

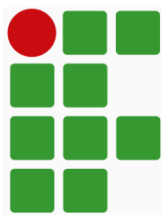
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIAS E TECNOLOGIA DO TOCANTINS
CAMPUS PALMAS
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO PÚBLICA

GEOVANIA MARQUES DE OLIVEIRA

**A TERCEIRIZAÇÃO NO SETOR PÚBLICO BRASILEIRO: O CASO DA
ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO TOCANTINS**

Palmas - TO

2019



INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIAS E TECNOLOGIA DO TOCANTINS
CAMPUS PALMAS
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM GESTÃO PÚBLICA

GEOVANIA MARQUES DE OLIVEIRA

**A TERCEIRIZAÇÃO NO SETOR PÚBLICO BRASILEIRO: O CASO DA
ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO TOCANTINS**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado
aos Docentes do Curso Superior em Gestão
Pública do Instituto Federal do Tocantins como
requisito final para obtenção do título de
Tecnólogo em Gestão Pública do IFTO.

Orientador: MSc. Edilson Guedes de Almeida

Palmas - TO

2019

Autorizo a reprodução e divulgação total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e de pesquisa, desde que citada a fonte.

OLIVEIRA, Geovania Marques De

A Terceirização No Setor Público Brasileiro: O Caso Da Assembleia Legislativa Do Tocantins / Geovania Marques De Oliveira – Palmas, 2019.
66 f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Gestão Pública) Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia do Tocantins, Campus Palmas, 2019.

Orientador: Prof. MSc Edilson Guedes de Almeida

1. Terceirização 2. Colaboradores 3. Assembleia Legislativa. I A Terceirização no Setor Público Brasileiro: O Caso da Assembleia Legislativa do Tocantins

A Terceirização No Setor Público Brasileiro: O Caso Da Assembleia Legislativa Do Tocantins

Geovania Marques De Oliveira

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado aos
Docentes do Curso Superior em Gestão Pública
do Instituto Federal do Tocantins como requisito
final para obtenção do título de Tecnólogo em
Gestão Pública do IFTO.

Orientador: MSc. Edilson Guedes de Almeida

Aprovado em: _____ / 12/ 2019.

BANCA EXAMINADORA

Professor MSc: Edilson Guedes de Almeida
Presidente da Banca – Orientador

Professor MSc: Joseane Ribeiro de Menezes Granja Junior
1º Examinador

Professora MSc: Ana Carolina Nogueira Falcão
2º Examinador

AGRADECIMENTOS

Aqui ficam meus sinceros agradecimentos a todas as pessoas entrevistadas, de fato, os relatos foram de suma importância para realização dessa pesquisa. A todos vocês, o meu muito obrigado pelo tempo cedido às minhas indagações.

Agradeço o professor MSc. Edilson Guedes de Almeida, meu orientador, que tornou possível esta pesquisa, tendo comigo paciência e dedicação.

Meu muito obrigado a todos os professores do Curso de Gestão Pública do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Tocantins, Campus Palmas, que colaboraram para minha formação.

Sou grata à minha família; minha mãe, Djanira, meu pai, Gilmar (*in memoriam*), meu companheiro, Guimarães Neto, e amigos que proporcionaram equilíbrio emocional e espiritual, fundamentais para elaboração e escrita do meu Trabalho de Conclusão de Curso.

Obrigada a todos vocês!

RESUMO

Atualmente, a terceirização é uma tendência mundial, cada vez mais internalizada e praticada por entidades dos setores públicos e/ou privados no Brasil. Ademais, registre-se que um processo de terceirização legalmente bem constituído, seja em uma empresa pública ou privada, com regras claras e justas, onde os direitos trabalhistas são respeitados pelos empregadores e empregados, torna-se uma ferramenta importantíssima para o alcance da eficiência e da eficácia da entidade. Após várias leituras, percebe-se que discutir sobre tal temática é avançar na compreensão de algumas atividades terceirizadas que vem ocorrendo nas empresas públicas e privadas, visualizando discussões sobre as normas jurídicas que regula o fenômeno da terceirização nas empresas e o seu processo evolutivo no decorrer das décadas no Brasil. Tendo em mente esta realidade, essa pesquisa delimitou-se em examinar como os entes públicos internalizaram a Lei da Terceirização, e como está sendo aplicado esse importante instituto nas relações contratuais na Assembleia Legislativa do Estado do Tocantins. Portanto, que a terceirização contribui positivamente no andamento das atividades realizadas no local estudado, além de colaborar notavelmente no princípio da eficiência.

