou letras), a UF, Ano do Processo e a Origem.'. There are 'Consultar' and 'Limpar' buttons.

**Figura 03** ó Sistema de busca processual no Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região.

Fonte:

[http://sistemas.trt18.jus.br/consultasPortal/pages/Processuais/ConsultaProcessual.seam?jid\\_sx=sd&p\\_vara=1&cid=5520](http://sistemas.trt18.jus.br/consultasPortal/pages/Processuais/ConsultaProcessual.seam?jid_sx=sd&p_vara=1&cid=5520)

#### 4.2.4 Procedimentos Éticos

Foi enviada uma carta de autorização ao dirigente maior de cada instituição pesquisada para obter uma permissão formal à realização da pesquisa na instituição. Também, propõe-se, por escrito, mediante carta aos gestores de cada instituição, a solicitação de cópias dos contratos de terceirização firmados.

Insta salientar que todos os documentos pesquisados, contratos, processos judiciais e o orçamento são de caráter deliberativo e público, sendo que as comunicações formais são cordialidades.

Pelo mesmo caráter público dos documentos analisados, e com fundamento na resolução CNS 466/12, que versa sobre a submissão ao comitê de ética, afere-se que não há necessidade de submissão do presente estudo ao comitê de ética, pois as pesquisas se darão em arquivos institucionais, dados de domínio público e pesquisa bibliográfica, sem o envolvimento de qualquer indivíduo.

#### 4.2.5 Análise de dados

A análise de dados pretendida implica em utilização de estatística descritiva para analisar os contratos e os processos judiciais estudados. Esta análise é realizada de forma apartada, uma vez que existe distinção entre a natureza dos documentos estudados.

##### *4.2.5.1 Contratos administrativos*

No que se refere aos contratos, a análise de dados passa, inicialmente, por uma análise de frequência dos contratos de terceirização para se verificar: a) a frequência por instituição (avaliando o número de contratos de cada instituição); b) a frequência relacionada ao ano pesquisado (possibilitando visualizar a evolução por período destes contratos); c) a frequência cruzada entre ano e instituição pesquisada; d) a frequência por instituição do tipo de atividade terceirizada (se atividade fim ou meio); e) verificar a frequência dos setores mais terceirizados dentro de cada instituição; f) a frequência dos valores de cada contrato por instituição e por ano;

Para verificar a frequência dos setores mais terceirizados, os contratos foram analisados e propostas categorias para reunião dos setores conforme a Tabela 7, sendo importante salientar que a categorização dos contratos se deu pela análise do objeto do contrato e a ementa de cada processo de licitação, ocorrendo em alguns casos de haver

mais de uma categoria inserida em cada contrato, optando-se assim pela primeira categoria de cada objeto contratual.

**Tabela 7** ó Categorização de setores na análise dos contratos.

<b>Categoria</b>	<b>Descrição</b>
Vigilância	Inclui todos os serviços de vigilância patrimonial e de segurança prestados às instituições
Recepção e Copeiragem	Inclui os serviços de recepção, telefonista e copeiragem.
Manutenção	Inclui todos os serviços de manutenção preventiva e corretiva dos ativos das instituições.
Conservação, Limpeza e jardinagem	Inclui os serviços de conservação, limpeza, jardinagem.
Serviços gerais	Inclui os serviços de carregadores, tratadores, cozinheiras e demais atividades.
Transporte	Inclui os serviços de transporte em qualquer tipo de veículo e a contratação de motoristas
Gráficos	Inclui todos os serviços de impressão, fotografia, edição, filmagens, reprografia e afins
Técnico-Docente	Inclui os serviços que deveriam ser prestados por técnicos administrativos ou docentes das instituições
TI	Inclui os serviços de tecnologia de informação.
Postal e comunicação	Inclui todos os serviços postais e de comunicação em todo tipo de mídia.

Essa análise é totalmente objetiva e quantitativa, porém busca-se ainda na análise dos contratos de forma qualitativa verificar se os contratos de terceirização atendem determinados requisitos de validade, requisitos estes extraídos do referencial teórico. Esta observação tenciona analisar se cada contrato obedece as normas legais que regem os contratos administrativos de terceirização, sendo que o resultado será verificar se o contrato é lícito ou não. Diante dessa análise, verificar a frequência com que os contratos foram tidos como válidos ou inválidos por instituição e por ano.

Para a análise proposta, os contratos obtidos foram lançados em planilha do Microsoft Excel, contendo as seguintes informações: número do contrato; instituição; início; encerramento; processo; modalidade de licitação; contratado; aditivos; distratos; objeto e valor. Segue um exemplo da planilha criada com os contratos analisados (Tabela 8).

**Tabela 8** ó Planilha de Excel do levantamento dos contratos de terceirização.

nº do contrato	Instituição	Início	Encerramento	Processo	Modalidade	Contratado	Aditivos	Distrato	Objeto	Valor
9912315593	UEG	20/02/2013	20/02/2014	201300020001205	inexigibilidade de licitação	EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS	Sim	Não	O PRESENTE INSTRUMENTO TEM POR OBJETO A PRESTAÇÃO, PELA ECT, DE SERVIÇOS A VENDA DE PRODUTOS (ENVIO DE MALOTES) PARA ATENDER ÀS NECESSIDADES DA UEG	266.760,00
020/2015	UEG	01/04/2015	07/08/2016	201400020019052	pregão	C & B PRODUÇÕES MARKETING E SERVIÇOS LTDA - ME	Não	Não	CONTRATAÇÃO DE EMPRESA ESPECIALIZADA NA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DE ORGANIZAÇÃO DE EVENTOS, ENVOLVENDO AS ATIVIDADES CORRELACIONADAS E DE SUPORTE A ORGANIZAÇÃO E EXECUÇÃO DAS CERIMÔNIAS DE OUTORGA DE GRAU DE TODOS OS CAMPUS DA UEG, QUE, A PARTIR DA RESOLUÇÃO Nº 6 DE 26 DE FEVEREIRO DE 2014, SERÃO REALIZADAS PELA UEG.	280.998,90
054/2016	UEG	02/05/2015	02/05/2017	201500020015860	pregão	GARRA FORTE EMPRESA DE SEGURANÇA LTDA	Sim	Não	CONSTITUI OBJETO DO PRESENTE CONTRATO A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS CONTINUADOS DE VIGILÂNCIA ARMADA COM RESPONSABILIDADE PATRIMONIAL, PARA A ADMINISTRAÇÃO CENTRAL E CAMPUS DA UEG	1.345.299,96

Os requisitos de validade dos contratos analisados foram compilados em outra planilha do Microsoft Excel, em que foram feitos questionamentos sobre os contratos, divididos em duas análises: a) os requisitos objetivos, compostos pelos questionamentos: atividade meio (utilizando a definição de Delgado (2009); houve licitação ou a dispensa de licitação é justificada (conforme proposto por Borges (2013); há mecanismos de fiscalização no contrato (em atendimento ao artigo 76 da lei 8.666/93); há possibilidade de retenção de pagamento para saldar verbas trabalhistas? (Em atendimento à instrução normativa 02 do Ministério do planejamento orçamento e gestão de 2008). B) os requisitos subjetivos que envolvem o que se busca com a terceirização conforme os requisitos propostos por Amorin (2009, p. 94), que consiste em verificar se com a terceirização, a administração busca impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa, (DL nº 200/67, art. 10, § 7º) ou promover a economicidade e melhor aproveitamento dos recursos humanos, materiais ou financeiros disponíveis (DL nº 200/67, art. 10, § 7º) ou concentrar nas atividades nodais de suas competências para delas melhor desincumbir-se (Decreto nº 2.271/97, art. 2º, III).

Para cada conjunto de questionamentos, foram atribuídos os valores 1 para sim e 0 para não e na última célula, questiona-se se o contrato analisado é lícito. A resposta é obtida multiplicando todos os campos respondidos, sendo que o resultado igual a 1 revela a licitude do contrato e o resultado igual a 0 demonstra que o mesmo é ilegal.

A título de exemplificação, a Tabela 9 apresenta a planilha citada:

**Tabela 9** ó Planilha de análise da licitude dos contratos.

QUESTIONAMENTOS								
Contrato	Requisitos Objetivos				Com a terceirização busca a administração busca:			O contrato é lícito
	atividade meio? Delgado (2009)	Houve licitação ou a dispensa de licitação é justificada? Borges (2013)	há mecanismos de fiscalização no contrato? (Art. 67 da lei 8.666/93)	há possibilidade de retenção de pagamento para saldar verbas trabalhistas? (IN 2 MPOG)	impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa (DL nº 200/67, art. 10, § 7º)	promover a economicidade e melhor aproveitamento dos recursos humanos, materiais ou financeiros disponíveis (DL nº 200/67, art. 10, § 7º)	Concentrar nas atividades nodais de suas competências para delas melhor desincumbir-se (Decreto nº 2.271/97, art. 2º, III)	
9912315593	1	1	1	1		1		SIM
020/2015	0	1	1	1		1		NÃO
054/2016	1	1	1	1		1		SIM

#### 4.2.5.2 Processos Judiciais

Quanto aos processos judiciais, a análise se dá por um estudo: a) da frequência de demandas por ano e por instituição; b) da frequência de condenações por ano, instituição e também de valores pagos. Em um estudo qualitativo, verifica-se qual a justificativa da decisão, seja para condenar ou absolver as instituições, no intuito de observar qual caminho a jurisprudência tem-se norteado, utilizando a metodologia adaptada de Loevinger (1963) para recuperação e análise de dados jurídicos.

Ainda sobre os processos judiciais, buscou-se fazer uma análise com delineamento quase-experimental; isso porque as variáveis analisadas não são passíveis de manipulação e nem mesmo a comparação a um grupo controle.

Esta metodologia, tal como proposta por Cozby (2006), envolve a análise de determinada variável em uma série temporal, ou mesmo a verificação de variância antes ou depois de determinado evento.

Para este trabalho optou-se por utilizar um delineamento com sucessões cronológicas interrompidas, propondo como momento da intervenção a data 31 de maio de 2011, data da publicação de alteração da súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, que introduziu nova ótica sobre a responsabilidade da administração pública, frente às obrigações trabalhistas dos terceirizados, mensurando se a referida súmula trouxe modificação relevante nos julgados referentes à terceirização na administração pública.

Para as análises propostas, os processos encontrados foram dispostos em uma planilha do Microsoft Excel da qual foram extraídos os seguintes dados: número do processo; instituição demandada; ano; houve condenação; valor condenado; fundamentos da sentença. Para ilustrar, aponta-se o exemplo a seguir (Tabela 10):

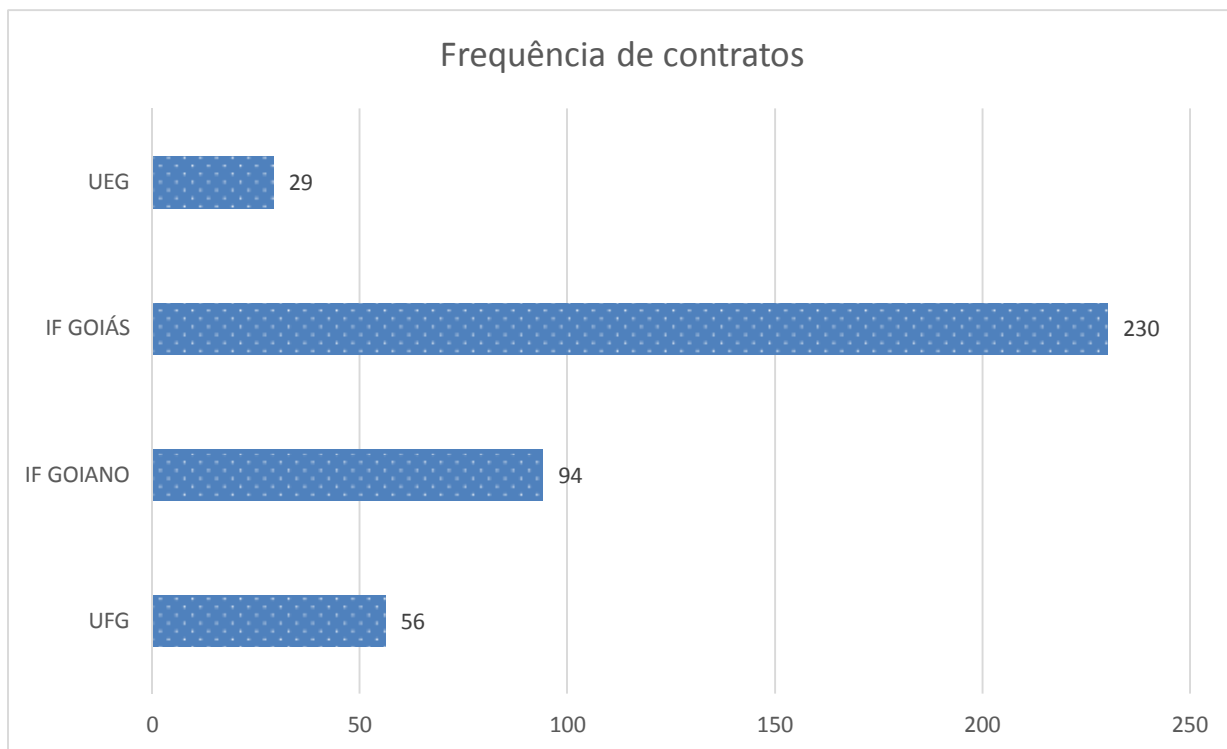
**Tabela 10** ó Planilha de levantamento das decisões judiciais.

Processo	Instituição	Ano	Houve condenação?	Valor condenado	Fundamento da sentença
0000615-07.2015.5.18.0141	UFG	2015	Não	0,00	Acordo
0000410-75.2015.5.18.0141	UFG	2015	Não	0,00	A instituição demonstrou retenção de valores e fiscalização do contrato
0000802-15.2015.5.18.0141	UFG	2015	Não	0,00	Acordo

Uma vez coletados os dados, é possível passar a sua análise, bem como a inter-relação entre os processos judiciais e os contratos de terceirização de cada instituição.

### 4.3 Resultados e discussões

Para análise dos dados, as planilhas obtidas foram divididas em diversas tabelas para facilitar a visualização dos dados pesquisados, proporcionando, assim, maior facilidade de interpretação e inferência dos resultados, para traçar discussões pontuais em cada observação.



**Gráfico 6** ó Análise de frequência absoluta dos contratos.

O Gráfico 6 acima representa a quantidade absoluta de contratos de terceirização firmados por cada instituição no período pesquisado, sendo que cada análise se deu pela simples somatória da quantidade de contratos no tempo pesquisado. Nesta análise foram excluídos todos os contratos que não se amoldam à definição de terceirização trazida por Marcelino (2007), Druck e Franco (2012), Antunes e Druck (1999), Miranda e Tinôco (2002), Saraiva e Moura (2009), Mobus e Maçada (2013), Costa e Dewes (2011) e Araújo (2000).

Pela observação do Gráfico 6 pode-se verificar que os institutos federais possuem um número expressivamente maior de contratos que as universidades, seja estadual ou federal no mesmo período. Tal observação é explicável pelo fato das referidas instituições terem sido criadas no ano de 2008, pela lei 11.892, iniciando a partir desta data uma forte implantação e consolidação dos institutos federais como parte das políticas públicas de educação superior.

Entretanto, para fazer tal implantação e consolidação é natural a necessidade de mão de obra, porém a realização de concursos públicos para suprir esta demanda é burocrática e se dá de forma lenta, como assevera Silva (2011), de modo a terceirização apresenta uma via mais rápida para a realização dos serviços, já que não há uma estrutura de servidores, mais serviços passam a ser objeto dos contratos.

Observa-se ainda que de forma absoluta o Instituto Federal de Goiás (IFG) possui muito mais contratos que o Instituto Federal Goiano (IF GOIANO) levando a questionar que embora criados pela mesma lei, o que justificaria tal diferença. Ocorre que o IFG possui 62 cursos entre graduações, técnicos e tecnólogos o que dá uma proporção de 3,71 contratos por curso, já no IFGOIANO tem se apenas 29 cursos revelando uma proporção de 3,24 contratos por curso. Desta forma verifica-se que há uma aproximação das proporções de cursos ofertados e número de contratos.

Já a Universidade Federal de Goiás e a Universidade Estadual de Goiás, criadas respectivamente em 1960 e 1999, possuem um número menor de contratos de terceirização, demonstrado que sua estrutura organizacional está mais consolidada, com um número maior de servidores concursados para realização das atividades.

