



A CONTRATAÇÃO DE EMPRESA TERCEIRIZADA PARA SUBSTITUIR SERVIDOR PÚBLICO

Prof. Esp. Rogério Antonio Gonçalves¹

RESUMO

O presente trabalho apresenta questões relativas à “terceirização no serviço público mediante a contratação temporária por intermédio de empresa especializada em fornecer mão de obra temporária”, visando demonstrar a ilegalidade desta contratação e as consequências para o Agente Político que optar por esse tipo de contratação. O trabalho não abordará os casos de trabalho temporário nas empresas privadas, sujeitas a legislação específica e regimento próprio não aplicável à Administração Pública, em face do regimento constitucional vigente, não importando se o Poder Público adota o regime jurídico único ou o regime trabalhista, mais comum nos Municípios.

Palavras-chave: Administração pública. Serviço público. Terceirização no serviço público.

ABSTRACT

This paper presents issues concerning "outsourcing in the public service by the temporary hiring through specializes in providing temporary labor company", to demonstrate the illegality of hiring and the consequences for the Political Agent who opt for this type of contract. The work does not address the cases of temporary work in private companies, subject to specific legislation and own regimento not apply to public administration, in the face of the current constitutional regimento, whether the Government adopts single legal system or the labor regime, more common in the cities.

Keywords: Public administration. Public service. Outsourcing in the public service.

¹ Advogado formado pela Faculdade de Direito da Universidade Mackenzie, advogado com especialização em direito tributário, professor da Faculdade de Ensino Superior Santa Bárbara e Instituto de Ensino Superior de Boituva. E-mail: prof.rogerio.antonio@faesb.edu.br

1. INTRODUÇÃO

Cuida-se de iniciar por definir a terminologia terceirizar e assim: perspectiva econômica como a transferência de atividades a terceiros ou a departamento que não faz parte de sua linha principal de atuação. (FERREIRA, 1999)

O instituto da terceirização tem amparo na legislação pátria, na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT):

Inicialmente, a empresa tomadora nunca poderá terceirizar a atividade diretamente ligada à sua atividade-fim (objeto social da empresa). Ou seja, se a empresa interessada for uma empresa de telemarketing, não poderá terceirizar o serviço de atendente de telemarketing, porém, poderá terceirizar o serviço de segurança ou limpeza, por exemplo. A terceirização dos serviços diretamente ligados à atividade-fim da empresa tomadora dos serviços faz com que a mesma seja considerada pela justiça trabalhista como a real empregadora dos trabalhadores terceirizados, sob a égide do princípio da primazia da realidade, tornando tal contrato nulo, nos termos do art. 9º da CLT. (SOARES, 2006, p.2)

Já a terceirização em relação à Administração Pública encontra-se prevista desde o Decreto-Lei 200/67, onde no § 7º do art. 10, fez constar:

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.

O Decreto-Lei 200/67 não especifica quais “tarefas executivas” serão passíveis de descentralização, o que foi melhor esclarecido no Decreto n.º 2.771/1997, que no § 1º do art. 1º definiu quais seriam preferencialmente objeto de descentralização ou execução indireta, como sendo as atividades de: “conservação, limpeza, segurança, vigilância, transportes, informática, copeiragem, recepção, reprografia, telecomunicações, manutenção de prédios, equipamentos e instalações”.

E harmonicamente ao texto constitucional, o § 2º do art. 1º do Decreto n.º 2.771/1997 dispõe que “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”.

Pode-se concluir que atividade-fim são aquelas constitucionalmente atribuídas aos poderes constituídos e legalmente distribuídas e cometidas a cargos existentes na estrutura de seus entes, impassíveis, portanto, de atribuição a particulares, salvo aquelas delegáveis e previstas nas Leis n.º 8.666/93 e 8.987/95, como é o caso de serviços de obras e engenharia e concessão de rodovias, respectivamente.

Os Entes Federados, portanto, estão autorizados a delegar sua atividade-meio definida como aquelas atividades instrumentais, acessórias, concebidas e perpetradas exclusivamente para concretizar as finalidades institucionais do ente – atividade-fim.