Palavras chave: Terceirização, Colaboradores, Assembleia Legislativa.

ABSTRACT

Currently, outsourcing is a global trend, increasingly internalized and practiced by entities from the public and/or private sectors in Brazil. In other words, it should be noted that a legally well-constituted outsourcing process, whether in a public or private company, with clear and fair rules, where labor rights are respected by employers and employees, becomes a very important tool to achieve the efficiency and effectiveness of the entity. After several readings, it is perceived that discussing this theme is to advance in the understanding of some outsourced activities that have been taking place in public and private companies, viewing discussions about the legal norms that regulate the phenomenon of outsourcing in companies and their evolutionary process over the decades in Brazil. With a reality, this research has focused on examining how public entities have internalized the Outsourcing Law, and how this important institute is being applied in contractual relations in the Legislative Assembly of the State of Tocantins. Therefore, outsourcing contributes positively to the progress of the activities carried out at the studied site, besides collaborating remarkably in the principle of efficiency.

Keywords: Outsourcing, Collaborators, Legislative Assembly.

LISTA DE SIGLAS

ALTO	- Assembleia Legislativa do Tocantins.
CLT	- Consolidação das Leis do Trabalho.
CRFB	- Constituição da República Federativa do Brasil
TST	- Tribunal Superior do Trabalho.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Cálculo Da Amostra, Confiabilidade E Margem De Erro.....	37
Quadro 2 – Gênero Por Categoria De Respondente	38
Quadro 3 – Gênero Por Categoria De Idade Do Respondente	39
Quadro 4 – (Re)Qualificação Por Gênero Do Respondente	40
Quadro 5 - Na Sua Percepção, A Terceirização De Empresas Permite A Seleção De Servidores Mais Qualificados Para O Desempenho De Atividades.....	41
Quadro 6 – No Geral, Como Você Avalia A Produtividade Do Servidor Terceirizado?.....	43
Quadro 7 – Em Relação Aos Servidores Efetivos Da Assembleia Legislativa, Os Salários Dos Servidores Terceirizados Em Funções De Natureza Assemelhada, São:	44

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Gênero Por Categoria De Respondente	38
Gráfico 2 – Gênero Por Categoria De Idade Do Respondente	39
Gráfico 3 – (Re)Qualificação Por Gênero Do Respondente	40
Gráfico 4 – Na Sua Percepção, A Terceirização De Empresas Permite A Seleção De Servidores Mais Qualificados Para O Desempenho De Atividades.....	42
Gráfico 5 – No Geral, Como Você Avalia A Produtividade Do Servidor Terceirizado?	43
Gráfico 6 – Em Relação Aos Servidores Efetivos Da Assembleia Legislativa, Os Salários Dos Servidores Terceirizados Em Funções De Natureza Assemelhada, São:	45

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	12
1.1 DELIMITAÇÃO DO TEMA	13
2. PROBLEMA DA PESQUISA	15
2.1 HIPÓTESE	15
3. OBJETIVOS	16
3.1 OBJETIVO GERAL.....	16
3.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	16
3.2.1 Do Referencial Teórico	16
3.2.2 Da Pesquisa.....	16
4. REVISÃO DA LITERATURA.....	17
4.1 TERCEIRIZAÇÃO.....	17
4.2 CONCEITO DE TERCEIRIZAÇÃO	17
4.3 DIFERENÇAS ENTRE A TERCEIRIZAÇÃO PÚBLICA E PRIVADA.....	18
4.4 A SELEÇÃO/ CAPTAÇÃO DE COLABORADORES	21
4.5 LEGISLAÇÃO APLICÁVEL À TERCEIRIZAÇÃO	23
4.5.1 Escorço Histórico	23
4.5.2 Movimentos Legislativos Para A Institucionalização Da Terceirização.....	25
4.5.3 Judicialização da Terceirização	27
4.6 A ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO TOCANTINS	30
4.6.1 Instituição E Estabelecimento Da ALTO	30
4.6.2 Descentralização Administrativa Da ALTO.....	31
4.6.3 Estrutura de Cargos da ALTO	33
5. METODOLOGIA.....	35
5.1 ETAPAS DA PESQUISA.....	36
5.2 COLETAS DE DADOS.....	36
5.3 ANÁLISE DOS DADOS.....	37
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	47
REFERÊNCIAS	49
ANEXO I.....	52
ANEXO II.....	53
ANEXO III: EXCERTO DA RESOLUÇÃO Nº 244 ART. 30 AO 35.....	54
APÊNDICE I	62