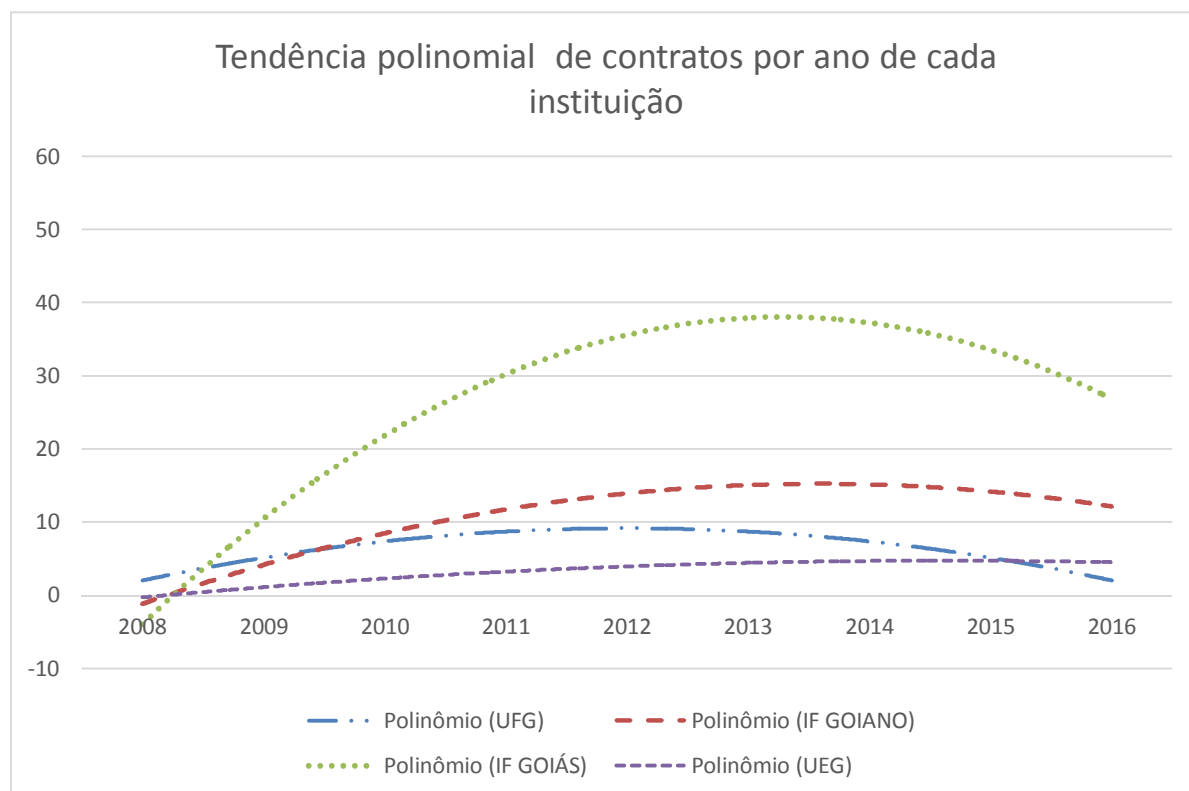
Prosseguindo na análise apresenta-se a Tabela 11, que demonstra a frequência de distribuição dos contratos por ano, para melhor observação a evolução destes contratos no tempo.

**Tabela 11** 6 Análise da frequência de distribuição dos contratos por ano e instituição.

INSTITUIÇÃO	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	TOTAL
UFG	4	1	7	16	5	5	11	6	1	56
IF GOIANO	0	0	15	12	10	8	17	28	4	94
IF GOIÁS	0	0	17	51	35	33	32	29	33	230
UEG	0	0	3	3	7	2	4	5	5	29
TOTAL	4	1	42	82	57	48	64	68	43	409

Pode-se aferir que o número de contratos de terceirização teve um crescimento ao longo do período estudado, e para melhor avaliar este comportamento apresenta-se no Gráfico 7 a linha de tendência polinomial desta evolução.

A linha de tendência polinomial é indicada nos casos em que os dados apresentados tem flutuação, sendo útil para avaliar o comportamento no tempo dos dados pesquisados. As linhas foram obtidas utilizando o software Microsoft Excel, e escolha pela linha de tendência polinomial se deu por ser a que apresentava, dentre todas as opções o  $R^2$  mais próximo de 1, sendo assim a mais confiável para observação do fenômeno estudado.



**Gráfico 7** ó Linha de tendência dos contratos de terceirização.

Os dados apresentados no Gráfico 7 são referentes aos valores apresentados na Tabela 11. O gráfico permite verificar que no período estudados, houve inicialmente um crescimento do número de contratos de terceirização, demonstrando uma tendência de todas as instituições ao aumento dos contratos, com seu ápice em 2013, ao passo que após este ano a tendência se inverte e passa a diminuir nas instituições federais. Tal fenômeno deve ser analisado com a implementação das políticas públicas educacionais do governo federal para o ensino superior.

Não se pode buscar estudar o fenômeno da terceirização nas instituições de ensino superior públicas, sem se debruçar sobre a reforma do aparelho estatal, pela qual gradualmente passa o Brasil, impulsionado pela organização mundial do capital, de minimização estatal, valorização da livre iniciativa e do empreendedorismo civil.

Neste contexto o Brasil, segundo o plano diretor da reforma do aparelho do Estado (BRASIL, 1995), identifica o Estado como sendo responsável pela crise econômica, e busca estratégias para reorganizar o Estado, modificando o modelo de administração pública, de burocrática para um sistema gerencial, no qual o se insere a terceirização que busca transferir para o setor privado os serviços auxiliares e de apoio. (BRESSER PEREIRA, 1998).

Assim a Educação como sendo um dos serviços essenciais prestados pelo Estado, ligado diretamente às políticas públicas de desenvolvimento econômico se vê pressionada pela busca de desempenho organizacional e eficiência, que segundo o entendimento de Bresser Pereira e Grau (1999) é mais confiável se executado por empresas privadas, tornando a administração pública mais focada nas políticas públicas e não diretamente na execução dos serviços.

Segundo Peroni, oliveira e Fernandes (2009) estas propostas chegam à educação brasileira com a promulgação da Constituição Federal de 1988 que dispõe sobre a gestão democrática entre os princípios de ensino, mas a partir da década de 90 é que inicia-se a reorganização do papel do Estado nas políticas educacionais com foco na gestão gerencial.

Adrião e Bezzer (2013) explicam, que o modelo gerencial aplicado pelo Brasil não corresponde a outros modelos aplicados em outros países, como a privatização das instituições de ensino públicas e a redução dos gastos públicos com a educação. A realidade Brasileira, é baseada na administração gerencial, que possuem ainda um objetivo liberalizante, mas ainda mantendo o Estado como presença necessária como indutor do desenvolvimento e equidade, fazendo surgir um acordo social, no qual se busca uma

corresponsabilização da sociedade civil no acesso a direitos sociais básicos, por meio da participação das entidades privadas nas administração pública (ADRIÃO; BEZERRA, 2013)

Comparando o Censo da Educação Superior entre 2010 e 2014 disponível no sistema Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP, 2017), o Brasil apresenta um crescimento das instituições públicas de ensino superior entre 2010 e 2012, com posterior redução entre 2013 e 2014, conforme a Tabela 12.

**Tabela 12** Número de Instituições de ensino superior públicas no Brasil entre 2010 e 2014.

Ano	Número IES
2010	278
2011	284
2012	304
2013	301
2014	298

**Fonte:** Censo da Educação Superior. Inep/Deed. (INEP, 2017)

Este comportamento apontado pelo censo da educação apresenta o mesmo comportamento observado na tendência polinomial dos contratos de terceirização apresentados no Gráfico 7. Tem-se que neste período o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (REUNI), o qual trouxe como objetivo ampliar o acesso e a permanência na educação superior no país, pautado na expansão física, acadêmica e pedagógica da rede federal de educação superior, que teve sua execução entre 2003 e 2012. (REUNI, 2017)

Este programa contava com aumento dos investimentos públicos na educação superior, proporcionando às IES mais caixa para execução de suas atividades, o que reflete no número de contratos de terceirização. Com o fim o programa REUNI, aliada a crise econômica e política pela qual passa o país, o valor dos orçamentos das IES vem sendo reduzido gradativamente, obrigando as organizações a reestruturarem seus serviços, com a consequente redução dos contratos terceirizados.

Foi realizado um teste estatístico, tal qual proposto por Cozby (2006), tomando como data de inferência o ano de 2013, que conforme a curva de tendência exposta no Gráfico 7 foi o ponto de máxima da curva, aplicando-se o teste t para duas amostras independentes para comparar a média dos contratos nos períodos 2008-2013 e 2014 a 2016. Tal teste foi aplicado utilizando o software IBM SPSS *statistics* 23, que retornou os resultados demonstrados nas Tabelas 13 e 14.

**Tabela 13 ó** Estatística descritiva do grupo de contratos analisados.

	ano	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão da Média
n_contratos	2008-2013	24	8,71	12,088	2,468
	2014-2016	12	16,67	13,255	3,826

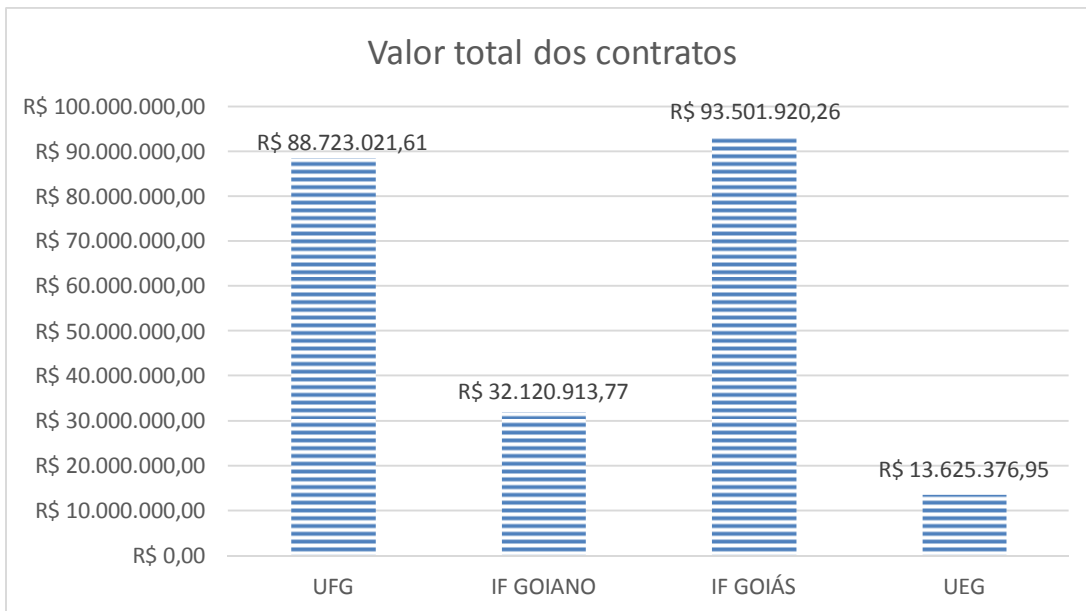
**Tabela 14 ó** Teste t para amostras independentes do número de contratos entre os anos 2008-2013 e 2014-2016.

		Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferença média	Erro padrão da diferença	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
									Inferior	Superior
n_contratos	Variâncias iguais assumidas	2,071	,159	-1,804	34	,080	-7,958	4,412	-16,924	1,007
	Variâncias iguais não assumidas			-1,748	20,367	,096	-7,958	4,553	-17,445	1,528

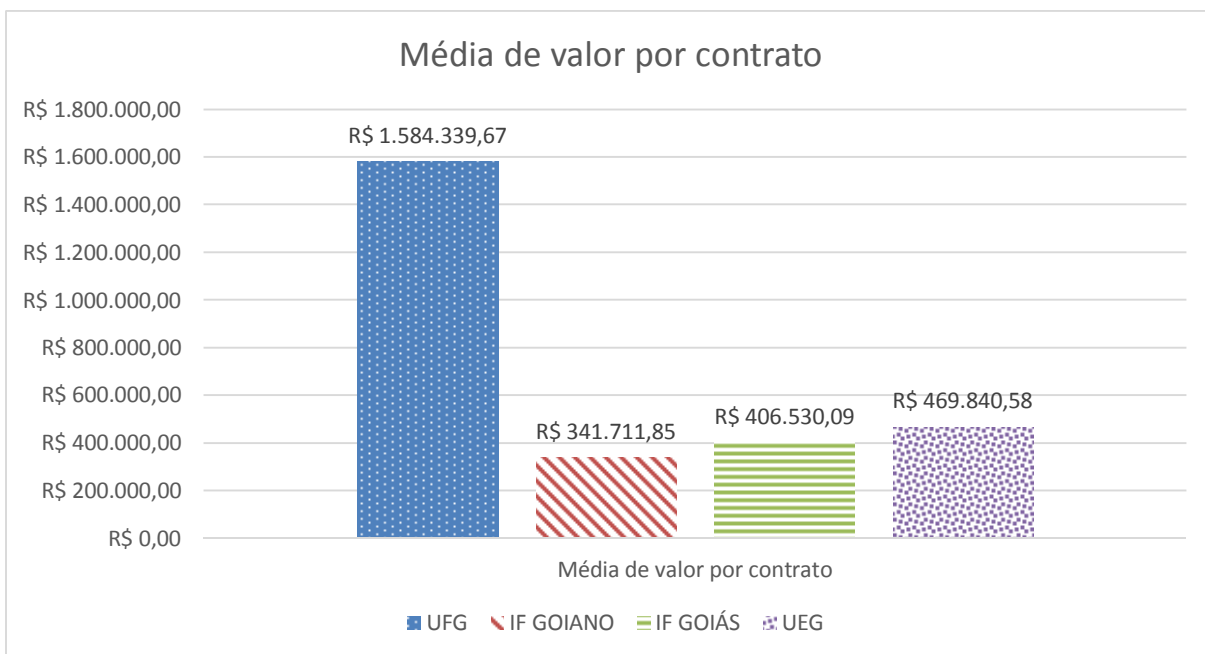
Verifica-se inicialmente que segundo o teste de levene para igualdade de variâncias apresentou uma significância de 0,159 indicando que as variáveis analisadas possuem uma igualdade de distribuição, ou seja, existe homogeneidade de variância. Por sua vez o teste t aplicado apresenta resultado de 0,08 o que demonstra que mesmo com a queda do número de contratos nos dois períodos a variação não é significativa, ou seja, não existe diferenças significativas entre as médias comparadas, mas observa-se que o valor obtido distancia-se muito pouco (3%) do valor p de 0,05, demonstrando que tende a ocorrer uma variação significativa nos próximos anos, em conformidade com a curva de tendência.

Importante salientar que a Universidade Estadual de Goiás (UEG), embora discreta a tendência continua constante, dando indícios de estabilização no número de contratos de terceirização, justamente por não estar vinculada à política educacional federal, não tendo sido encontrado na literatura qualquer indício de expansão da rede estadual.

No Gráfico 8, apresenta-se o valor total dado aos contratos de terceirização no período pesquisado, verificando a alocação de recursos de cada uma das instituições em serviços terceirizados, enquanto o Gráfico 9 aponta uma correlação entre o número de contratos e o valor gastos nestas contratações pelas instituições.



**Gráfico 8** ó Análise de frequência absoluta do valor dos contratos.

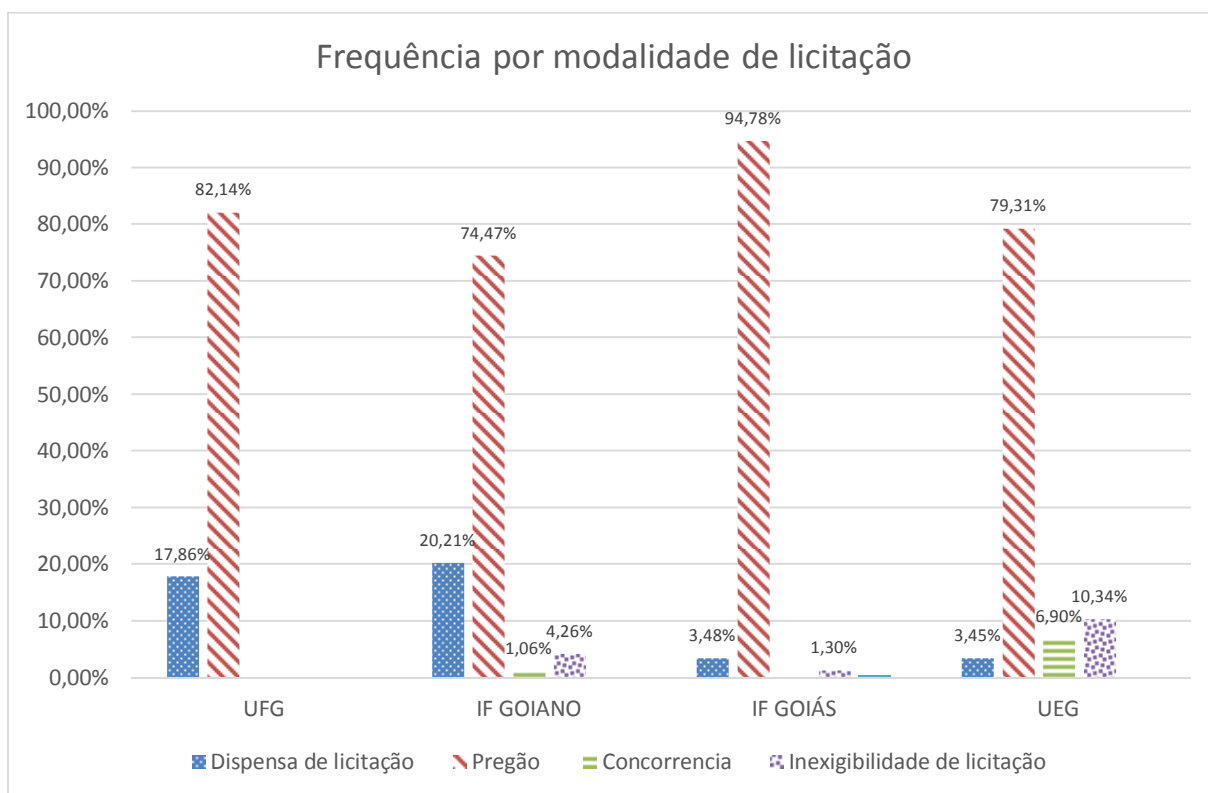


**Gráfico 9** ó Média de valores dos contratos por instituição.

Assim, analisando os resultados dos valores médios, pode-se perceber que embora a Universidade Federal de Goiás tenha um número menor de contratos no período, os valores médios de seus contratos são bastante superiores aos das demais instituições,

fato que pode ser justificado pelo menor número de campus e a centralização da administração, enquanto que as demais instituições pesquisadas, possuem diversos pequenos campus por todo o território goiano, o que leva a uma pulverização dos contratos, cada um para atender as necessidades de cada campus.