Dessa feita, observa-se que a terceirização é fenômeno relacionado à globalização e como tal afeta a Administração Pública:

A mundialização do capitalismo, trazendo em seu bojo nova divisão internacional do trabalho e da produção e a alteração dos blocos geoeconômicos e geopolíticos, representa a faceta econômica do fenômeno da globalização, entendida como o conjunto de processos pelos quais as pessoas do mundo são incorporadas a uma sociedade global. Tais mudanças decorrem fundamentalmente da rápida transformação tecnológica e econômica que caracteriza este final de século e que tem trazido uma sensação de ruptura em todos os demais campos da sociedade, como o social, o cultural e o político. Alguns - e não são poucos - anunciam a pós-modernidade, reconhecendo a descontinuidade do processo evolutivo da humanidade e o início de nova era dissociada dos paradigmas da modernidade. Boaventura de Souza Santos² elenca dois fatores indicativos deste cenário: a marginalização do Estado Nacional, com a conseqüente perda de sua autonomia e de sua capacidade de regulação social, e a crise financeira do Estado-Providência. (ZYMLER, 1998, p.37)

A terceirização na Administração Pública desde que atenda à legislação e aos princípios de eficiência e economicidade não há qualquer impedimento sua implantação, mas desde que os serviços sejam prestados diretamente pela empresa e seus funcionários, sem qualquer vínculo de subordinação entre os funcionários das empresas e a Administração Pública.

A crítica que se faz à legislação administrativa a esse respeito é no sentido de que se renegue ao mercado a mínima intervenção:

Em síntese: o Direito do Trabalho, ao revés de exercer sua função na sociedade - a de estabilizar expectativas de comportamento entre os atores sociais serve como fonte de dissenso entre empregado e empregador.

Algo similar ocorre com o Direito Administrativo. Calcado na experiência francesa, moldado para adequar-se aos reduzidos espaços estatais ocupados pelo Estado Liberal, o Direito Administrativo tornou-se insuficiente para regular a atuação do Estado Social. As múltiplas ingerências do welfare state nos campos econômico e social, as inúmeras formas assumidas pelo Estado, como pessoa jurídica de direito público e de direito privado, promoveram a proliferação de uma legislação administrativa desconexa, de difícil enquadramento sistêmico. Particularmente, em relação à legislação de pessoal, o exemplo brasileiro é dramático, marcado por uma instabilidade derivada da edição sucessiva de medidas provisórias casuísticas. (ZYMLER, 1998, p.39)

A terceirização legal deve corresponder à prestação de serviços descentralizados, que a Administração Pública possa transferir para terceiro executar, visando com isso, obter maior eficiência e economicidade na prestação do serviço posto à disposição da população, por não serem atividades típicas de Estado.

Com isso, observa-se que:

A terceirização surge, nesse contexto, como uma tentativa de adaptação da sociedade civil e do Estado aos novos tempos de globalização. Nesse momento, em que sobrevoamos rapidamente o tema, basta entendê-la como uma forma de contratação de empresa prestadora de serviço, fornecedora de bens, serviços ou mão-de-obra para o desempenho de atividades que originalmente eram desenvolvidas pela empresa terceirizante. Estabelece, por seu caráter inovador, novos modelos de relacionamento intersubjetivo que elastecem ou extrapolam os lindes fixados pela legislação trabalhista, que regula a relação empregatícia, e pelas normas do Direito Administrativo, que norteiam o relacionamento entre o Estado, seus servidores e os demais cidadãos. (ZYMLER, 1998, p.37)

2. O MODELO CONSTITUCIONAL DE ADMISSÃO DE SERVIDOR PÚBLICO

A Constituição Brasileira de 1988 inseriu no ordenamento jurídico que a admissão de servidor público somente poderá ser realizada mediante a regra geral do concurso público, reiteradamente sufragada pelo Supremo Tribunal Federal nas inúmeras ações diretas de inconstitucionalidade em que os Estados tentaram criar novos cargos em comissão, de livre nomeação e exoneração, com atribuições típicas de cargos permanentes.

A matriz é o artigo 37, incisos II e IX, especificamente, após a alteração da Emenda Constitucional nº. 19 de 1998, que assim dispõem em:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração;

IX - a lei estabelecerá os casos de contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público;

O modelo adotado pela atual Constituição Federal impõe ao Administrador Público, no momento da seleção de servidor para ingresso no serviço público, o respeito ao princípio da impessoalidade, pela impossibilidade de indicação pessoal ou escolha subjetiva. Aplica-se, também, o princípio isonômico, todo cidadão possui direito subjetivo de disputar as vagas abertas no serviço público, segundo as especificações de cada cargo, dispostas no edital.