1. INTRODUÇÃO

No território brasileiro a terceirização configura-se na segunda metade do século XX, inicialmente nas empresas multinacionais do setor automobilístico, fortemente influenciado pela reestruturação produtiva do capital¹ e pela política neoliberal. A política neoliberal no Brasil ocasionou novos modelos de produção, desencadeando menor investimento estatal e expansão da privatização e terceirização de determinados serviços.

Nota-se que discussões a respeito da terceirização de determinadas atividades em uma empresa vem sendo primordial nas ciências que visam proporcionar desenvolvimento e crescimento econômico empresarial. Dentre os cursos que vem contribuindo para este debate, através de pesquisas científicas, está o Curso de Gestão Pública do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Tocantins, Campus Palmas. Nesse viés, utilizamos o aparato conceitual e metodológico da Gestão Pública, bem como artigos de autores que se ocupam do debate para compreender a terceirização na Assembleia Legislativa do Estado do Tocantins.

Há intenso debate em torno da terceirização onde se pode observar, por um lado, os trabalhadores e sindicatos; em outro, as empresas de locação de mão-de-obra e o gestor público. Estes atores têm posicionamentos diversos, muitas vezes conflitantes e sempre em defesa dos seus interesses. Para a empresa, seu objetivo é focar no lucro. O gestor público foca na atividade principal de seu órgão/entidade pública e busca terceirizar tudo o que for possível visando à diminuição de custo das atividades e o aumento da eficiência.

Por fim, não se pode olvidar das reclamações de trabalhadores e seus sindicatos sobre as condições de labor a partir da terceirização, expondo possível precarização do trabalho, inclusive no serviço público e em áreas consideradas estratégicas como segurança pública, saúde e educação.

A falta de consenso entre estes atores faz com que o judiciário brasileiro e o legislativo se posicionem sobre a terceirização.

Nesse contexto, recentemente houve a chamada reforma trabalhista. Desse processo resultou a promulgação da Lei Federal 13.467/2017, a qual passou a permitir a terceirização em qualquer atividade da empresa, de modo que desde a entrada em vigor dessa lei a terceirização está autorizada tanto na atividade-meio quanto na atividade-fim. De mais a

¹ Com a reestruturação produtiva, as empresas alteram não apenas seus aparatos tecnológicos – com a adoção de modernas tecnologias como a robótica, a informática, a microeletrônica, a telemática –, que são poupadores de mão de obra. [...]. (NAVARRO et al., 2010, p. 180).

mais, recentemente, o Supremo Tribunal Federal deu segurança jurídica aos processos de terceirização manifestando-se pela constitucionalidade da terceirização na atividade-fim.

Tendo em mente o contexto exposto acima, devido a necessidade de contratação de colaboradores particulares e não estatutários pela Assembleia Legislativa do Estado do Tocantins, esta pesquisa se justifica pelo exame da aplicação de regras de terceirização no setor público, em contribuição aos gestores públicos do citado órgão e empresas de locação de mão-de-obra, com a vantagem de, assim procedendo, propiciar uma captação de mão-de-obra melhor preparada/qualificada para os misteres a que se destinam e com base na Lei Federal n. 13.429 – conhecida como Lei da Terceirização – sancionada no dia 31 de março de 2017 e que altera dispositivos da Lei Federal n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário.

Assim, para a perfeita aplicação da terceirização no setor público há necessidade de se conhecer as regras aplicáveis neste ambiente.

Tendo em mente essa realidade exposta acima, apresentamos a pesquisa: “A terceirização no setor público brasileiro: o caso da Assembleia Legislativa do Tocantins”.

Seguindo o ensinamento de Da Silva, Bervian e Cervo (2007, p. 63 e 64), buscou-se reunir dados/informações com o propósito de responder ao seguinte problema de pesquisa: de que forma a aplicação da terceirização no setor público pode refletir na contratação de colaboradores qualificados para o desempenho de atividades na Assembleia Legislativa do Estado do Tocantins?