Ainda na análise de dados foi verificada a frequência de frequência por modalidade de licitação apresentada na formação dos contratos. Tal análise pode ser verificada no Gráfico 10, e tem sua importância nos questionamentos sobre a legalidade dos contratos, conforme assevera Borges (2013), podendo ser observado que a modalidade pregão é a mais utilizada, mas as modalidades de dispensa de licitação e a inexigibilidade de licitação, ainda que com menos frequência ocorrem, e que se somadas são segunda maior forma de contratação de serviços terceirizados. Tal constatação pode sinalizar a inserção das Organizações sociais na prestação de serviços, vez que esta modalidade, conforme Maior (2015) permite a contratação sem licitação.



**Gráfico 10** Análise de frequência por modalidade de licitação e por instituição.

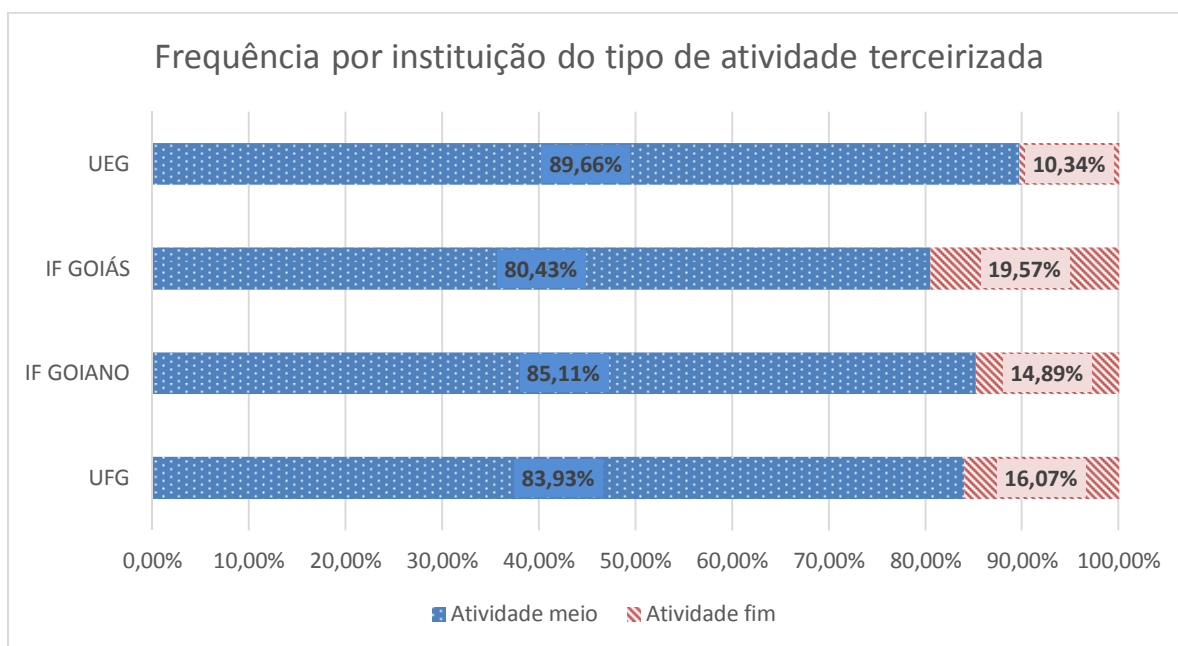
Segundo Borges (2013) os contratos administrativos devem ser formalizados por instrumento nas contratações nos limites da concorrência e da tomada de preços, ainda que ocorram causas de dispensa ou inexigibilidade de licitação; enquanto nos demais casos, os contratos podem ser representados por carta-contrato, nota de empenho de despesa,

autorização de compra ou ordem de execução de serviço. Diferente dos contratos civis, não se permite a celebração de contrato verbal, exceto o de pronta entrega, o pronto pagamento e o que não ultrapassar a 5% do valor do convite, ademais, todos os contratos administrativos devem ter uma publicação resumida na imprensa oficial, como requisito obrigatório para sua eficácia. (Artigos 60, 61 e 62 da Lei 8.666/93).

Entretanto, os contratos administrativos podem se dar a título oneroso e gratuito e para as finalidades de obra, empreitada, serviço, fornecimento, gestão ou concessão. (BORGES, 2013). Para fins deste trabalho, interessa-se verificar os contratos de serviço cujo escopo seja a prestação de serviços por terceiros, celebrados a título oneroso, pois não se podem ser considerados os contratos gratuitos (estágios, parcerias e voluntários) como meios de terceirização, pois não se enquadram nos limites da definição.

Outra observação importante realizada na análise de dados diz respeito ao tipo de atividade terceirizada conforme a definição adotada no trabalho, proposta por Delgado (2009). Tem que esta verificação está também diretamente relacionada a validação do contrato de terceirização, uma vez que a súmula 331 do TST, aponta este critério para verificação da legalidade da terceirização, sendo endossado por Delgado e Amorin (2015) sua aplicação na terceirização também da administração pública.

Assim o Gráfico 11 abaixo, demonstra a distribuição percentual da atividade contratada pelas IES, onde pode-se verificar a concentração dos contratos nas chamadas atividades-meio, entretanto verifica-se a existência de terceirização também em atividades-fim, o que pode ser entendido como uma violação a exigência de concurso público como leciona Carelli (2003), levando a uma precarização do trabalho às instituições públicas.



**Gráfico 11** ó Análise de frequência do tipo de atividade terceirizada.

Mister salientar que a análise realizada, se deu apenas pelas fontes documentais limitadas pela metodologia proposta, ou seja, foram observados apenas os objetos de cada contrato, sem questionar as possíveis distorções existentes nas contratações, quando um contratado para atividade-meio, exerce atividades-fim dentro da instituição, vez que não são raros os casos de empresas de limpeza, manutenção, copeiragem e segurança fornecerem em seus escopos secretárias, atendentes, e outras funções técnico-administrativo, conforme demonstram os estudos de Justen Filho (2005) e Alexandrino e Paulo (2010) quando tratam dos chamados desvios de função, que deverão ser analisados pontualmente, quando da discussão da legalidade do contrato.

Ampliando a discussão, conforme proposto na método, os contratos foram analisados conforme a distribuição pela categoria dos setores terceirizados, categorias estas propostas por este trabalho e divididas em 10 categorias, distribuídas conforme a Tabela 15.

**Tabela 15** ó Análise de frequência dos setores terceirizados por categorias.

	Vigilância	Recepção e copeiragem	Manutenção	Conservação, limpeza e jardinagem	Serviços gerais	Transporte	Gráficos	Técnico Docente	TI	Postal e comunicação
UFG	18	5	7	8	9	3	1	5	0	0
IF GOIANO	20	4	1	15	14	7	10	8	3	12

IF GOIÁS	36	26	0	46	2	3	66	44	1	6
UEG	7	0	1	2	4	0	7	2	1	5
MÉDIA	20,25	8,75	2,25	17,75	7,25	4,33	21	14,75	1,25	5,75
TOTAL	81	35	9	71	29	13	84	59	5	23

Para melhor observar a distribuição e o fenômeno foi proposto a análise de distribuição percentual destas categorias para que pudessem ser comparadas entre si. Tal análise pode ser observada no Gráfico 12 abaixo, onde se pode perceber a formação de 4 categorias expoentes, cuja frequência é maior que as demais, são elas: Serviços gráficos (20,54%); Vigilância (19,80%); Conservação, limpeza e jardinagem (17,36%) e técnico-docente (14,43%).

Ocorre que a administração pública não possui discricionariedade para a contratação de empresas terceirizadas em qualquer setor. O Decreto 2.271 de 1997 trouxe quais os serviços poderão terceirizados no âmbito da administração pública, com a criação de normas específicas para tal forma de contratação, entretanto sem adentrar nas questões de responsabilidade quanto às obrigações trabalhistas, o que ficou a cargo da previsão do artigo 71, parágrafo primeiro da lei 8.666 de 1993 e vem sendo discutido pelo poder judiciário de forma incessante desde então.

No entanto, as permissões dada pela lei são excepcionalíssimas, pois admite a contratação triangular tão somente para a substituição temporária de pessoal regular e permanente, por motivo de licença qualquer do ocupante efetivo do cargo (férias, doença, maternidade, serviço militar), ou para trabalho em época de acréscimo extraordinário de serviço, sendo a comprovação destes fenômenos ônus do tomador, sob pena de invalidade do contrato e formação de vínculo direto.

Pode-se observar, claramente, a distinção feita pela legislação brasileira, entre a terceirização na administração pública e na iniciativa privada, sendo que naquela existe uma tendência forte de exclusão total de responsabilidade, enquanto nesta, a responsabilização é bastante ampla.

A Lei 7.102 de 1983 institui, na área de segurança patrimonial e transporte de valores, a terceirização que, posteriormente, veio ser objeto da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho. Trata essa lei da autorização legal para a terceirização permanente, e não somente temporária como fazia a lei 6.019/74; e, para casos excepcionais previsto na lei, vinculados apenas a atividades meio. Essas normas surgiram, exatamente,

no contexto da crise econômica mundial de 1970, da reestruturação produtiva e administrativa conhecida como toyotismo e das conseqüentes flexibilização e fragilização da relação de trabalho pelo neoliberalismo. (DELGADO; AMORIN, 2015)

Neste âmbito, o Tribunal Superior do Trabalho, com esteio, principalmente, em acórdão da lavra de Marco Aurélio de Mello, então Ministro da Corte Trabalhista, editou o Enunciado 256 em 1986 para assentar o entendimento de que a terceirização na iniciativa privada é, de regra, proibida inclusive na área-meio, sendo excepcionalmente permitida pela Lei 6.019/74 e pela Lei 7.102/83.

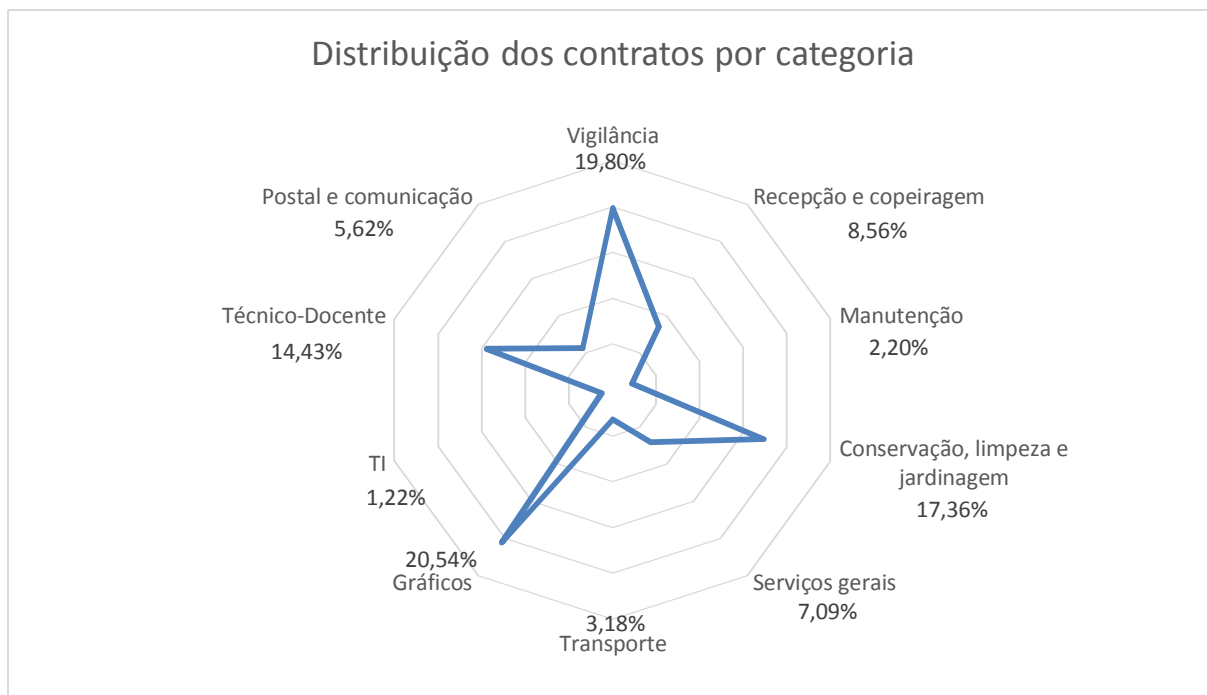
**CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE.** Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nºs 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços. (BRASIL, 1986)

No entanto, em 1993, sete anos depois de editado o Enunciado 256, o então Subprocurador-Geral do Trabalho, Ives Gandra da Silva Martins Filho, sugeriu, em outubro de 1993, nova redação ao enunciado, para que constasse do texto outra exceção, além das Leis 6.019/74 e 7.102/83, à regra da não-terceirização. Esta exceção incluiria a contratação de prestadoras de serviços de área-meio pelas empresas públicas e sociedades de economia mista, já que as normas regulamentadoras dessa terceirização no serviço público, Lei 5.645/70 e Decreto 2.271/97, não se referiam às estatais.

As observações realizadas neste trabalho, chamam a atenção pela quantidade de contratos para serviços técnicos-docentes na modalidade de terceirização, quando esta atividade é claramente atividade fim das instituições, ocupando a posição de quarta atividade mais terceirizada entre os contratos estudados, em contra partida verifica-se um baixo índice de contratação de serviços de tecnologia de informação (TI), sendo esta uma das atividades mais citadas como permissível de terceirização nos estudos realizados.

Importante tal observação, pois nos estudos encontrados a terceirização dos serviços de tecnologia de informação buscam justamente reduzir custos com pessoal uma vez que permite uma melhoria no controle dos processos e transfere para os usuários a realização de tarefas, que seriam realizadas por servidores. Forte exemplo do uso da terceirização neste sentido são os bancos públicos que tem oferecido diversos serviços aos seus clientes via internet ou aparelhos de *smartfone*, reduzindo a necessidade de novos postos de trabalho.

Entretanto nas instituições pesquisadas não se verifica esta tendência, isto pelo fato de que se tratam de instituições sociais, que tem, segundo Chauí (2003) a característica de expressar a própria sociedade, logo criar barreiras tecnológicas poderia minar a própria essência das instituições como local de formação humana, sinalizando uma visão menos econômica e mais social das IES.



**Gráfico 12** ó Distribuição absoluta dos contratos por categoria.

Para se verificar se há diferenças estatísticas significativas entre as categorias terceirizadas, é proposto o teste de aderência do qui-quadrado para analisar a distribuição dos contratos. Foi utilizado o software IBM SPSS *statistics* 23, que retornou os resultados apresentados nas Tabelas 16 e 17.