E, o princípio da isonomia e da impessoalidade realiza-se pela regra geral do concurso público de provas e provas e títulos, inclusive quanto à ampla publicidade e fiscalização dos órgãos externos e da própria sociedade. Nesse contexto se insere a terceirização ao serviço público:

Dentro do movimento de redução da atividade estatal, serviços, outrora prestados diretamente por órgãos ou entidades públicas, estão sendo objeto de delegação a terceiros. Não significa dizer que tais serviços deixem de ser públicos. Ao contrário, mantêm sua natureza de serviço público, porém não são mais prestados diretamente pelo Estado, mas por particulares, em nome e sob responsabilidade do Estado. (ZYMLER, 1998, p.44)

As exceções à contratação de pessoal para a Administração Pública é prevista no inciso II do art. 37, da CF, quando autoriza a contratação de servidor em cargo de comissão, de livre nomeação e exoneração e no caso do inciso IX, que autoriza, de forma excepcional, a contratação por tempo determinado.

A primeira autorização diz respeito aos servidores contratados para cargos em comissão, que são aqueles de confiança da autoridade nomeante, no exercício de funções de chefia, assessoramento e direção, com atribuições típicas de auxiliar na execução do programa de governo do Agente Político

eleito. Os cargos em comissão possuem duração limitada ao tempo de mandato do agente político que os nomeou.

A segunda autorização contida no texto constitucional tem por fundamento o atendimento de demanda temporária ou provisória, de servidor público, como é o caso da necessidade de médicos, enfermeiros, agentes de saúde, trabalhadores braçais em caso de calamidade pública; ou ainda, nos casos de recenseamento da população; atendimento de campanha de vacinação, entre outras circunstâncias incomuns, onde não se justifica a criação de cargo ou emprego e, por conseguinte, de realizar concurso público. Mais que isso:

Importa, neste momento, distinguir a terceirização no âmbito das empresas estatais (onde os empregados obedecem ao regime trabalhista comum, com as ressalvas elencadas pela Constituição Federal) da terceirização adotada no restante da Administração Pública (servidores regidos pelo regime estatutário). É de destacar, inicialmente, que, em ambos os casos, mostra-se impossível a formação de vínculo empregatício ou estatutário, conforme o caso, entre os prestadores de serviço e a Administração Pública. Isso, tendo em vista o mandamento insculpido no inciso II do art. 37 da Carta Magna, que exige a prévia aprovação em concurso público para a investidura em cargo ou emprego público, à exceção dos cargos de livre provimento. (ZYMLER, 1998, p.47)

Ademais, a contratação dos servidores por excepcional interesse público exige prévia lei do Ente Federado que regulamente o inciso IX do art. 37 da Constituição Federal e a contratação será realizada por tempo determinado de 6 meses, prorrogável por igual período e exige a prévia realização de processo seletivo simplificado, que nada mais é que um processo de seleção impessoal e isonômico.

Verifica-se, assim, que a terceirização nos serviços públicos, nos moldes como é tratada pela doutrina e jurisprudência, é permitida e até mesmo desejada pelo ordenamento. Não se confunde com a terceirização dos serviços públicos. Esta última somente pode ser efetuada mediante concessão ou permissão, precedida do indispensável certame licitatório exigido pelo art. 175 da Constituição Federal. (ZYMLER, 1998, p.45)

3. A ILEGALIDADE DA CONTRATAÇÃO DE SERVIDOR POR INTERMÉDIO DE EMPRESA ESPECIALIZADA EM PRESTAR SERVIÇOS DE MÃO DE OBRA TEMPORÁRIA

A contratação de empresa especializada em prestar serviço terceirizado em substituição a servidor público é forma ilegal de contratação, pois burla o princípio de ingresso através de concurso público.

Dessa feita que se efetivados tais contratos desse tipo de empresa ocorre às vistas de substituir servidor no desempenho de funções administrativas, técnicas, fiscalizadoras, que são atribuições típicas de servidor efetivo, que desempenham atividades fim da Administração Pública.

Portanto, a terceirização da gestão pública, mediante substituição de servidores efetivos por servidores vinculados à empresas prestadoras de serviços merece atenção específica, porque tem sido utilizada para burlar a regra geral do concurso público, o que é ilegal.

Ocorre geralmente no intuito de atender à demanda por servidores cujos cargos não se encontram prevista no quadro de servidores permanentes, criando necessidades irreais, como exemplo a contratação de “vigilante” quando no quadro existe o cargo de “vigia”, ou “controle de recepção” quando no quadro existe o cargo de “porteiro”, ou “auxiliar administrativo” quando no cargo permanente existe o cargo de “escriturário”.