Desse modo, a presente pesquisa tem como objetivo geral examinar de que forma a aplicação da terceirização no setor público pode refletir na contratação de colaboradores qualificados para o desempenho de atividades na Assembleia Legislativa do Estado do Tocantins com base na Lei Federal n. 13.429 – conhecida como Lei da Terceirização – sancionada no dia 31 de março de 2017 e que altera dispositivos da Lei Federal n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário.

1.1 Delimitação do Tema

A terceirização é um importante instrumento para a alocação de mão-de-obra tanto no setor privado quanto no público. Contudo, o intenso debate em torno deste tema traz à tona a complexidade desse instituto e de sua viabilização.

Assim, para a perfeita aplicação da terceirização no setor público há necessidade de se conhecer as regras aplicáveis neste ambiente.

Acontece que após a promulgação da Lei Federal n. 13.429 – conhecida como Lei da Terceirização – sancionada no dia 31 de março de 2017 e que altera dispositivos da Lei Federal n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário, o campo de aplicação do instituto da locação de mão-de-obra restou mais pacificado.

Este projeto de pesquisa delimitou-se em examinar como os entes públicos do Estado do Tocantins internalizaram a Lei da Terceirização e como estão aplicando esse importante instituto em suas relações contratuais.

TEMA: Terceirização na Assembleia Legislativa no Estado do Tocantins.

2. PROBLEMA DA PESQUISA

Buscar-se-á reunir dados/informações com o propósito de responder ao seguinte problema de pesquisa: de que forma a aplicação da terceirização no setor público pode refletir na contratação de colaboradores qualificados para o desempenho de atividades na Assembleia Legislativa do Estado do Tocantins?

2.1 Hipótese

As demandas por serviços, tanto na área-fim quanto na área-meio, é uma tônica no setor público. A Emenda Constitucional 95/2016 impõe severas restrições a todos os entes federados para a contratação de servidores concursados, haja vista que não é autorizado o aumento do limite global para despesa de custeio com os servidores efetivos.

Ante a aplicação de regras legais de terceirização no setor público, é razoável admitir impactos positivos no ambiente institucional, haja vista que, ante o aumento de empresas de locação de mão-de-obra, oportunizará contratações de pessoal com melhor preparação/qualificação para atender os misteres demandados pela Assembleia Legislativa do Estado do Tocantins.

3. OBJETIVOS

3.1 Objetivo Geral

A presente pesquisa terá por objetivo geral examinar de que forma a aplicação da terceirização no setor público pode refletir na contratação de colaboradores qualificados para o desempenho de atividades na Assembleia Legislativa do Estado do Tocantins com base na Lei Federal n. 13.429 – conhecida como Lei da Terceirização – sancionada no dia 31 de março de 2017 e que altera dispositivos da Lei Federal n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário.

3.2 Objetivos Específicos

3.2.1 Do Referencial Teórico

- Conceituar “terceirização”;
- Diferenciar terceirização pública e privada;
- Descrever teorias sobre a seleção de colaboradores.

3.2.2 Da Pesquisa

- Conhecer como é realizada a contratação de empresas terceirizadas na ALTO;
- Analisar meios ou métodos de se captar colaboradores por parte das empresas terceirizadas contratadas pela ALTO;
- Propor metodologia para processos de seleção e captação de colaboradores mais qualificados para a ALTO.

4. REVISÃO DA LITERATURA

4.1 Terceirização

Nos próximos tópicos, discorrer-se-á sobre o conceito de terceirização, diferenciando-a entre pública e privada. Em seguida, serão apresentadas informações sobre a Assembleia Legislativa do Tocantins. Ao final, será exposta a Legislação aplicável ao tema, bem como o consequentemente entendimento do Judiciário brasileiro.

4.2 Conceito de terceirização

Antigamente as grandes e médias empresas realizavam todo processo produtivo *per si*. Para tal mister, estabelecia inúmeros setores de produção e departamentos de organização. No decorrer dos anos, verificou-se a necessidade de delegar tarefas para terceiros como forma de gerenciamento da empresa, estabelecendo as chamadas parcerias. Essa nova forma de gerenciamento empresarial impulsionou o fenômeno da terceirização por todo o mundo, variando de intensidade conforme o nível de desenvolvimento econômico de cada país.

Segundo Inácio (2005, p. 16), “A construção conceitual do termo terceirização não foi constituída primordialmente no campo da Ciência Jurídica e sim pela área de Administração de Empresas. Terceirizar é conferir a terceiros as atividades”.