**Tabela 16** ó Frequências analisadas por categorias.

	N Observado	N Esperado	Residuo
Postal e comunicação	23	40,9	-17,9
TI	5	40,9	-35,9
Técnico-docente	59	40,9	18,1
Gráficos	84	40,9	43,1
Transporte	13	40,9	-27,9
Serviços gerais	29	40,9	-11,9
Conservação, limpeza e jardinagem	71	40,9	30,1
Manutenção	9	40,9	-31,9
Recepção e copeiragem	35	40,9	-5,9
Vigilância	81	40,9	40,1
Total	409		

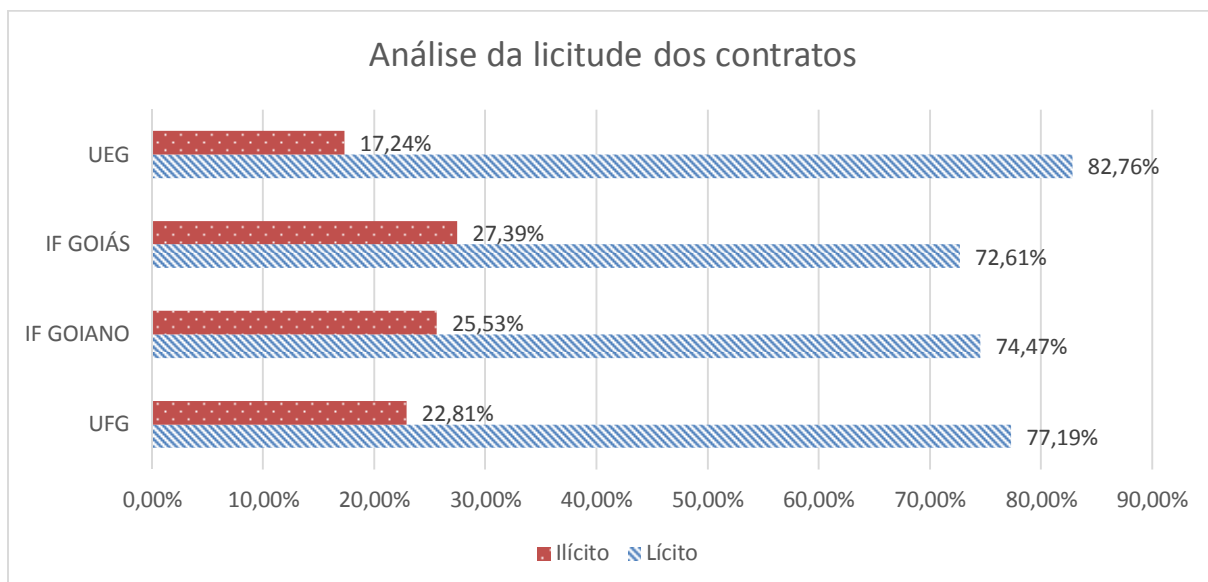
**Tabela 176** Estatística do teste do qui-quadrado.

	categoria
Qui-quadrado	202,467 <sup>a</sup>
gl	9
Significância Assint.	,000

a. 0 células (,0%) possuem frequências esperadas menores que 5. O mínimo de frequência de célula esperado é 40,9.

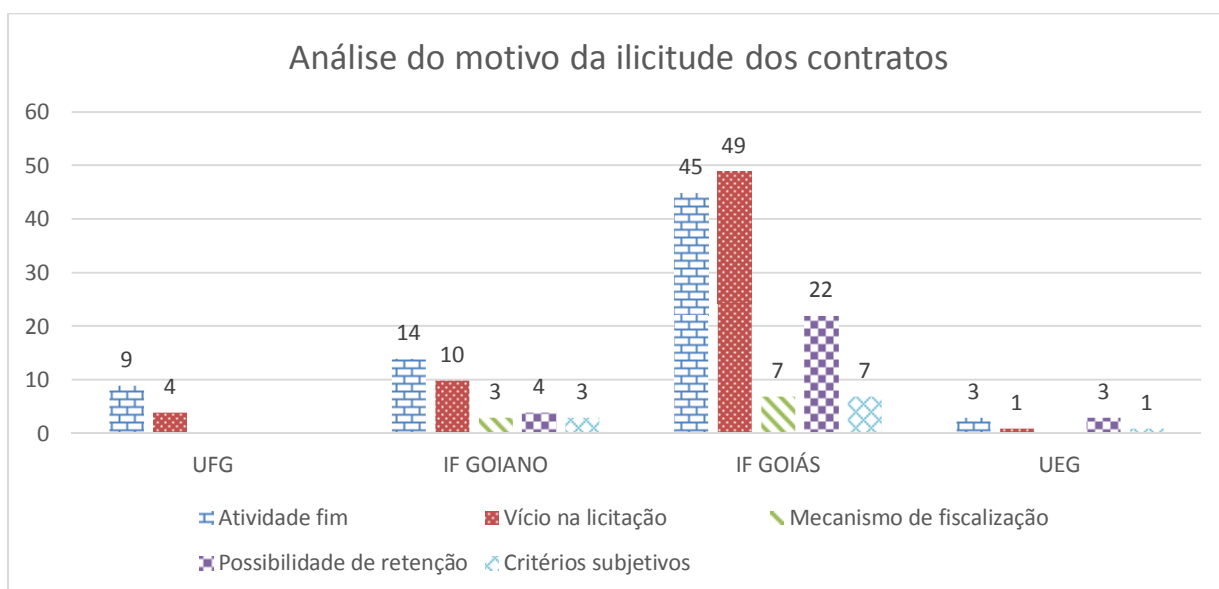
Pelo resultado obtido no teste estatístico pode-se afirmar com 95% de confiabilidade que há diferenças significativas nas categorias terceirizadas, ou seja, não existe uma distribuição normal dos contratos pelas categorias, indicando que não há uma tendência das organizações a padronizar os contratos de terceirização, concentrando-os em determinadas áreas.

A proposta do trabalho, dentro de seus objetivos de fornecer uma ferramenta para verificação a licitude dos contratos, leva em consideração os requisitos objetivos propostos por Delgado (2009), Borges (2013), artigo 76 da lei 8.666/93 e a instrução normativa 02 do Ministério do planejamento orçamento e gestão de 2008 e os requisitos subjetivos trazidos por Amorin (2009), que foram compiladas no Gráfico 13, trazendo a representação da análise qualitativa dos contratos realizada em conformidade com a proposta metodológica.



**Gráfico 13** ó Análise qualitativa da licitude dos contratos.

Em primeira visualização do Gráfico 13 verifica-se que, embora, a maioria dos contratos seja tida como lícita, existe uma expressiva porcentagem de contratos ilícitos, o que reflete vícios seja na formação ou na execução dos contratos de terceirização. Em um desdobramento da análise anterior, o Gráfico 14 apresenta a distribuição da análise do motivo da ilicitude dos contrato por instituição. Percebe-se a maioria dos casos de ilicitude ocorre ainda no processo de formação do contrato e não na fase de execução, seja porque o objeto é ilícito, terceirização de atividade fim, ou pela modalidade de licitação utilizada



**Gráfico 14** ó Análise do motivo que leva à ilicitude dos contratos.

Insta perquirir se o número de contratos ilícitos possui significância estatística em comparação ao número total de contratos celebrados, para tanto utilizasse o teste t para duas amostras independentes, verificando a hipótese se existe ou não diferenças significativas dos contratos tidos como ilícitos na média geral dos contratos. O resultado do teste está disposto nas Tabelas 18 e 19 abaixo.

**Tabela 18** Estatística descritiva do grupo.

	Tipo_contrato	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão da Média
N_contratos	Total de contratos	4	102,50	89,071	44,536
	Contratos Ilícitos	4	26,25	25,708	12,854

**Tabela 19** Teste t para amostras independentes da média de contratos e os contratos ilícitos.

		Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferença média	Erro padrão da diferença	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
									Inferior	Superior
N_contratos	Variâncias iguais assumidas	3,022	,133	1,645	6	,151	76,250	46,353	-37,173	189,673
	Variâncias iguais não assumidas			1,645	3,496	,185	76,250	46,353	-60,099	212,599

Analisando os resultados obtidos tem-se inicialmente que a significância do teste de Levene para igualdade de variâncias foi de 0,133 podendo assumir portanto que existe uma homogeneidade de variância entre os grupos pesquisados, assim o valor a ser considerado para o teste t é de 0,151, que indica que não existe diferenças significativas entre os grupos pesquisados.

Tal resultado permite afirmar que o número de contratos de terceirização ilícitos firmados pelas IES é relevante estatisticamente quando comparado ao total de contratos celebrados, demonstrando que a terceirização ilícita está presente de forma significativa nas instituições de ensino superior públicas do estado de Goiás, revelando que as contratações podem trazer responsabilidades administrativas e trabalhistas a estas organizações, conforme o entendimento jurisprudencial consolidado pela súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, após o julgamento da ação direta de constitucionalidade 16, pelo Supremo Tribunal Federal, sendo que nestes casos pode a administração pública responder pelas verbas trabalhistas decorrentes do contrato de terceirização quando não restar demonstrado que houve a fiscalização e gestão do contrato a contento, que não houve qualquer modalidade de culpa no decorrer do contrato.

Por tal exposição, verifica-se ser totalmente viável a averiguação dos contratos celebrados pelas instituições de ensino superior públicas do Estado de Goiás, na busca por falhas que possibilitem a administração pública ser responsabilizada, bem como a discussão das decisões judiciais referentes a estes contratos no que tange a verbas trabalhistas

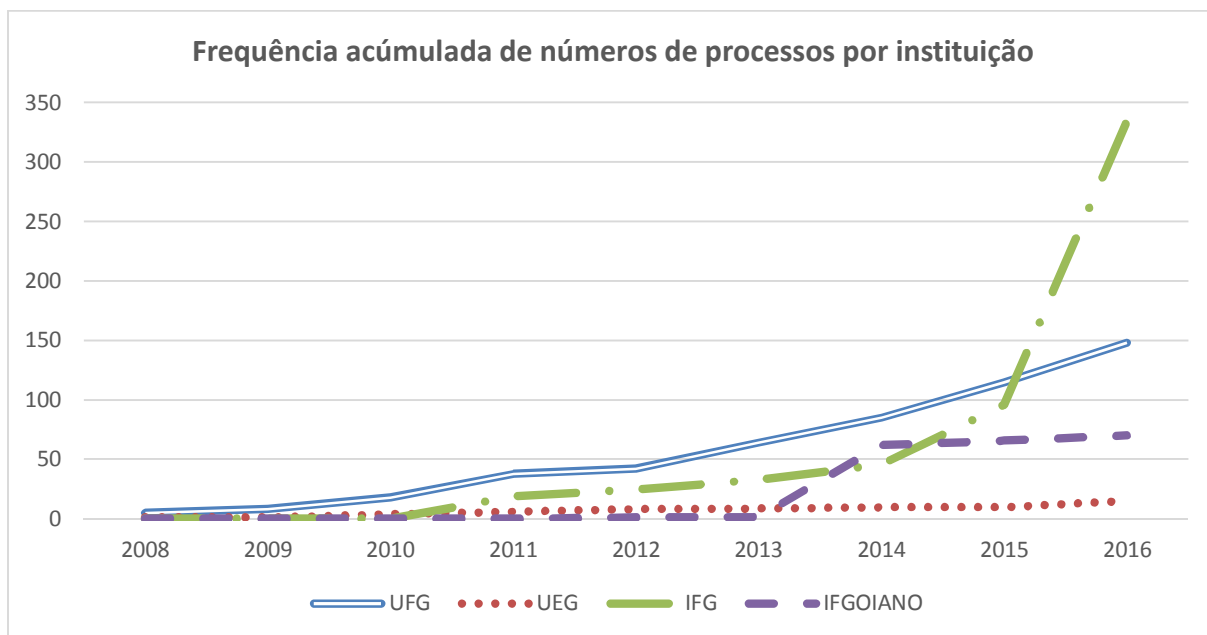
Estes são documentos externos produzidos pelo poder judiciário, mas causam impacto direto nas instituições pesquisadas versando sobre a terceirização. Como já detalhado no referencial teórico geral, não há uma clareza legislativa sobre o tema, principalmente no tocante à administração pública; portanto, verificar como o poder judiciário vem analisando a questão da terceirização pelo estudo das decisões envolvendo as organizações estudadas é de fundamental importância para a compreensão do tema.

Assim para verificar de que forma a responsabilidade da administração pública vem sendo aplicada pelos tribunais trabalhistas, passa-se à análise dos dados obtidos junto ao Tribunal Regional do Trabalho da 18ª região referente aos processos judiciais movidos em desfavor das IES pesquisados nos anos de 2008 a 2016. A Tabela 20 apresenta a frequência de distribuição do número de processos estudados que foram utilizados para a presente análise, com a apresentação da média de processos por ano e total de processos no período proposto.

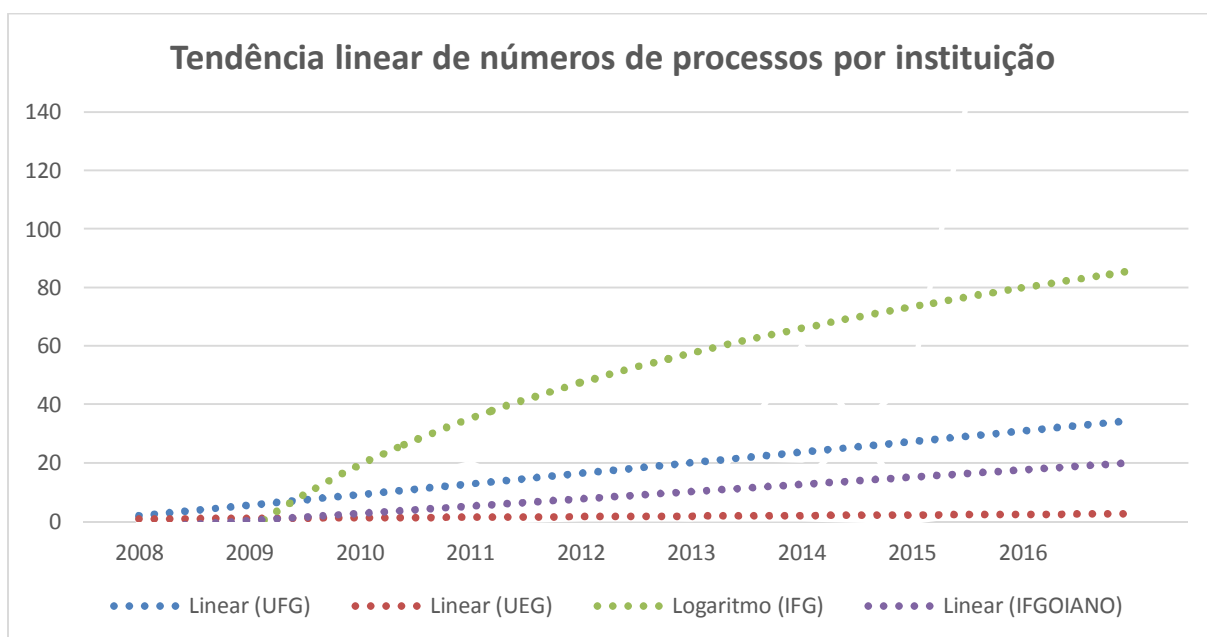
**Tabela 20 6** Distribuição do número de processos trabalhistas movidos contra as instituições nos anos de 2008 a 2016.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Média	Total
UFG	5	3	10	20	4	22	21	30	33	16,44	148
UEG	1	0	3	2	2	1	1	0	5	1,67	15
IFG	0	0	0	19	6	8	13	50	239	37,22	335
IFGOIANO	0	0	0	0	1	1	60	4	4	7,77	70
<b>Total</b>	<b>6</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>41</b>	<b>13</b>	<b>32</b>	<b>95</b>	<b>84</b>	<b>281</b>	<b>63,11</b>	<b>568</b>

Dado o número de processos encontrados, optou-se por realizar as análises com toda a população encontrada, sem qualquer limitação de amostra, tal qual realizado com os contratos. Em primeira análise tem-se a frequência acumulada do número de processos por instituição e a tendência linear do número de processos por instituição, apresentados nos Gráficos 15 e 16 respectivamente.



**Gráfico 15** ó Frequência acumulada de processos por instituição no tempo.



**Gráfico 16** ó Tendência logarítmica dos processos.

Foi escolhida a tendência linear nestes casos por ser a que apresenta o valor de  $r^2$  mais próximo de 1, além de ser indicada para conjunto de dados lineares simples, justamente o tipo de dado que se observa no Gráfico 15 que aponta um crescimento em todas as instituições do número de condenações aos longo dos anos. A tendência utilizada

foi extrapolada no Gráfico 16 para mais um período, demonstrando que o crescimento é contínuo e esperado.

Para verificar a relação entre o número de contratos de terceirização celebrados e o número de processos movidos em desfavor das instituições pesquisadas no mesmo período, foi utilizado o teste t para amostras independentes comparando as médias por ano de contratos celebrados e processos, utilizando o software IBM SPSS *statistics* 23, cujo resultado retornado está exposto nas Tabelas 21 e 22.

**Tabela 21** Estatística descritiva dos grupo de contratos e processos das IES.

processos		N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão da Média
numeros	contratos	36	11,36	12,873	2,146
	processos	36	15,78	40,859	6,810

**Tabela 22** Teste t para amostras independentes das médias de contratos e processos trabalhistas.

		Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferença média	Erro padrão da diferença	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
								Inferior	Superior	
numeros	Variâncias iguais assumidas	2,411	,125	-,619	70	,538	-4,417	7,140	-18,657	9,823
	Variâncias iguais não assumidas			-,619	41,881	,540	-4,417	7,140	-18,827	9,993

Analisando o resultado do teste estatístico proposto tem-se que a significância de Levene foi de 0,125 indicando que há homogeneidade nas amostras pesquisadas sendo portanto utilizado o valor de 0,538 para o teste t. sendo este valor maior que 0,05 pode-se afirmar que existe uma relação entre o número de contratos e o número de processos trabalhistas.