Compulsando-se o entendimento à legislação verifica-se:

O inciso IX do art. 37 da Constituição Federal prevê a possibilidade de contratação temporária de pessoal, na hipótese de prestação de serviços públicos emergenciais, reservando sua regulamentação à lei ordinária. Assim, também a Lei nº 8.745/93 dispõe sobre a contratação de pessoal, por tempo determinado, para acudir a necessidade temporária de excepcional interesse público nos órgãos da Administração Federal direta, autárquica e fundacional (art. 1º). A própria Norma define, em seu art. 2º, quais as situações que devem ser consideradas como necessidade temporária de excepcional interesse público, quais sejam:

- a) assistência a situações de calamidade pública;
- b) combate a surtos endêmicos;
- c) realização de recenseamentos;
- d) admissão de professor substituto e professor visitante;
- e) admissão de professor ou pesquisador visitante estrangeiros; e
- f) atividades especiais nas organizações das Forças Armadas, na área industrial ou para atender a encargos temporários de obras e serviços de engenharia. (ZYMLER, 1998, p.45)

A empresa contratada, para tanto, se limita a fornecer a mão de obra requisitada pela Administração Pública, sem que exerça qualquer supervisão ou fiscalização do trabalho desempenhado por seu funcionário. O funcionário passa a responder diretamente para o Chefe, Encarregado ou Diretor vinculado à Administração Pública, que dirige, ordena e controla os serviços

desempenhados pelo servidor alocado pela empresa, que se responsabiliza apenas pelo pagamento dos salários e encargos.

Ocorre a seleção desses funcionários pela própria empresa, no entanto, existe a possibilidade do Agente Político interferir, indicar ou mesmo contratar diretamente o servidor, segundo seus critérios e afeições e ordenar que a empresa o contrate para prestar serviços na Administração Pública.

A contratação dessas empresas permite o acesso ao serviço público de pessoas escolhidas pelo agente político, vinculadas a partido ou mesmo ao grupo político dominante, o que desvirtua o princípio da impessoalidade e de isonomia que rege o ingresso do cidadão no serviço público.

As contratações não são permanentes, variam de contratado a contratado, podendo uns permanecerem no serviço público, exercendo função pública típica de servidor efetivo por dois ou quatro anos, ou mais, dependendo do mandato do agente político, ou permanecerem pouco tempo, o que torna aquela contratação temporária, em que pese os serviços serem de necessidade permanente na Administração Pública.

E na investigação desse tipo de contratação é possível observar que o desempenho da função pública pelo servidor alocado pela empresa terceirizada tem caráter de permanente, dessa forma, se há necessidade de contratação de servidor para o exercício de cargo e função permanente, então é obrigatória a abertura de concurso público, de provas e provas e títulos, dependendo do cargo, não poderia ter sido contratada empresa para prestar tais serviços:

Fácil é perceber que a Lei nº 8.745/93 não visou a atender eventuais situações emergenciais de carência de pessoal nas empresas públicas e sociedades de economia mista, pois, consoante reza o art. 1º já indicado, a elas não se aplica a citada Lei. (ZYMLER, 1998, p.49)

Verifica-se ainda na doutrina que:

os contratos temporários previstos no inciso IX do art. 37 da Carta Política só poderão existir nas entidades da administração direta, autárquica e fundacional pública (pessoas jurídicas de direito público), não poderão contratar recursos humanos senão nas modalidades trabalhista (com relação de emprego) e civil (serviços profissionais autônomos sem relação de emprego). Uma vez que as paraestatais (pessoas jurídicas de direito privado). (MOREIRA NETO, 1991, p.19)

Aponta também a doutrina de que a quando a Constituição Federal trata em seu artigo 37, inciso IX, tem o intuito de dirimir os contratos temporários:

Deixe-se assente que, aqui, não há falar em terceirização. A contratação temporária na Administração Direta, autárquica e fundacional, como estabelecido na Constituição Federal, regulamentada pela norma legal acima indicada, pode ser considerada, na verdade, como um regime jurídico especial de contratação de pessoal.

Entretanto, parece lícito inferir que, não raramente, as empresas estatais enfrentarão - se já não enfrentam - situações de caráter emergencial, necessitando da contratação temporária de pessoal. Como já demonstrado acima, não será viável a aplicação da Lei nº 8.745/93. A solução que se nos apresenta, por conseguinte, parece advir do próprio sistema jurídico, interpretado sistematicamente. O Diploma Básico, em seu art. 173, § 1º, determina que as empresas públicas e as sociedades de economia mista serão regidas pelo regime jurídico aplicável às empresas particulares, inclusive quanto às obrigações trabalhistas. (ZYMLER, 1998, p.49)

Já quando se busca apurar a atividade exercida pelo funcionário terceirizado é de característica eventual e provisória, não permanente, a contratação da empresa terceirizada é ilegal, porque na contratação excepcional ou temporária, é obrigatória abertura de processo seletivo simplificado e a duração da contratação não pode se estender por mais de seis meses, prorrogáveis por mais seis meses, devidamente justificado pelo interesse público.