Miraglia (2008. p.119) contribui dizendo que “na ciência empresarial, a expressão Terceirização refere-se a um terceiro estranho à determinada relação”. De fato, esse terceiro estranho à determinada relação pode contribuir para a organização e gestão de uma empresa.

Em consonância com o autor, a área de Administração de Empresas é uma das Ciências Sociais Aplicadas que tem se debruçado no entendimento da terceirização. A contribuição se dá mediante construção do fomento do debate a partir de pesquisas, que as quais demonstram as possíveis causas e os fenômenos decorrentes da descentralização de algumas atividades a outras empresas. Sobre a construção conceitual da terceirização, Bernardon (2015), contribui para o debate, afirma o seguinte:

Não há definição legal de Terceirização. Sendo assim, seu conceito é emprestado da Administração, uma vez que se trata de processo de gestão no qual se delega a outrem a execução de atividade que fornece o serviço através de parceria. (BERNARDON, 2015 p.11).

No que tange essas parcerias entre tomadoras (contratante) e prestadoras de serviço (contratada), percebe-se que o fenômeno terceirização é algo crescente nas empresas públicas e privadas, muitas atividades são repassadas a terceiros, sejam elas relacionadas à supervisão, controle, gestão ou organização.

De acordo com Kian (2006, p. 229), “a terceirização é uma forma de reorganização administrativa em que determinadas atividades de uma pessoa jurídica são transferidas para empresa contratada para essa finalidade”.

Levando em consideração o exposto pela autora, a terceirização é uma tendência de modernização das relações empresariais, que descentraliza inclusive os encargos trabalhistas as empresas prestadoras de serviços.

Sobre algumas pesquisas e textos a autora Kian (2006, p. 229) relata que: “A terceirização é ainda chamada por alguns autores como subcontratação, focalização, descentralização, parceria, terceirização”.

Hodiernamente, a subcontratação - que é uma das outras designações utilizadas para descrever a terceirização - propicia o surgimento de várias empresas prestadoras de serviços. Isto é necessário para ocupar o nicho de mercado estabelecido pelas demandas de empresas públicas e privadas, desempenhando algumas atividades, mais precisamente nas chamadas áreas-meio².

4.3 Diferenças Entre A Terceirização Pública E Privada

De fato, existem algumas diferenças substanciais entre a terceirização no setor público e no setor privado, as quais estão ligadas aos contratos firmados entre as diversidades de empresas tomadoras e a respectiva prestadora de serviço, como podemos observar a seguir.

A terceirização de algumas atividades no setor privado é analisada e compreendida por alguns estudiosos de forma mais tranquila, até porque se estabelece e se delimita no âmbito de um contrato civil, firmado entre a empresa tomadora e a prestadora de serviços.

No sentido de diferenciação de empresas tomadoras e prestadoras de serviços, Inácio (2005) explica que:

Denomina-se tomadora de serviços a empresa que contrata outra para realizar atividades que não coadunam com seu objetivo principal, havendo entre elas um contrato de prestação de serviços ou de empreitada, contrato este com natureza iminentemente civil. Mantendo o empregado vínculo de emprego com a empresa prestadora de serviços, e não com a contratante (empresa tomadora dos serviços). (INÁCIO, 2005, p. 16).

Tendo em mente o exposto pelo autor, a empresa prestadora de serviço — ou podemos dizer a empresa que presta serviços de forma terceirizada ou melhor, empresa terceirizada, na

² Segundo Godinho (2005, p. 440): Atividades-fim podem ser conceituadas como as funções e tarefas empresariais e laborais que se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador de serviços, compondo a essência dessa dinâmica e contribuindo inclusive para a definição do seu posicionamento e classificação no contexto empresarial e econômico [...]. Por outro lado, atividades-meio são aquelas funções e tarefas empresariais e laborais que não se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador de serviços, nem compõem a essência dessa dinâmica ou contribuem para a definição do seu posicionamento no contexto empresarial e econômico mais amplo.

contratação dos funcionários —, devem cumprir as regras previstas na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e no art. 7º, I a XXXIV, da Constituição Federal de 1988 -- CRFB.