Tal análise se demonstra importante, pois como já demonstrado, existe uma tendência à redução do número de contratos, logo pode-se prever uma tendência ao número de processos, em decorrência do corte de gastos públicos, entretanto dado o prazo de execução dos contratos e o prazo prescricional das ações trabalhistas, esta tendência pode demorar a ser mensurável, mas estatisticamente é uma consequência lógica dada a relação significativa entre o número de contratos e o número de processos.

Ocorre que o número de processos não traz por si só qualquer análise mais aprofundada, uma vez que é assegurado a todos o livre acesso à justiça, de forma que qualquer trabalhador terceirizado, independentemente de situações específicas possa

ingressar com uma ação. Além disso, Silva (2016) afirma que a crise econômica impulsiona diretamente o número de ações trabalhistas pelo fato de que os trabalhadores desempregados, sem possibilidade de aprimoramento ou recolocação, recorrem à alternativa do ajuizamento de uma ação na busca de receber algum valor, sendo este um fenômeno que decorre principalmente da recessão.

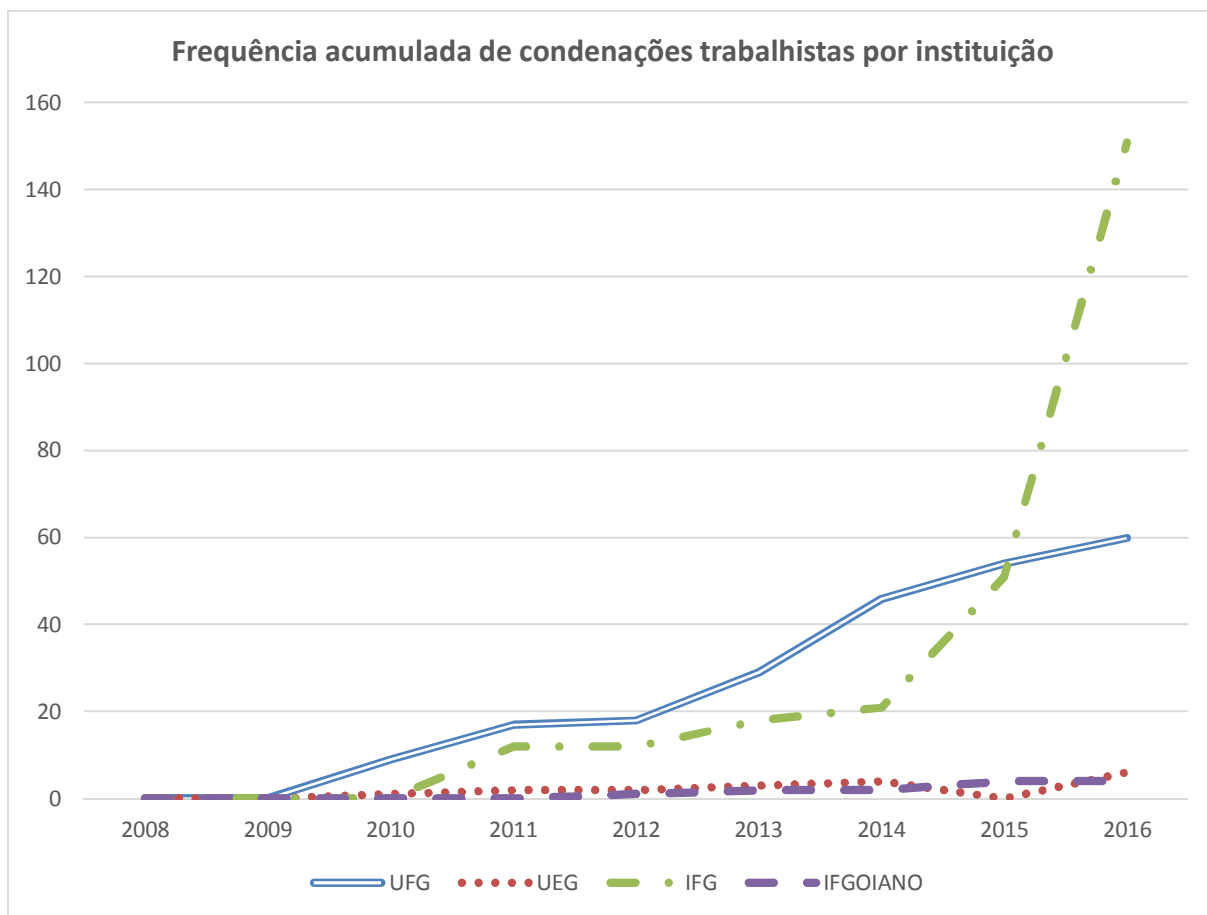
Nesta esteira tem-se que o número de processos embora vinculado ao número de contratos, é uma variável que sofre diversas influências externas não sendo precisa para descrever por si o fenômeno da terceirização nas IES proposto, uma vez que, não necessariamente o número de processos reflita a responsabilidade das IES pelas verbas trabalhistas ali discutidas, que serão refletidas nas condenações sofridas.

Assim, diante desta observação, realizou-se o levantamento do número de condenações sofridas pelas IES pesquisadas nos processos sofridos, tal dado é apresentado na Tabela 23 abaixo.

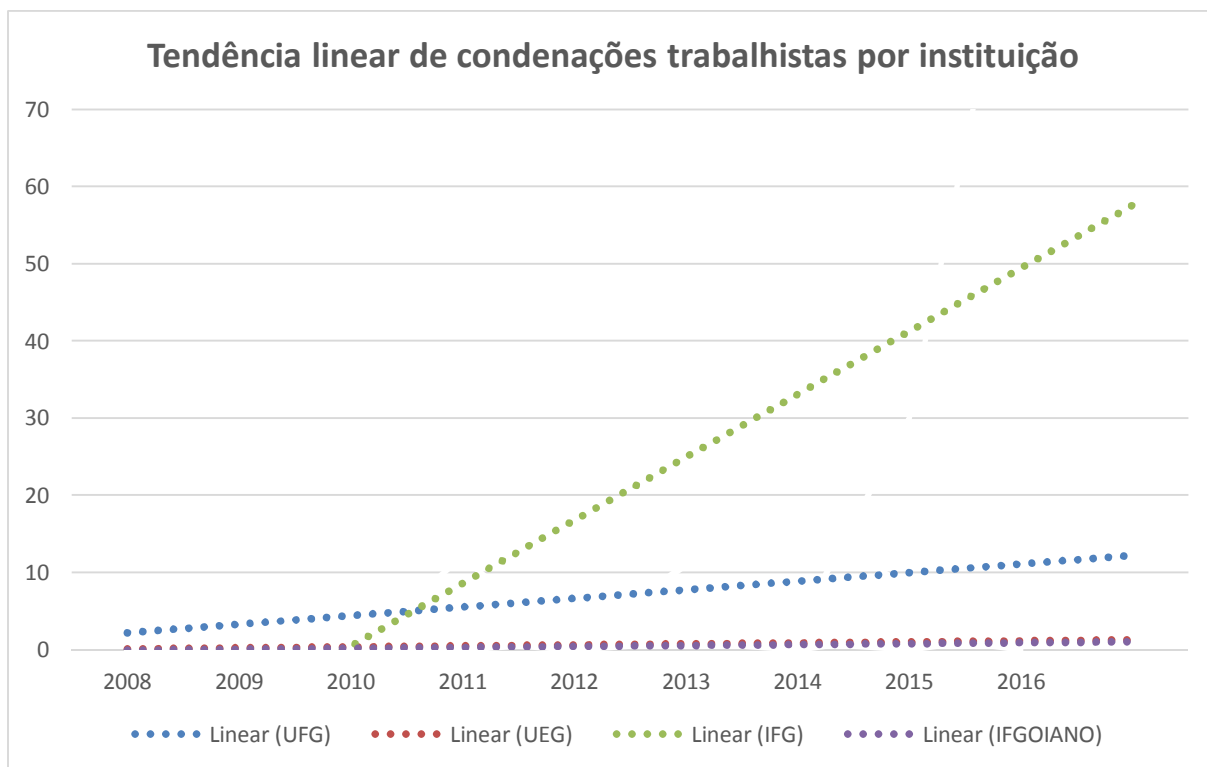
**Tabela 23** 6 Distribuição do número de condenações trabalhistas sofridas pelas instituições nos anos de 2008 a 2016.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	Média	Total
UFG	0	0	9	8	1	11	17	8	6	6,666667	60
UEG	0	0	1	1	0	1	1	0	2	0,666667	6
IFG	0	0	0	12	0	6	3	30	100	16,77778	151
IFGOIANO	0	0	0	0	1	1	0	2	0	0,444444	4
<b>Total</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>10</b>	<b>21</b>	<b>2</b>	<b>19</b>	<b>21</b>	<b>40</b>	<b>108</b>	<b>24,55</b>	<b>221</b>

Para melhor visualização e análise dos dados, traz-se a frequência acumulada das condenações trabalhistas por instituição no período estudado (Gráfico 17) e a tendência linear das condenações trabalhistas (Gráfico 18).



**Gráfico 17** ó Frequência acumulada de condenações por instituição no tempo.

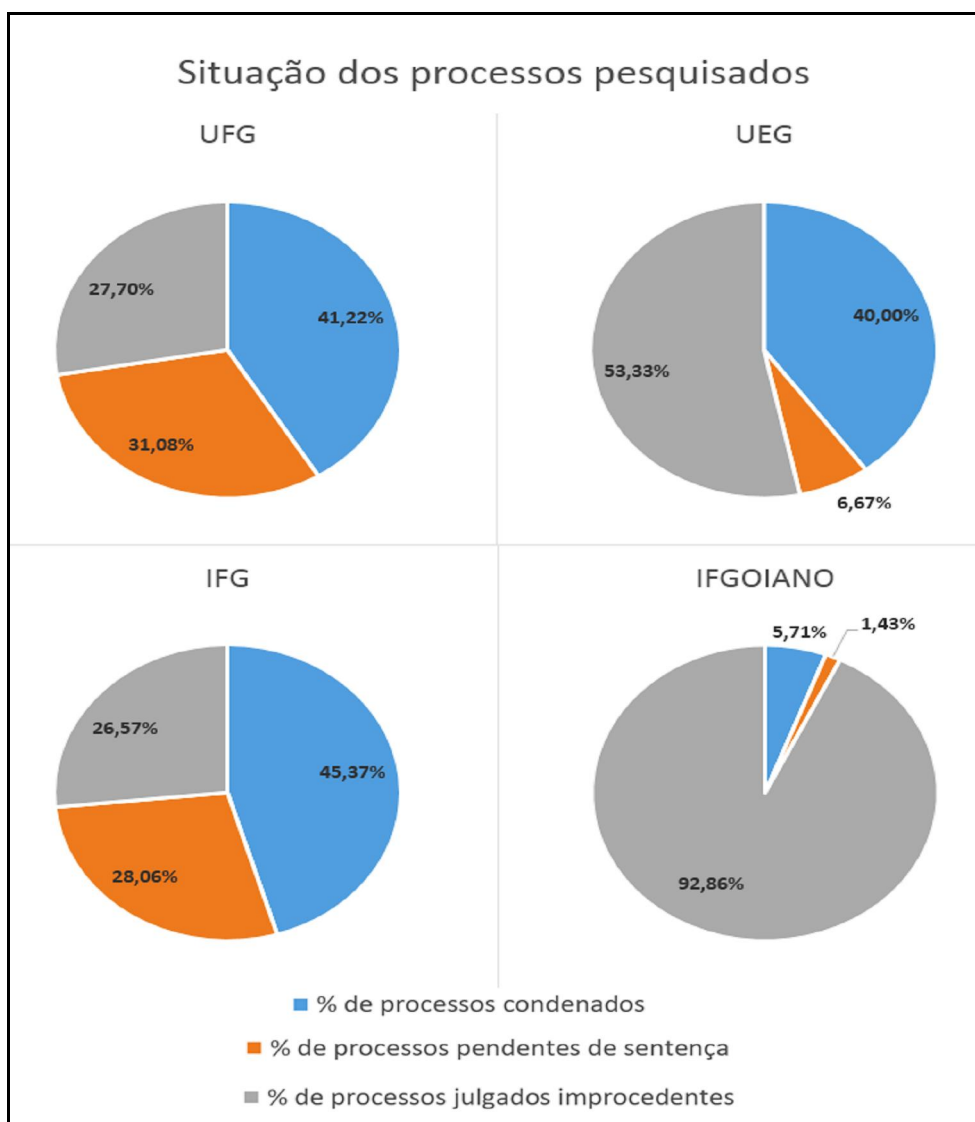


**Gráfico 18** ó Tendência logarítmica das condenações.

Pela análise dos gráficos, é claro o crescimento das condenações trabalhistas ao longo do período estudado, contrariando inclusive o pensamento de que a modificação da súmula 331 do TST traria uma menor responsabilização da administração pública nos contratos de terceirização. A partir deste dados pode-se inferir que o tribunal regional do trabalho da 18ª região tem reconhecido a responsabilidade das IES públicas no tocante às verbas trabalhistas, impondo-lhes condenações de forma subsidiária.

Importante destacar que do total de processos 7,92% tiveram acordo celebrado pela terceirizada na audiência de conciliação, ou seja, estes processos não foram efetivamente julgados. Por outra banda, importante destacar que em 24,47% dos processos analisados não houve apresentação de contestação por parte das IES estudadas, o que implica em julgamento à revelia, ou seja, a condenação não decorre necessariamente das ilegalidades contratuais, mas sim de regras do processo que rege o direito do trabalho. Tais observações são importantes, pois refletem nos resultados apresentados.

Apresenta-se no Gráfico 19 a distribuição da situação dos processos pesquisados no tocante ao andamento e deslinde, divididos ainda por instituição para permitir uma melhor análise.

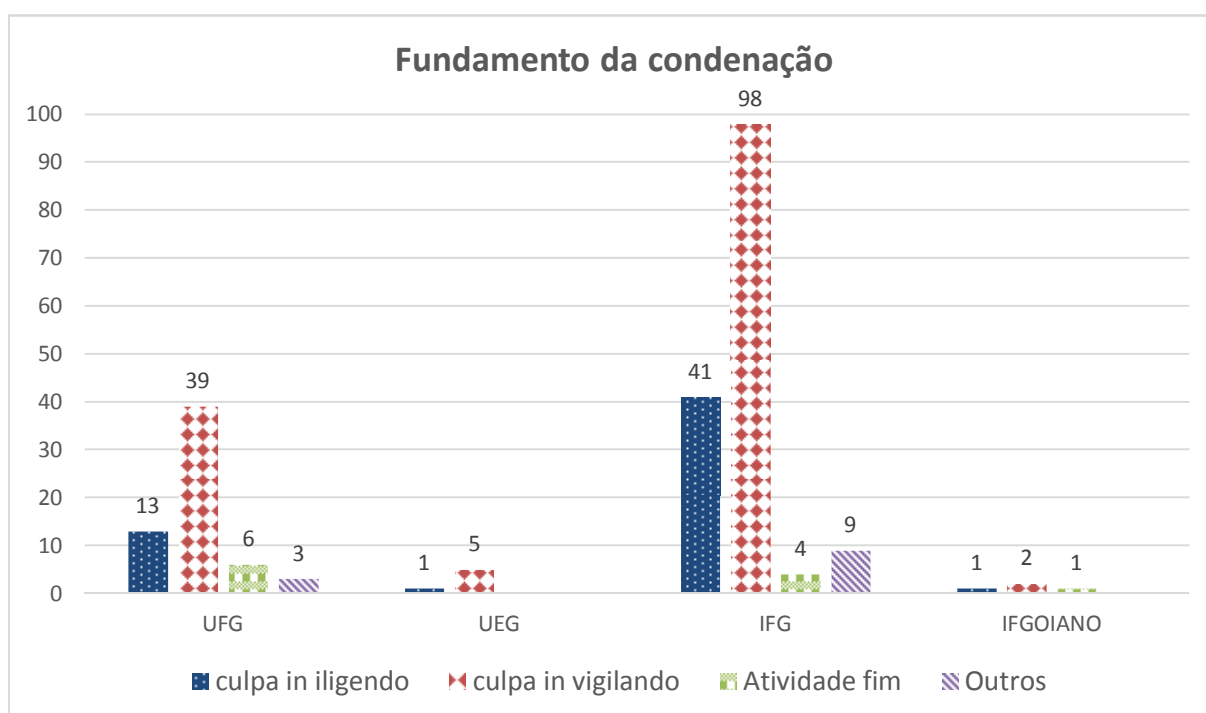


**Gráfico 19** ó Situação processual agrupado por instituição.

Observa-se no Gráfico 19, que dado o sistema processual trabalhista, muitos processos ainda encontram-se pendentes de decisão, mas é possível fazer algumas inferências sobre o fenômeno estudado. Relacionando o percentual de condenações com o de julgados improcedentes tem-se dos processos julgados o IFG lidera a média de condenações com um percentual de 63,07%, seguido pela UFG com 59,80% e pela UEG com 42,86%, enquanto que o IFGOIANO tem apenas 5,8% em média de condenações nos processos efetivamente julgados. Destoa claramente o percentual de processos julgados improcedentes do IFGOIANO, pois enquanto as demais instituições tem uma média de 42,20% de condenações o IFGOIANO tem apenas 5,71%, entretanto, a média do instituto de contratos ilícitos é de 25,53% (Gráfico 13) não se afastando da média das demais instituições nesta questão, indicando que embora possa haver vícios na formação do contrato,

a gestão do contrato será o fator preponderante para a ocorrência ou não de condenações na seara trabalhista.