É de se observar que a contratação de empresa especializada em fornecer mão de obra temporária em substituição a servidor público ou serviço terceirizado de substituição de servidor público, é contratação ilegal, pois ofende o princípio do concurso público, no caso de pura substituição de servidor ou no caso temporário, por ofender ao princípio da isonomia, impessoalidade e da obrigatoriedade de processo seletivo e prazo determinado da contratação:

'Princípio - já averbamos alhures - é, por definição, mandamento nuclear de um sistema, verdadeiro alicerce dele, disposição fundamental que se irradia sobre diferentes normas compondo-lhes o espírito e servindo de critério para sua exata compreensão e inteligência exatamente por definir a lógica e a racionalidade do sistema normativo, no que lhe confere a tônica e lhe dá sentido harmônico. É o conhecimento dos princípios que preside a inteligência das diferentes partes componentes do todo unitário que há por nome sistema jurídico positivo', dizer de como fontes subsidiárias no direito possuem o alto grau de abstração os delineadores. Por isso, acreditamos que a aplicação dos princípios é importante no presente caso. Fundamentados na doutrina invocada, pendemos para uma solução que harmonize os princípios da legalidade e da eficiência, de modo a preservar o bem jurídico mais relevante envolvido, qual seja, o interesse público, aqui representado pela prestação de serviços à sociedade. Não é razoável que abruptamente o atendimento ao público seja interrompido, em virtude da falta de funcionários nos

postos do INSS, submetendo milhares de cidadãos à longa espera pelo reconhecimento de seus direitos previdenciários. Além do princípio da eficiência, outro que respalda a manutenção, temporária, da terceirização ora examinada é o da Continuidade do serviço público. (DE MELLO, 2001, p.771 e 772)

E ainda apura-se sendo o serviço público tem por caráter contínuo: Por esse princípio entende-se que o serviço público, sendo a forma pela qual o Estado desempenha funções essenciais ou necessárias à coletividade, não pode parar. (DI PIERO, 1996, p. 67)

4. A RESPONSABILIZAÇÃO DO AGENTE POLÍTICO

O princípio da terceirização não se realiza quando estamos diante da simples e pura substituição de servidor público por terceirizado, que temporariamente ocupará uma função pública, mas que não possui os elementos essenciais que revestem de legalidade, pois não podem praticar qualquer tipo de ato administrativo que implique decisão, manifestação de vontade, com produção de efeitos jurídicos, pois são apenas funcionários de fato e não de direito, além de burlarem as regras constitucionais.

A contratação de empresa interposta para alocar servidor público em substituição ao servidor efetivo serve à corrupção, pois permite acesso ao serviço público daquela pessoa que não tem condições de ser aprovada em concurso público, bem como permite a contratação de afilhados políticos e cria uma moeda de troca entre partidos, o que alimenta a corrupção, pois os contratados são leais a quem os indicou e contratou, não ao serviço público.

Ao se identificar o dolo na contratação, quando no exame dos editais de contratação da empresa especializada, se elaboram a descrição de funções de forma a ocultar a correspondência com os cargos existentes na Administração Pública ou nos casos de identificar a contratação de filiados políticos vinculados a partidos ou políticos com mandato, o que é indício de indicação política e, também, pelo simples fato de que nenhuma administração pode desconhecer as limitações postas à contratação de servidores públicos, que no caso de desempenho de atividade-fim, devem ser realizados por concurso nos casos de tempo indeterminado ou por processo seletivo e prazo certo, nos casos de funções provisórias e excepcionais.

É passível de enquadramento das condutas do agente político nas penas da lei de improbidade administrativa, vez que esse tipo de contratação além de ofender os dispositivos legais e constitucionais, o que importa no mínimo, na ofensa ao art. 11 da Lei n.º 8.429/92, ainda a possibilidade de apurar o prejuízo produzido por essa contratação, que é o caso do dispêndio realizado pela Administração Pública com a taxa de administração paga à empresa, pela intermediação do funcionário contratado prevista neste tipo de contratação, o que configura prejuízo ao Erário, caracterizando ofensa ao disposto no artigo 10 da mesma lei.