É importante afirmar que o texto da CLT prevê direitos e deveres recíprocos entre empregados e empregadores, norteando as relações de trabalho no Brasil e as consequentes relações jurídicas decorrentes da aplicação dessas normas. Por seu lado, no setor público, o acesso ao cargo público está prescrito no art. 37, incisos I, II e IX da CRFB. O dispositivo prevê o instituto do concurso público para esse fim.

A exceção a esta regra são os cargos de provimento em comissão, comumente chamados de cargos de confiança, e que se prestam a ocupação de cargos de direção, chefia, assessoramento previstos em lei. Para estes cargos, os de provimento em comissão, e casos de contratação temporária de excepcional interesse público no desempenho de algumas atividades, não há que se falar de concurso público para seu provimento.

Ademais, este último instituto [contratação temporária de excepcional interesse público] abre espaço para a contratação de empresas prestadoras de serviços a partir de licitações para desempenho de algumas atividades no setor público. Neste caso, a formalização dos serviços se dá pela gestão de um contrato administrativo³.

Sobre isso, Inácio (2005, p.43) destaca que: “A terceirização na Administração Pública decorre da descentralização dos serviços públicos, que pode ser feita através da concessão, permissão e autorização”.

Do mesmo modo da empresa privada, a empresa prestadora de serviço a uma empresa pública deve cumprir as regras previstas na CLT, na contratação de seus funcionários. Assim, é constitucional a terceirização de algumas atividades no setor público desde que o contrato administrativo entre o tomador e o prestador de serviços cumpra todos os requisitos previstos em Lei.

Entre os requisitos estão os princípios⁴ da administração pública, os quais são: Legalidade, Moralidade, Eficiência, Impessoalidade e Publicidade. Nesse contexto,

³ Todo contrato - privado ou público - é dominado por dois princípios: o da lei entre as partes (!ex inter partes) e o da observância do pactuado (pacta sunt servanda). O primeiro impede a alteração do que as partes convencionaram; o segundo obriga-as a cumprir fielmente o que avençaram e prometeram reciprocamente. O Código Civil/2002 consignou expressamente mais dois princípios que antes já eram aceitos implicitamente, em especial nos contratos de Direito Público. O primeiro diz respeito à boa-fé que os contratantes são obrigados a guardar na elaboração e na execução do contrato (art. 422). Do segundo decorre que a liberdade de contratar deve ser exercida em razão e nos limites da função social do contrato (art. 421), o que é evidente nos contratos administrativos, que só têm razão de ser na medida em que atendem ao interesse público. (MEIRELLES, 2016, p.239).

⁴ Fundamentos que devem nortear as leis.

reconhecemos que a terceirização de determinadas atividades no setor público pode contribuir consideravelmente para a implementação do princípio da Eficiência.

A esse respeito, Guerra et al (2016) salienta que:

Entre as novas perspectivas pode-se perceber, de forma objetiva, reflexos até mesmo na Constituição da República de 1988, como no art. 37, caput, modificado pela Emenda Constitucional n. 19, de 04/06/1998, que trouxe, entre outras alterações, o princípio da eficiência como norteador da atuação da Administração Pública. (GUERRA et al, 2016, p.28).

Assim, algumas atividades consideradas meio nas empresas públicas, como segurança, conservação, dentre outras podem ser repassadas a outras empresas que prestam serviços, na perspectiva de melhor organização e desempenhos de determinadas atividades.

Para compreender o que são serviços públicos, Di Pietro (2004, p. 99) relata que, o serviço público “é toda atividade material que a lei atribui ao Poder público, para que diretamente, ou por meio de seus delegados, sejam satisfeitas necessidades de interesse público”, sob regime jurídico total ou parcialmente público.

No entanto, na perspectiva de pensar dialeticamente sobre o processo de terceirização nas empresas públicas, Kian (2006) chama atenção sobre a intenção do Estado:

O vocábulo terceirização, nesta senda, passa a ser incorporado à Administração Pública, constituindo, em princípio, vantagem para o tomador de serviços (no caso, o Estado), uma vez que se transfere a outrem o papel de empregador, permitindo o repasse da responsabilidade direta pelos encargos sociais. Clara é a intenção do Estado, portanto, em reduzir o tamanho da máquina estatal e é diante deste quadro que a terceirização, sob a forma de contratos de obras e prestação de serviços, passou a ser uma das alternativas, junto à desregulação, à venda de ações de empresas estatais (desestatização), à concessão de serviços públicos, para a diminuição dos encargos antes reservados ao Estado. (KIAN, 2006, p.228).