Tal implicação fica mais evidente quando observado o Gráfico 20 que apresenta distribuição dos fundamentos que ensejam a condenação. Pode-se verificar que o motivo de condenação mais utilizado pelos juízes é a culpa *in vigilando*, ou seja quando a instituição falha na fiscalização e acompanhamento dos contratos. Importante salientar que conforme o Gráfico 14, este é um dos menores motivos apontados como causa de ilegalidade nos contratos, indicando que embora existam mecanismos de fiscalização, as IES não os colocam em prática, levando a condenações trabalhistas.



**Gráfico 20** ó Fundamento das condenações trabalhistas sofridas pelas IES.

Verifica-se ainda no Gráfico 20 que a terceirização de atividade fim como fundamento das condenações é bastante baixa, talvez pela dificuldade de conceituação ou mesmo pela falta de uma definição legal para a classificação.

Como tratado anteriormente a relação entre o número de contratos e o número de processos não há uma precisão estatística dadas as interferências externas que motivam a propositura da ação. Entretanto, ante as análises realizadas pode-se questionar se há uma significância estatística entre o número de contratos e o número de condenações. Para tanto, utiliza-se o teste t para amostras independentes no software IBM SPSS *statistics* 23, sendo os resultados apresentados nas Tabelas 24 e 25 abaixo.

**Tabela 24** Estatística descritiva dos grupo de contratos e condenações das IES.

	Descrição	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão da Média
Valor	Contratos	36	11,36	12,873	2,146
	Condenações	36	5,31	12,701	2,117

**Tabela 25** Teste t para amostras independentes das médias de contratos e processos trabalhistas.

		Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferença média	Erro padrão da diferença	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
									Inferior	Superior
Valor	Variâncias iguais assumidas	2,134	,149	2,009	70	,048	6,056	3,014	,044	12,067
	Variâncias iguais não assumidas			2,009	69,987	,048	6,056	3,014	,044	12,067

O resultado do teste de levene foi de 0,149 demonstrado que existe homogeneidade das amostras nos grupos pesquisados, indicando o valor de 0,048 para o teste t, que por ser menor que 0,05 indica não haver relação significativa entre o número de contratos e o número de condenações sofridas pelas IES. Tal resultado já era esperado, pois reflete a realidade já apresentada no Gráfico 20 de que o que gera a condenação não são os contratos em si, mas sim a execução dos mesmos. Assim testa-se a hipótese se há relação entre o número de contratos tidos como ilícitos (Gráfico 13) e o número de condenações, utilizando novamente o teste t, com os resultados apresentados nas Tabelas 26 e 27.

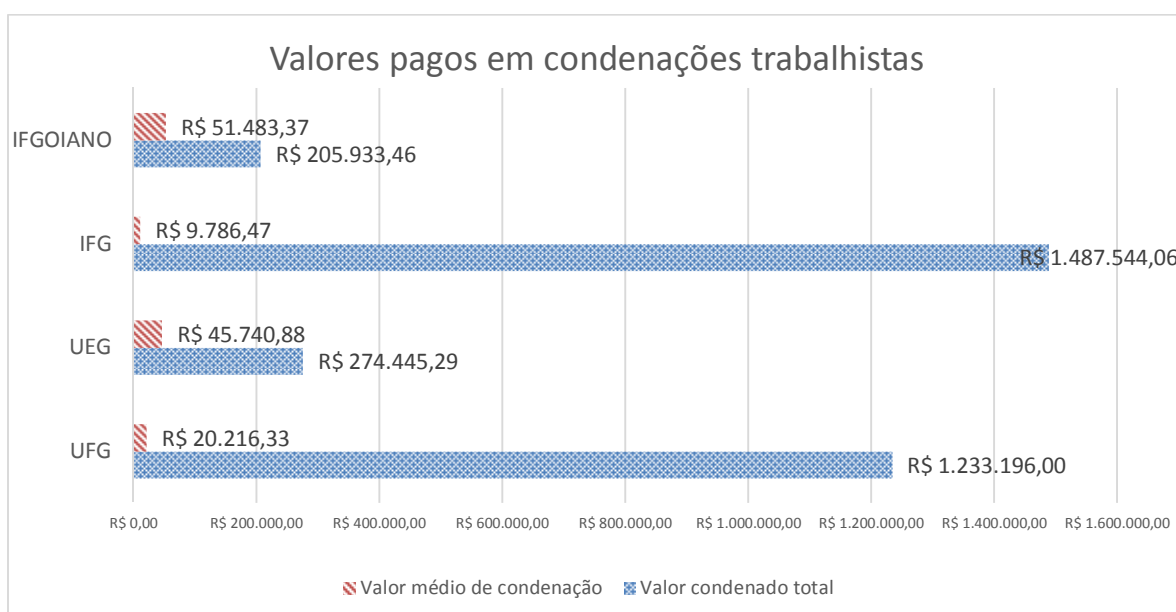
**Tabela 26** Estatística descritiva dos grupo de contratos ilícitos e condenações das IES.

	Descrição	N	Média	Desvio Padrão	Erro Padrão da Média
Valor	Contratos ilegais	36	2,92	11,254	1,876
	Condenações	36	5,31	12,701	2,117

**Tabela 27** Teste t para amostras independentes das médias de contratos e processos trabalhistas.

		Teste de Levene para igualdade de variâncias		teste-t para Igualdade de Médias						
		F	Sig.	t	gl	Sig. (bilateral)	Diferença média	Erro padrão da diferença	95% Intervalo de Confiança da Diferença	
									Inferior	Superior
Valor	Variâncias iguais assumidas	,492	,485	-,845	70	,401	-2,389	2,828	-8,030	3,252
	Variâncias iguais não assumidas			-,845	69,001	,401	-2,389	2,828	-8,031	3,253

Tem-se nesta análise que o teste de levene (0,485) indica a igualdade de variância das amostras testadas e apresenta um valor para o teste t de 0,401, valor este maior que 0,05, logo pode-se concluir que existe uma relação estatística entre o número de contratos ilícitos e o número de condenações trabalhistas. Partindo desta análise verifica-se a importância da gestão de contratos de terceirização pelas IES estudadas, já que refletem diretamente na responsabilização trabalhista causando prejuízos ao orçamento das instituições. Tal prejuízo monetário é apresentado no Gráfico 21 que compila os valores das condenações sofridas no período pesquisado trazendo ainda o valor médio do valor das condenações por instituição.



**Gráfico 21** Ó Frequência acumulada de condenações por instituição no tempo.

Verifica-se que embora o IFGOIANO tenha sido o que menos sofreu condenações, o valor pago por cada condenação é o mais alto dentre todas as instituições, enquanto que o IFG teve o maior prejuízo monetário em condenações por valor acumulado. Tal verificação deve ser sopesada quando da tomada de decisão dos gestores pela terceirização como forma de ferramenta de gestão, pois o pagamento de sentenças trabalhistas implica em pagamento repetido, pois os serviços já foram remunerados aos prestadores.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve como objetivo verificar a materialização da terceirização nas instituições de ensino superior públicas do estado de Goiás. Entende-se que tal objetivo foi alcançado conforme demonstrado nos resultados e discussões apresentadas.

No estudo 1 realizado foi possível perceber a atualidade e relevância do tema pelo volume de publicações encontradas e também pelas diferentes abordagens metodológicas e campos de aplicação da terceirização. Não restam dúvidas que a terceirização é um fenômeno irreversível nas relações de trabalho, sendo necessário compreender melhor o fenômeno, identificar suas virtudes e também suas falhas, tanto para a gestão que utiliza desta ferramenta quanto para os trabalhadores que estão sob este regime de contratação.

Este estudo tornou possível visualizar como está sendo estudado o fenômeno da terceirização nas discussões jurídicas e administrativas, permitindo conhecer os pontos em que estes ramos do conhecimento se tangenciam e onde se distanciam.

Através dos resultados obtidos, resta claro que as publicações jurídicas sobre o tema terceirização são significativamente maiores que na administração, embora a terceirização seja uma forma de gestão administrativa. Também é possível verificar que as mudanças normativas e jurisprudenciais sobre o tema, influenciam diretamente o volume de publicações nos tribunais trabalhistas, enquanto que nas publicações da administração estas influências externas não alteram o volume de produção.

Pode-se ainda verificar que existem diferenças entre a forma de produção científica entre as bases de dados pesquisadas, pois os trabalhos encontrados nas revistas dos tribunais trabalhistas são em sua totalidade trabalhos teóricos, demonstrando que a comunidade científica jurídica, não utiliza métodos empíricos nas suas pesquisas, enquanto que nas publicações da ANPAD se observa uma divisão entre o tipo de pesquisa realizada, sendo utilizados métodos empíricos para compreender e mensurar fenômenos. Também se verifica nas publicações jurídicas uma concentração da discussão na teoria geral da terceirização, sem adentrar na finalidade, o que corrobora com a observação feita sobre a metodologia, enquanto que nas publicações da administração há uma distribuição entre as categorias de pesquisa.

Observação importante se faz ao se debruçar sobre o conceito de terceirização utilizado em cada trabalho pesquisado, pois existe na comunidade científica dois posicionamentos sobre o conceito de terceirização. O intuito era determinar se existe um

posicionamento majoritário ou dominante nos textos, tendo sido verificado que não diferença significativa entre os conceitos abordados, demonstrando que a comunidade está dividida sobre qual conceito de terceirização utilizar.

Assim a pesquisa bibliométrica permite compreender melhor de que forma a terceirização vem sendo estudada e também nortear outros trabalhos, cumprindo assim os objetivos propostos para o estudo, destacando a pertinência do mesmo, frente às constantes e atuais discussões sobre reforma trabalhista, precarização e modelos mais eficientes de gestão.

O estudo 2 ao debruçar-se sobre os contratos de terceirização aponta que a utilização desta forma de contratação é uma realidade crescente, de forma a ser necessário criar mecanismos mais precisos para controlar este fenômeno, seja na gestão interna das IES como na legislação.

Nesta esteira a licitude dos contratos de terceirização formados com a administração pública deve ser muito bem avaliada, pois a pesquisa demonstra um relevante número de contratos ilícitos, seja pela sua formação ou pela sua execução.

Esta ilicitude reflete diretamente em prejuízos econômicos e sociais para as instituições, uma vez que resta comprovado pelas análises dos processos judiciais sofridos que a justiça laboral tem responsabilizado as IES pelas verbas trabalhistas decorrentes dos contratos em estreita correlação à sua ilicitude.

Como se verificou o número de contratos ilícitos está estatisticamente relacionado ao número de condenações, por tal motivo é importante que o gestor público atente-se aos critérios de análise de licitude proposto por este trabalho, de forma que possa objetivamente excluir a responsabilidade da administração.

Desta forma tem-se que a pesquisa realizada cumpriu também com todos os objetivos específicos propostos, entretanto, dada as evoluções normativas recentes, bem como outras questões que emergiram durante a realização do estudo, há a necessidade de continuidade na pesquisa, com outros estudos sobre o tema.

A gestão das contratadas e desvios de função merecem a realização de um estudo mais minucioso, assim como os impactos da lei 13.429/2017 sobre a administração pública.

## 6 REFERENCIAS

ABDALA, Vantuil. Terceirização: normatização ó questionamentos. **Rev. TST**, Brasília, v. 74, n. 4, p. 17-25, out. 2008.

ADRIÃO, Theresa. Escolas charters nos EUA: contradições de uma tendência proposta para o Brasil e suas implicações para a oferta da educação pública. **Educação e Filosofia**, 2014, 28.1Esp.: 263-282.

ADRIÃO, Theresa; BEZERRA, Egle Pessoa. O setor não lucrativo na gestão da educação pública: corresponsabilidade ou debilidade. **Currículo sem Fronteiras**, [S.l.], v. 13, n. 2, p. 256-268, maio. 2013.

ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. **Direito Administrativo Descomplicado**. 22. ed. Rio de Janeiro: Método, 2014. 1070 p.

ALMEIDA, Daniela Favilla Vaz de; COLNAGO, Lorena de Mello Rezende. O teletrabalho, o direito à desconexão do ambiente de trabalho e os possíveis meios de inibição da prática. **Revista de direito do trabalho**. Vol. 42, n. 169, maio/jun. 2016.

ALMEIDA, Lucilde DøAjuda Lyra. Trabalho em domicílio - histórico e perspectivas - O teletrabalho. **Rev. TST**, Brasília, v. 71, n. 2, p. 131-145, ago. 2005.

ALVAREZ, Manuel. **Terceirização**. 3 ed. Rio de Janeiro: Campus, 1998, p. 128.

ALVES, Giovanni. Terceirização e capitalismo no Brasil: um par perfeito. **Rev. TST**, Brasília, v. 80, n. 3, p. 90-105, set. 2014.

ALVES, Sergio Timo. A lei n. 12.551/2011 e seus reflexos no teletrabalho docente na educação a distância. **Arquivo Brasileiro de Educação**, 2015.

AMORIM, Helder Santos. **Terceirização no serviço público**: uma análise à luz da nova hermenêutica constitucional. São Paulo: LTr, 2009.

ANDRADE, Tatiana Guimarães Ferraz. Terceirização: Debate inerente aos períodos de expansão econômica e de crise ó Comentários ao Projeto de Lei 1.621/2007. **ANPAD**, [S.l.], v. VI, n. 107, p. 75-78, out. 2010.

ANTUNES, Ricardo; ALVES, Giovanni. As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital. **Educação Social**, Campinas, v. 25, n. 87, p. 335-351, ago. 2004.

ANTUNES, Ricardo; DRUCK, Graça. A terceirização como regra?. **Rev. TST**, Brasília, v. 79, n. 4, p. 214-231, set. 2013.

ARAÚJO, Anísio José da Silva. **Paradoxos da modernização**: terceirização e segurança dos trabalhadores em uma refinaria de petróleo. 2000. 381 p. Tese (Doutor em saúde pública) - Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, 2000.

ARAÚJO, Carlos Alberto. Bibliometria: evolução histórica e questões atuais. **Em Questão**. Porto Alegre, v. 12, n. 1, p. 11-32, jan./jun. 2006.

ARAÚJO, Karina Otaño. Os limites jurídicos à terceirização. **Rev. TRT18**, Goiânia, p. 396-413, dez. 2012.

- ARRUDA, Kátia Magalhães. Reflexões sobre três temas polêmicos: terceirização, liberdade de contratar e pleno emprego. **Rev. TST**, Brasília, v. 80, n. 3, p. 138-149, set. 2014.
- ASSIS, Selma Maria. O processo de terceirização do trabalho do assistente social nos serviços públicos. **ANPAD**, São Paulo, p. 1-124, dez. 2011.
- AUGUSTO, Maria Helena Oliveira Gonçalves. As reformas educacionais e o eco de gestão a precarização do trabalho docente. **REUNIÃO ANUAL DA ANPEd**, 28. 2005, Caxambú. Anais. Caxambú: ANPEd, 2005.
- BARBOSA, Nelson Bezerra et al. As organizações sociais de saúde como forma de gestão público-privada em Goiás: o caso Huana. **Revista do Serviço Público Brasília**, Brasília, v. 66, n. 1, p. 121-144, mar. 2014.
- BASSO, Guilherme Mastrichi. Terceirização e mundo globalizado: o encadeamento produtivo e a complementaridade de serviços como potencializadores da formalização de contratos. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, [S.l.], n. 36, p. 79-107, out. 2010.
- BELMONTE, Alexandre Agra. Aspectos jurídicos atuais da terceirização trabalhista. **Rev. TST**, Brasília, v. 74, n. 4, p. 26-52, out. 2008.
- BEZERRA, Ciro; SILVA, Sandra Regina Paz da. Mercadorização e precarização do trabalho docente: contradições entre prática pedagógica e trabalho pedagógico. **SEMINÁRIO DA REDESTRADOóRegulação Educacional e Trabalho Docente**, 2006.
- BIAVASCHI, Magda Barros. A terceirização e a Justiça do Trabalho. **Rev. TST**, Brasília, v. 74, n. 4, p. 67-88, out. 2008.
- BIAVASCHI, Magda Barros; DROPPA, Alisson. A história da súmula 331 do tribunal superior do trabalho: a alteração na forma de compreender a terceirização. **ANPAD**, [S.l.], v. 16, n. 1, p. 124-141, maio. 2011.
- BISPO, Marcel da Costa Roman. Telemarketing: atividade-meio ou atividade-fim?. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**, Rio de Janeiro, v. 21, n. 48, p. 80-88, jun. 2010.
- BOMFIM, Rosildo. Terceirização ó Entes estatais ó Súmula 331, IV, do TST ó ADC 16. Responsabilidade objetiva ou subjetiva da Administração Pública?. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**, Rio de Janeiro, v. 21, n. 48, p. 133-139, jun. 2010.
- BORGES, Ângela Maria Carvalho. Reforma do Estado, emprego público e a precarização do mercado de trabalho. **Cadernos CRH**, Salvador, n. 41, 2013.
- BORGES, Livia de Oliveira; ÁLVARO, José Luis. **O psicólogo e as relações de trabalho**. Em Livia de Oliveira Borges e Luciana Mourão. O trabalho e as organizações: atuações a partir da psicologia. Porto Alegre: Artmed, pag. 85-120. 2013.