Assim, o dolo da contratação, em razão da possível utilização da contratação para atender interesses políticos partidários ou simples interesse fisiológico e o prejuízo ao Erário em razão das despesas que foram suportadas pela contratação ilegal pelo poder público e a ofensa à aos princípios constitucionais da legalidade, impessoalidade, isonomia e do concurso público.

Tais condutas podem levar o agente político a ser condenado nas penas previstas no art. 12 da Lei n.º 8.429/92, com a suspensão dos direitos políticos por cinco a oito anos, multa civil de até duas vezes o valor do dano e proibição de contratar com o Poder Público ou receber benefícios ou incentivos fiscais ou creditícios, direta ou indiretamente, ainda que por intermédio de pessoa jurídica da qual seja sócio majoritário, pelo prazo de cinco anos.

Por fim, ainda cabível a ressalva acerca da competência no sentido de qualificação profissional quando da contratação de mão-de-obra terceirizada para atuar no setor público. A esse respeito:

Ademais, o atendimento das necessidades públicas de forma eficiente também está atrelado à manutenção de um corpo permanente de servidores, bem treinados e motivados para o exercício de atividades que, ainda que acessórias ao funcionamento do Estado, sejam reputadas relevantes. Quanto à terceirização dos serviços que necessitam de contato direto com o público, esses mais que qualquer outros necessitam possuir profissionais treinados em seus quadros, tendo em vista que o cidadão conectará o atendimento à instituição. Dessa forma, uma prestação de serviços efetuada por um funcionário não qualificado certamente impactará negativamente na imagem da instituição. (SILVA, 2005, p.24)

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

É necessário que a sociedade estabeleça um olhar sobre a Administração Pública e fiscalize os atos dos Administradores Públicos em busca da melhoria da prestação de serviços públicos e da própria gestão dos recursos que são limitados e baseados em sua quase totalidade na arrecadação de impostos.

O cidadão deve se fazer partícipe da Administração Pública e cobrando dos órgãos de fiscalização externa – Legislativo e Tribunal de Contas – uma atuação mais decisiva na supervisão da execução dos serviços públicos.

É impensável no século 21 (vinte e um) permita-se que a gestão pública ainda seja realizada à distância crítica do cidadão. Mesmo hoje instrumentalizado com leis aptas a favorecer o controle da Administração Pública pela sociedade, haja vista a importância do chamado Portal da Transparência, onde é possível ao cidadão comum ter acesso aos gastos públicos detalhadamente.

O perfil do cidadão mudou e diante disso necessita Administração Pública inserir a sociedade na participação pro ativamente das soluções. Já que é do interesse comum a busca do bem estar social.



REFERÊNCIAS

BRASIL, Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 6ª Ed. - São Paulo: Atlas, 1996.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo Aurélio Século XXI: o dicionário da língua portuguesa**. 3ª Ed. Rio de Janeiro. Nova Fronteira, 1999.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Terceirização lícita e ilícita**, Repertório IOB de Jurisprudência: Trabalhista e Previdenciário, Caderno 2, São Paulo, nº 8, abr/97, pp. 155/158.

MOREIRA NETO, Diogo de Figueiredo. **Regime jurídico único dos servidores públicos na constituição de 1988**, 2ª ed., Rio de Janeiro, Lumen Juris, 1991.

REVISTA DO TRIBUNAL DE CONTAS DO ESTADO DE MINAS GERAIS.
Abril/Maio/Junho 2010. V. 75, n.º 2 – Ano XXVIII.

SILVA, Margarete Gomes de Oliveira. **Terceirização no Âmbito do Serviço Público Federal**: Obrigatoriedade Contratual das Terceirizadas Treinarem seus Funcionários. In: REVISTA DA UNIVERSIDADE DO LEGISLATIVO BRASILEIRO. 2005. Brasília, Distrito Federal.

SOARES, Josidébora Melo Santos. **Aspectos legais da terceirização**. Pequenas Empresas e Grandes Negócios, Rio de Janeiro, 15 dez. 2006. Disponível em: <http://brazilbusiness.biz/2007/01/10/aspectos-legais-da-terceirizacao/>. Acesso em: 01 de março de 2017.

ZYMLER, Benjamin. Contratação Indireta de Mão-de-Obra Versus Terceirização. In: <http://revista.tcu.gov.br/ojs/index.php/RTCU/article/viewFile/1040/1095>. Acesso: 01 de março de 2017.