BOSI, Antônio de Pádua. A precarização do trabalho docente nas instituições de ensino superior do Brasil nesses últimos 25 anos. **Educação & Sociedade, Campinas**, 2007, 8.101.

BOUFLEUR, Caroline de Pietro. A responsabilidade do ente público nas licitações frente a súmula 331 do TST. **ANPAD**, [S.l.], v. XI, n. 183, p. 55-61, ago. 2015.

**BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 05 de out. de 1988.** Brasília, out. 1988.

**BRASIL. Decreto lei n. 5.452, de 01 de maio de 1943. Consolidação das leis do trabalho. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho.** Rio de Janeiro, ago. 1943

**BRASIL. Decreto n. 2.271, de 07 de jul. de 1997. Dispõe sobre a contratação de serviços pela Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional e dá outras providências.** Brasília, jul. 1997.

**BRASIL. Decreto n. 25.696, de 20 de out. de 1948. Manda executar os Atos firmados em Montreal, a 09 de outubro de 1946, por ocasião da 29.ª Sessão da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho.** Brasília, out. 1948.

**BRASIL. Decreto n. 62.150, de 19 de jan. de 1968. Promulga a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão.** Brasília, jan. 1968.

**BRASIL. Decreto-lei n. 200, de 25 de fev. de 1967. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências.** Brasília, fev. 1967.

**BRASIL. Instrução Normativa n. 18, de 22 de dez. de 1997. Disciplinar a contratação de serviços a serem executados de forma indireta e contínua, celebrados por órgãos ou entidades integrantes do Sistema de Serviços Gerais ó SISG.** Brasília, dez. 1997.

**BRASIL. Instrução Normativa n. 2, de 30 de abr. de 2008. Dispõe sobre regras e diretrizes para a contratação de serviços, continuados ou não.** Ministério do planejamento, orçamento e gestão. Brasília, abr. 2008.

**BRASIL. Instrução Normativa n. 3, de 15 de maio de 2008. Dispõe sobre a classificação, utilização, especificação, identificação, aquisição e alienação de veículos oficiais e dá outras providências.** Ministério do planejamento, orçamento e gestão. Brasília, maio. 2008.

**BRASIL. Instrução Normativa n. 4, de 11 de nov. de 2009. Altera a Instrução Normativa nº 02, de 30 de abril de 2008.** Ministério do planejamento, orçamento e gestão. Brasília, nov. 2009.

**BRASIL. Instrução Normativa n. 5, de 18 de dez. de 2009. Altera a Instrução Normativa nº 02, de 30 de abril de 2008.** Ministério do planejamento, orçamento e gestão. Brasília, dez. 2009.

**BRASIL. Lei n. 5.645, de 10 de dez. de 1970. Estabelece diretrizes para a classificação de cargos do Serviço Civil da União e das autarquias federais, e dá outras providências.** Brasília, dez. 1970.

BRASIL. Lei n. 6.019, de 03 de jan. de 1974. **Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências.** Brasília, jan. 1974.

BRASIL. Lei n. 7.102, de 20 de jun. de 1983. **Dispõe sobre segurança para estabelecimentos financeiros, estabelece normas para constituição e funcionamento das empresas particulares que exploram serviços de vigilância e de transporte de valores, e dá outras providências.** Brasília, jun. 1983.

BRASIL. lei n. 8.666, de 21 de jun. 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, jun. 1993.

BRASIL. Lei n. 8.987, de 13 de fev. de 1995. **Dispõe sobre o regime de concessão e permissão da prestação de serviços públicos previsto no art. 175 da Constituição Federal, e dá outras providências.** Brasília, fev. 1995.

BRASIL. Lei n. 9.427, de 26 de dez. de 1996. **Institui a Agência Nacional de Energia Elétrica - ANEEL, disciplina o regime das concessões de serviços públicos de energia elétrica e dá outras providências.** Brasília, dez. 1996.

BRASIL. Lei n. 9.472, de 16 de jul. de 1997. **Dispõe sobre a organização dos serviços de telecomunicações, a criação e funcionamento de um órgão regulador e outros aspectos institucionais, nos termos da Emenda Constitucional nº 8, de 1995.** Brasília, jul. 1997.

BRASIL. lei n. 9.527, de 10 de dez. de 1997. **Altera dispositivos das Leis nºs 8.112, de 11 de dezembro de 1990, 8.460, de 17 de setembro de 1992, e 2.180, de 5 de fevereiro de 1954, e dá outras providências.** Brasília, dez. 1997.

BRASIL. Ministério da Administração e Reforma do Estado. **Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado.** Brasília, DF: MARE, 1995.

BRASIL. Projeto de lei n. 4.330, de 26 de out. de 2004. **Dispõe sobre os contratos de terceirização e as relações de trabalho deles decorrentes.** Brasília, out. 2004.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Orientação Jurisprudencial n. 191, de 31 de maio de 2011. Resolução 175/2011. **Contrato de empreitada. Dono da obra de construção civil. Responsabilidade.** Brasília, maio. 2011.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 256, de 30 de set. de 1986. Resolução 121/2003. **Contrato prestação de serviços. Legalidade.** Brasília, set. 1986.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula n. 331, de 31 de maio de 2011. Resolução 174/2011. **Edita as Súmulas nºs 426, 427, 428 e 429; Revisa as Súmulas nºs 74, 85, 219, 291, 326, 327, 331, 364, 369 e 387; Mantém o teor da Súmula nº 102 e; Cancela a Súmula nº 349.** Brasília, maio. 2011.

BRESSER PEREIRA, L.C. A reforma do Estado dos anos 90: lógica e mecanismos de controle. **Lua Nova**, São Paulo, n. 45, p.49-95, 1988

- BRESSER PEREIRA, L.C.; GRAU, N.C. Entre o Estado e o mercado: o público não-estatal. In: BRESSER PEREIRA, L.C.; GRAU, N.C. **O público não-estatal na reforma do Estado**. Rio de Janeiro: FGV, 1999. p. 15-47.
- CABRAL, Sandro; LAZZARINI, Sergio G. Impactos da Participação Privada no Sistema Prisional: Evidências a partir da Terceirização de Prisões no Paraná. **ANPAD**, Curitiba, v. 14, n. 3, p. 395-413, jun. 2010.
- CALDERÓN, Adolfo Ignacio et al. Terceirização na educação superior: o trabalho docente por meio de cooperativas de mão-de-obra. **ANPAD**, São Paulo, v. 10, n. 1, p. 189-212, jun. 2008.
- CARELLI, Rodrigo de Lacerda. **Terceirização e intermediação de mão-de-obra: Ruptura do sistema trabalhista, precarização do trabalho e exclusão social**. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. 231 p.
- CARELLI, Rodrigo de Lacerda. A terceirização no século XXI. **Rev. TST**, Brasília, v. 79, n. 4, p. 232-244, set. 2013.
- CARELLI, Rodrigo de Lacerda. O ativismo judicial do Supremo Tribunal Federal e o debate sobre a terceirização. **Rev. TST**, Brasília, v. 80, n. 3, p. 239-256, set. 2014.
- CARMO, Júlio Bernardo. Terceirização ilícita no âmbito das empresas de telecomunicações e a liminar concedida na reclamação stf n. 10.132 - Paraná. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.**, Belo Horizonte, v. 52, n. 82, p. 171-184, dez. 2010.
- CARVALHO, Augusto César Leite; CORRÊA, Lelio Bentes. Terceirização no âmbito da empresa privada. **Rev. TST**, Brasília, v. 80, n. 3, p. 36-57, set. 2014.
- CASSAR, Vólia Bomfim. Reflexos do avanço da tecnologia e da globalização nas relações de trabalho: novas profissões e métodos de execução do trabalho. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**, Rio de Janeiro, v. 21, n. 47, p. 193-201, jun. 2010.
- CHAUI, Marilena. A universidade pública sob nova perspectiva. **Revista Brasileira de Educação**. Set\_Out\_Nov\_Dez. N.24, 2003
- COELHO, Renata Drumond Pinto. Administrando a terceirização. **ANPAD**, Belo Horizonte, v. IV, n. 1, p. 13-16, jul. 2003.
- COSTA, Jaciane Cristina; DEWES, Mariana de Freitas. Terceirização de TI como Fonte de Inovação: análise de casos múltiplos. **EnADI**, Porto Alegre, p. 1-16, maio. 2011.
- COSTA, Mila Batista Leite Corrêa da. A Máquina e o Fato nas Relações de Trabalho. **Revista Eletrônica da Faculdade de Direito de Franca**, v. 4, p. 132-151, 2012.
- CRUZ, Débora da Costa. Terceirização e a subordinação estrutural. **Rev. TRT18**, Goiânia, p. 436-445, dez. 2012.
- CUNHA, Bruno Santos. Fiscalização de contratos administrativos de terceirização de mão de obra - uma nova exegese e reforço de incidência. **Rev. TST**, Brasília, v. 77, n. 1, p. 131-138, mar. 2011.

DEL PINO, Mauro Augusto Burkert; GRÜTZMANN, Thaís Philipsen; PALAU, Roberta de Carvalho Nobre. A educação a distância nas instituições federais de ensino: novas relações no processo de trabalho docente. **Cadernos de Educação**, 2011, 38.

DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. A inconstitucionalidade da terceirização na atividade-fim das empresas. **Rev. TST**, Brasília, v. 80, n. 3, p. 75-89, set. 2014.

DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. A inconstitucionalidade da terceirização na atividade-fim das empresas. **Rev. TST**, Brasília, v. 80, n. 3, p. 75-89, set. 2014.

DELGADO, Gabriela Neves; AMORIN, Helder Santos. **Os Limites Constitucionais da Terceirização**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2015. 168 p.

DINIZ, Maria Helena. **Curso de direito civil brasileiro**. Vol. 3. São Paulo: Saraiva, 2008.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella Di. **Parcerias na administração pública**: concessão, permissão, franquias, terceirização, parceria público-privada e outras formas. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 20. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

DRUCK, Graça; FILGUEIRAS, Vitor. A epidemia da terceirização e a responsabilidade do STF. **Rev. TST**, Brasília, v. 80, n. 3, p. 106-125, set. 2014.

DRUCK, Graça; FRANCO, Ricardo Antunes. A terceirização como regra?. **ANPAD**, Brasília, v. 79, n. 4, p. 214-231, dez. 2007.

DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia. A precarização do trabalho no Brasil um estudo da terceirização no Brasil e na indústria da Bahia na última década. **ANPAD**, [S.l.], p. 97-119. 2012.

DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia. A terceirização no Brasil: velho e novo fenômeno. **ANPAD**, [S.l.], v. IV, n. 2, p. 83-94, mar. 2008.

DRUCK, Maria da Graça. Globalização e Reestruturação Produtiva: O Fordismo E/Ou Japonismo. **Revista de Economia Política**, São Paulo, v. 19, p. 31-48, 1999.

ESCORSA, P.; MASPONS, R. **De la vigilancia tecnológica a la inteligencia competitiva**. Prentice Hall: Madrid, 2001.

FEIJÓ, Carmem Aparecida. **Contabilidade social**: o novo sistema de contas nacionais do Brasil. Rio de Janeiro: Campus, 2001. 356p.

FILHO, Cláudio de Campos Bandeira. A Dignidade da pessoa humana do trabalhador em face da tendência contemporânea da flexibilidade dos direitos laborais. **ANPAD**, [S.l.], p. 1-8.

- FILHO, Luiz Philippe Vieira de Mello; DUTRA, Renata Queiroz. A terceirização de atividade-fim: caminhos e descaminhos para a cidadania no trabalho. **Rev. TST**, Brasília, v. 80, n. 3, p. 187-214, set. 2014.
- FORTES, José Carlos. Contrato de empreitada. **Portal da Classe Contábil**, [S.l.], maio. 2009. Disponível em: <<http://www.classecontabil.com.br/component/artigos/contrato-de-empreitada-1?Itemid=>>. Acesso em: 12 fev. 2016.
- FROTA, Paulo Montalverne. O dumping social e a atuação do juiz do trabalho no combate à concorrência empresarial desleal. **ANPAD**, [S.l.], p. 1-8.
- GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta. Artigo 71 da Lei n. 8.666 de 93 e Súmula n. 331 do TST. Poderia ser diferente?. **ANPAD**, [S.l.], v. VI, n. 103, p. 56-69, ago. 2010.
- GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta; GEMIGNANI, Daniel. A eficácia dos direitos fundamentais nas relações de trabalho. **ANPAD**, [S.l.], v. VI, n. 99, p. 62-74, jun. 2010.
- GONÇALVES, Lilian. O fim social do trabalho. **Revista do TRT da 2ª Região**, São Paulo, n. 5, 83-164. 2010
- GRADELLA JÚNIOR, Osvaldo. Participação política e gestão administrativa: relações de alienação na universidade pública. **Revista Educação UNESP**, v1, n1, p46-56. 2002
- GUEDES, Vânia. L. S; BORSCHIVER, Suzana. **Bibliometria**: uma ferramenta estatística para a gestão da informação e do conhecimento, em sistemas de informação, de comunicação e de avaliação científica e tecnológica. 2005. Disponível em: <<http://www.feg.unesp.br/~fmarins/seminarios/Material%20de%20Leitura/Bibliometria/Artigo%20Bibliometria%20-%20Ferramenta%20estat%EDstica%20VaniaLSGuedes.pdf>>. Acesso em: 22 nov. 2014.
- GUIMARÃES, Valeska Nahas; SOARES, Sandro Vieira; CASAGRANDE, Maria Denize Henrique. Trabalho Docente Voluntário em uma Universidade Federal: Nova Modalidade de Trabalho Precarizado?. **Educação em Revista**, 2012.
- GUSMÃO, Xerxes. Da responsabilidade do estado nos contratos de terceirização. **R. TRT 8ª Região**, Belém, v. 44, n. 87, p. 105-109, dez. 2011.
- HADDAD, Ricardo Nussrala. A motivação das decisões judiciais e a jurimetria: contribuições possíveis. **Trabalho publicado nos Anais do XIX Encontro Nacional do CONPEDI** realizado em Fortaleza - CE nos dias 09, 10, 11 e 12 de Junho de 2010.
- HINZ, Henrique Macedo. A terceirização trabalhista e as responsabilidades do fornecedor e do tomador dos serviços - um enfoque multidisciplinar. **Rev. TST**, Brasília, v. 71, n. 2, p. 131-145, ago. 2005.
- INEP, Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Resumo Técnico Senso da educação superior de 2014**. Brasília: [s.n.], 2017. 60 p. Disponível em:<[http://download.inep.gov.br/download/superior/censo/2014/resumo\\_tecnico\\_censo\\_e\\_ducao\\_superior\\_2014.pdf](http://download.inep.gov.br/download/superior/censo/2014/resumo_tecnico_censo_e_ducao_superior_2014.pdf)>. Acesso em: 06 jan. 2017.

JORGE, Heber Rebouças. Terceirizar, flexibilizar, precarizar: um estudo crítico sobre a terceirização do trabalho. **ANPAD**, Campinas, p. 1-165, mar. 2011.

JÚNIOR, Francisco Milton Araújo. A terceirização e o descompasso com a higidez, saúde e segurança no meio ambiente laboral - Responsabilidade solidária do tomador do serviço a partir das normas de saúde e segurança no trabalho. **ANPAD**, [S.l.], v. X, n. 173, p. 68-80, out. 2014.

JUSTEN FILHO, Marçal. Comentários à lei de licitações e contratos administrativos. 13 . ed. São Paulo: Dialética, 2009.

JUSTEN FILHO, Marçal. **Curso de direito administrativo**. São Paulo: Saraiva, 2005. 863 p.

KOBASHI, N. Y.; SANTOS, R. N. M. dos. **Arqueologia do trabalho imaterial**: uma aplicação bibliometria à análise de dissertações e teses. 2008. Disponível em: <<http://www.periodicos.ufsc.br/index.php/eb/article/viewPDF>. Acesso: 23 jun. 2016.

LEITÃO, Tábata Gomes Machado de. **A terceirização no contexto de eficácia dos direitos fundamentais**. 2012. 243 f. Dissertação (Mestrado em direito)- USP, São Paulo, 2012.

LEWANDOWSKI, Ricardo. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Constitucionalidade n. 16**, de 24 de nov. de 2010. Voto. Min. Ricardo Lewandowski. Brasília, nov. 2010.

LIMA, Jacob Carlos. A terceirização e os trabalhadores: revisitando algumas questões. **ANPAD**, [S.l.], v. 13, n. 1, p. 17-26, jan. 2010.

LIMA, Polyanna Accioly. Relação de trabalho irregular na administração pública: análise da súmula 363 do tst. **ANPAD**, [S.l.], p. 1-21.

LOEVINGER, Lee. Jurimetrics: The Methodology of Legal Inquiry. **Law & Contemporary Problems**, v. 28, n. 1, p. 5-35, 1963.

LUDWIG, Guilherme Guimarães. Contratação irregular perante a Administração Pública. **Revista da Amatra ó V: Vistos etc./Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 5ª Região**, ano 6, v. 1, abr, 2007, p. 19-51.

MAÇADA, Antonio Carlos Gastaud. Elementos de flexibilidade em contratos de terceirização logística: o caso de uma empresa de telecomunicações. **ANPAD**, [S.l.], v. 22, n. 2, p. 237-248, abr. 2012.

MACHADO, Marcel Lopes. Responsabilidade da administração pública direta e indireta na terceirização de serviços. **ANPAD**, [S.l.], v. VIII, n. 134, p. 52-60, out. 2010.

MACIEL, José Alberto Couto. Terceirização na atividade-fim. Empresas de telecomunicações e outras concessionárias do serviço público. Novos projetos de lei e inovações de liminar concedida no STF. **Rev. TST**, Brasília, v. 74, n. 4, p. 136-147, out.2008.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. A terceirização sob uma perspectiva humanista. **Rev. TST**, Brasília, v. 70, n. 1, p. 119-129, jan.2004.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. ADI 1923: legitimação e ampliação da terceirização no setor público. **Carta Maior**, [S.l.], p. 1-2, abr. 2015. Disponível em: <<http://www.cartamaior.com.br/?/Editoria/Principios-Fundamentais/ADI-1923-legitimacao-e-ampliacao-da-terceirizacao-no-setor-publico/40/33321>>. Acesso em: 20 jul. 2016.

MALAQUIAS, Marcos. Inadimplemento trabalhista e julgamento da ADC N° 16/DF. **Rev. TST**, Brasília, v. 77, n.1, p. 85-94, mar. 2011.

MARCELINO, Luciane Borges da Costa. A terceirização na atividade-fim, no setor de telecomunicações. **R. do Trib. Reg. Trab.** 21<sup>a</sup>, Natal, v. 17, n. 1, p. 278-289, jun. 2012.

MARCELINO, Paula. Afinal, o que é terceirização? em busca de ferramentas de análise e de ação política. **ANPAD**, [S.l.], v. 8, n. 2, p. 55-71, dez. 2007.

MARTINS, Sergio Pinto. **A Terceirização e o Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2005.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 30. ed. São Paulo: Atlas, 2014.

MARX, Karl. **Manuscritos Econômico-filosóficos**. 70. ed. Lisboa: [s.n.], 1993.

MATOS, Adalinda Mendes. A responsabilidade dos entes da administração pública pelas obrigações trabalhistas em contratos de terceirização, após a decisão proferida pelo SF na ADC n. 16. **ANPAD**, [S.l.], n. 2, p. 5-8, maio. 2013.

MELO, Raimundo Simão. Cooperativas de trabalho - modernização ou retrocesso?. **Rev. TST**, Brasília, v. 68, n. 1, p. 136-147, jan. 2002

MENDES, Gilmar Ferreira. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Constitucionalidade n. 16**, de 24 de nov. de 2010. Voto. Min. Gilmar Mendes. Brasília, nov. 2010.

MERÇON, Paulo. Relação de emprego: o mesmo e novo conceito. **Rev. Trib. Reg. Trab.** 3<sup>a</sup> Reg., Belo Horizonte, v. 56, n. 86, p. 141-162, dez. 2012.

MIRANDA, Maurício; TINÔCO, Dinah dos Santos. A Terceirização dos Serviços Públicos Através de Cooperativas de Trabalho: o Caso de Itajá/RN. **XXVI ENANPAD**, Salvador, p. 1-15, 2002.

MOBUS, Sandra; MAÇADA, Antonio Carlos Gastaud. Verticalização e Terceirização das Atividades Logísticas: Estudo de Casos Múltiplos no Setor Químico. **XXXVII Encontro da ANPAD**, Rio de Janeiro, p. 1-16, set. 2013.

MOLINARO, Carlos Alberto; SARLET, Ingo Wolfgang. Algumas notas sobre a terceirização e o assim chamado multisourcing. **Rev. TST**, Brasília, v. 80, n. 3, p. 126-137, set. 2014.

MONTERO, Ignacio; LÉON, Orfelio G. A Guide for naming research studies in psychology. **International Journal of Clinical and Health Psychology**, Madrid, v. 7, n. 3, 2007.

MONTREAL. **Constituição da Organização Mundial do Trabalho de 09 de out. de 1946**. MONTREAL, out. 1946.

MORAES, Paulo Ricardo Silva. Terceirização e precarização do trabalho humano. **Rev. TST**, Brasília, v. 74, n. 4, p. 148-168, out. 2008

MOURÃO, Pablo Augusto Lima. Análise da medida provisória 525/2011: ampliação da contratação temporária de professores substitutos e precarização do trabalho docente nas universidades federais. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**, 2011.

OIT. Convenção n. 111, de 15 de jun. de 1958. Organização Internacional do Trabalho. **42 conferência internacional do trabalho**. Genebra, jun. 1958.

OIT. Recomendação n. 198, de 31 de maio de 2006. Organização Internacional do Trabalho. **Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho**. Genebra, maio. 2006.

OLIVEIRA, André Mourthé. Terceirização e Recomposição dos Mercados de Trabalho das Metrôpoles de Belo Horizonte e Salvador. **ANPAD**, Curitiba, n. 123, p. 135-160, dez. 2012.

OLIVEIRA, Dalila Andrade de. A reestruturação do trabalho docente: precarização e flexibilização. **Educação e Sociedade**: Campinas, v.25, n. 89, p. 1127-1144, set/dez. 2004.

OLIVEIRA, Dalila Andrade de. **As reformas educacionais na América Latina e os trabalhadores docentes**. Belo Horizonte: Autêntica, 2003.

OLIVEIRA, Dalila Andrade de. **Educação básica: gestão do trabalho e da pobreza**. Petrópolis: Vozes, 2000.

OLIVEIRA, Rodrigo Montenegro de. A terceirização na administração pública: Súmula 331 do TST versus julgamento da ADC 16/DF. **Jus Navigandi**, Teresina, ano, 2011.

ORTIZ, Lúcio Rangel Alves. A jurimetria e o direito concursal brasileiro. **Âmbito Jurídico**. Disponível em: < [http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=13008](http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=13008)>. Acesso em: 13 jun. 2016. 2014.

OSHIMA, Flávia Yuri. Goiás terá escolas pública com gestão privada: O estado vai transferir escolas para Organizações Sociais. Esse modelo melhorou o desempenho dos alunos em vários países. **Época**, [S.l.], 20 dez. 2015. Ideias. Disponível em:<<http://epoca.globo.com/ideias/noticia/2015/12/goias-tera-escolas-publicas-com-gestao-privada.html>>. Acesso em: 02 maio 2016.

PAIVA, Kely César Martins; TORRES, Adriana Dorado; LUZ, Talita Ribeiro. Valores Organizacionais e do Trabalho: um estudo em uma empresa de serviços de vigilância privada. **ANPAD**, [S.l.], v. 4, n. 2, p. 96-130, mar. 2014.

- PAIXÃO, Cristiano; FILHO, Ricardo Lourenço. Impactos da terceirização no mundo do trabalho: tempo, espaço e subjetividade. **Rev. TST**, Brasília, v. 80, n. 3, p. 58-74, set. 2014.
- PASTORE, José. Terceirização: uma realidade desamparada pela lei. **Rev. TST**, Brasília, v. 74, n. 4, p. 117-135, out. 2008
- PELUSO, Antônio César. Supremo Tribunal Federal. **Ação Direta de Constitucionalidade n. 16**, de 24 de nov. de 2010. Voto. Min. César Peluzo. Brasília, nov. 2010.
- PEREIRA, João Batista Brito. Notas sobre a flexibilização do Direito do Trabalho. **Rev. TST**, Brasília, v. 68, n. 2, p. 41-46, maio. 2002.
- PERONI, Vera Maria Vidal; OLIVEIRA, Regina Tereza Cestari de; FERNANDES, Maria Dilnéia Espíndola. Entre o público e o privado na gestão da educação básica brasileira. **Educação Social**, Campinas, v. 30, n. 108, p. 761-778, out. 2009.
- PIETRO, Maria Sylvia Zanella Di. **Parcerias na administração pública**: concessão, permissão, franquia, terceirização, parceria público-privada e outras formas. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2005.
- PIETRO. **Direito Administrativo**. 21. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- PIMENTA, José Roberto Freire. A responsabilidade da Administração Pública nas terceirizações, a decisão do Supremo Tribunal Federal na ADC nº 16-DF e a nova redação dos itens IV e V da Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho. **Rev. TST**, Brasília, v. 77, n. 2, p. 271-307, abr. 2011.
- POCHMANN, Marcio. Terceirização desregulada e seus efeitos no mercado de trabalho no Brasil. **Rev. TST**, Brasília, v. 80, n. 3, p. 215-227, set. 2014.
- PORTO, Lorena Vasconcelos. Terceirização: fundamentos filosóficos, sociológicos, políticos, econômicos e jurídicos da jurisprudência do TST (Súmula nº 331). **Rev. TST**, Brasília, v. 80, n. 3, p. 150-170, set. 2014.
- PRUNES, José Luiz Ferreira. Alguns aspectos objetivos da terceirização e da composição industrial no âmbito trabalhista. **Rev. TST**, Brasília, v. 74, n. 4, p. 53-66, out. 2008.
- RANGEL, Maurício Crespo. Relações de trabalho - novos paradigmas. **Rev. TST**, Brasília, v. 73, n. 3, p. 133-151, set. 2007.
- RAPASSI, Rinaldo Guedes. Subordinação estrutural, terceirização e responsabilidade no direito do trabalho. **Rev. TRT 10º Região**, Brasília, v. 15, n. 15, p. 105-109, jan. 2008.
- RENAULT, Luiz Otávio Linhares; OLIVEIRA, Ariete Pontes. Terceirização: modulação jurisprudencial e valores iluministas/humanistas. **Rev. TST**, Brasília, v. 80, n. 3, p. 171-186, set. 2014.
- REUNI, Programa de Apoio A. Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais. **O que é REUNI**. Disponível em: <<http://reuni.mec.gov.br/o-que-e-o-reuni>>. Acesso em: 06 jan. 2017.

- REZENDE, Roberto Vieira de Almeida. O trabalho prestado pela internet e a questão da subordinação jurídica no Direito Individual do Trabalho. **Rev. TST**, Brasília, v. 72, n. 3, p. 56-72, dez. 2006.
- ROCHA, Cláudio Jannotti da; MUNIZ, Mirella Karen de Carvalho Bifano. O teletrabalho à luz do artigo 6º da CLT: o acompanhamento do direito do trabalho às mudanças do mundo pós-moderno. **Rev. Trib. Reg. Trab. 3ª Reg.** Belo Horizonte, 2013.
- SANTOS, Anselmo Luis; BIAVASCHI, Magda Barros. A terceirização no contexto da reconfiguração do capitalismo contemporâneo: a dinâmica da construção da Súmula nº 331 do TST. **Rev. TST**, Brasília, v. 80, n. 3, p. 19-35, set. 2014.
- SANTOS, Ana Lucia Pereira de Jesus. O conflito nas relações no trabalho no contexto da flexibilização e reforma do estado: a terceirização às avessas. **ANPAD**, Rio de Janeiro, p. 1-117, jul. 2007.
- SANTOS, Ronaldo Lima. Fraudes nas relações de trabalho: morfologia e transcendência. **Revista do TRT da 2ª Região**, São Paulo, n. 3, p. 89-102, jan. 2009.
- SARAIVA, Luiz Alex Silva; MOURA, Sheila Rodrigues. Práticas Políticas em Relações Empresariais de Terceirização no Setor de Mineração de Minas Gerais: Um estudo de caso. **Revista Economia & Gestão da PUC Minas**, Belo Horizonte, v. 10, n. 24, p. 127-149, dez. 2009.
- SEGUNDO, Gustavo Menezes Diniz da Silva. Responsabilidade do tomador público, nas relações trabalhistas, após a decisão de ADC 16 do STF. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região**, [S.l.], n. 4, p. 73-79, jun. 2014.
- SILVA, Marcus Vinícius Moreira Castro. A crise econômica na cidade de Catalão e Caldas Novas: estudo comparativo pelas ações trabalhistas. **PORTAL VIP**, Catalão, n. 102, p. 23, set. 2016.
- SILVA, Patrícia Pinheiro. Terceirização nos serviços públicos. **Rev. TST**, Brasília, v. 77, n. 1, p. 95-130, mar. 2011.
- SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. Direitos fundamentais, garantismo e direito do trabalho. **Revista do TST**, Brasília, v. 77, n. 3, p. 274-292, jul./set. 2011.
- SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo; PALMISCIANO, Ana Luísa de Souza Correia de Melo. A terceirização sob o prisma do trabalho e do desenvolvimento social. **Rev. TST**, Brasília, v. 80, n. 3, p. 257-267, set. 2014.
- SILVA, Wilma Nogueira de Araújo Vaz. Comentários sobre algumas das fraudes recorrentes nas relações de trabalho. **Revista do TRT da 2ª Região**, São Paulo, n. 3, p. 71-111, jan. 2009.
- SOUZA, Ana Luisa Aguiar. Terceirização ó Responsabilidade Trabalhista da Administração Pública. **ANPAD**, [S.l.], p. 86-89. 2012.
- SÜSSEKIND, Arnaldo. A terceirização de serviços e as cooperativas de trabalho. **Rev. TST**, Brasília, v. 68, n. 3, p. 15-18, dez.2002.

- SÜSSEKIND, Arnaldo. Da relação de trabalho. **Revista do TRT/EMATRA - 1ª Região**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 46, p. 43-49, dez. 2009.
- TEIXEIRA, Sergio Torres. Terceirização em serviços de call center. **Rev. TST**, Brasília, v. 80, n. 2, p. 172-207, abr. 2014.
- TEODORO, Maria Cecília Máximo; DOMINGUES, Gustavo Magalhães de Paula Gonçalves. Alternativas para o sindicalismo: o enquadramento sindical pela atividade do trabalhador ou do tomador dos serviços. **Rev. TST**, Brasília, v. 76, n. 2, p. 72-83, jun. 2010.
- TOSTA, Tânia Ludmila Dias. **Antigas e novas formas de precarização do trabalho: o avanço da flexibilização entre profissionais de alta escolaridade**. UNB, 2008. 270 f. Tese (Doutorado em sociologia) - Programa de pós-graduação em sociologia, Universidade de Brasília, Brasília, 2008.
- VARGAS, Luiz Alberto. Reflexões sobre a nova lei das cooperativas de trabalho. **ANPAD**, [S.l.], v. IX, n. 155, p. 78-97, abr. 2013.
- VIANA, Márcio Túlio. A Terceirização Revisitada: Algumas críticas e sugestões para um novo tratamento da matéria. **R. TRT 8ª Região**, Belém, v. 46, n. 90, p. 131-149, jun. 2013.
- VIANA, Márcio Túlio. As várias faces da terceirização. **R. TRT 8ª Região**, Belém, v. 43, n. 85, p. 197-206, dez. 2010.
- VIANA, Márcio Túlio. As faces ocultas da terceirização: uma õmixõ de velhos textos e novas ideias. **Rev. TST**, Brasília, v. 80, n. 3, p. 228-238, set. 2014.
- VIANA, Márcio Túlio; DELGADO, Gabriela Neves; AMORIM, Helder Santos. Terceirização - aspectos gerais. A última decisão do STF e a Súmula n. 331 do TST. Novos enfoques. **Rev. TST**, Brasília, v. 77, n. 1, p. 54-84, mar. 2011.
- VIEIRA, Adriano Barreto. Garantia de amparo ao trabalhador diante da irresponsabilidade patrimonial da administração pública nas terceirizações. **Rev. TRT18**, Goiânia, p. 371-378, dez. 2012.
- VIOLIN, Tarso Cabral. Estado, Ordem Social E Privatização - As Terceirizações Ilícitas Da Administração Pública Por Meio Das Organizações Sociais, Oscips E Demais Entidades Do õTerceiro Setorõ. **ANPAD**, [S.l.], p. 1-14. 2008.