Desse modo, o Estado brasileiro vem utilizando a terceirização não só para organização e gestão das empresas públicas, mas também para enxugar a máquina pública. Como consequência, percebe-se uma diminuição de funções nas carreiras públicas, denotando uma concentração dos cargos nas chamadas atividades-fim, diminuindo a necessidade de captação de pessoal mediante concurso público para preenchimento de vagas dos cargos da área-meio.

Sobre a homogeneidade quanto gênero e a qualificação da trabalhadora e do trabalhador terceirizado, a autora Delgado (2003, p. 126) salienta que “grande parte das informações, inclusive bibliográficas, indica que são as mulheres que preenchem o maior contingente de empregos dos setores de serviços no mundo capitalista contemporâneo”.

Levando em consideração os apontamentos da autora, uma das possibilidades de análise, entre tantas outras, é sobre a segmentação por gênero nas captações de pessoal para o exercício de das atividades por cessão de pessoal das empresas prestadoras de serviço.

4.4 A Seleção/ Captação De Colaboradores

Devido falta de emprego no Brasil, ocasionada pela crise econômica, a escolha pela carreira profissional e a qualificação passam a serem elementos cruciais na vida das pessoas. A concorrência e a disputa pela vaga de emprego a cada dia é maior no mercado de trabalho. Desta feita, Chiavenato (2010) contribui dizendo que:

Que as pessoas passam a significar o diferencial competitivo que mantêm e promove o sucesso organizacional: elas passam a constituir a competência básica da organização, a sua principal vantagem competitiva em um mundo globalizado, instável, mutável e fortemente concorrencial (CHIAVENATO, 2010, p.4).

Junto com as mudanças no mundo do trabalho decorrentes da globalização e suas tecnologias, surge o termo colaborador. Para alguns estudiosos o termo colaborador é sinônimo de funcionário e empregado. Já para outros pesquisadores que se dedicam aos estudos de desenvolvimento e crescimento econômico empresarial, o termo colaborador ao contrário de funcionário, se trata de alguém que executa sua função de forma mais participativa no ambiente de trabalho.

Diante do grande contingente de pessoas desempregadas, as empresas públicas e privadas ou agências de emprego utilizam-se de algumas técnicas de seleção para escolha de candidatos/ colaboradores para determinados cargos. As quais estão ligadas desde a análise curricular que visa compreender a capacidade profissional, habilidades, boas referências a respeito da pontualidade e assiduidade, como também, provas e títulos. No sentido, de empregar pessoas que se enquadram no perfil da vaga.

De acordo com Bento et al (2017), a seleção de recursos humanos, deve apoiar-se em algum padrão ou critério para ter validade. O padrão ou critério é obtido a partir das características do cargo a ser preenchido. Salientando que: “As informações sobre o cargo a ser preenchido podem ser classificadas em cinco grupos: Entrevistas, provas de conhecimento, testes psicológicos, técnicas vivenciais e Avaliação de saúde” (Bento et al 2017, p.12). Em relação a esses critérios, a autora relata que:

Entrevistas: É a ferramenta mais importante do processo de seleção, e por isso, deve ser feita por um profissional experiente e que identifique que fatores de ordem pessoal podem interferir no processo (antipatia, atração, rejeição, etc.). Recomenda-se que vários entrevistadores avaliem o mesmo candidato para reduzir este problema (BENTO et al, 2017, p.12).

Provas de Conhecimento: Podem ser gerais ou específicas. Os gerais procuram avaliar o grau de cultura geral do candidato. Essas provas têm baixa correlação com o desempenho profissional imediato, mas servem para compreender melhor o universo do candidato e sua atitude pessoal – profissional. As provas específicas procuram avaliar os conhecimentos profissionais que o candidato possui, indispensáveis para o bom

desempenho da função. Esses instrumentos devem ser desenvolvidos e validados internamente na empresa para não eliminar bons candidatos. (BENTO et al, 2017, p.13).

Testes Psicológicos: São instrumentos padronizados que estimulam determinado comportamento do examinado. Servem para prever o comportamento humano baseado no que o teste revelou. Os testes psicológicos podem ser divididos em psicométricos e de personalidade. Os testes psicométricos medem as aptidões individuais, determinando um índice comparado com escores ponderados e validado anteriormente. (BENTO et al, 2017, p.13).

Técnicas vivenciais: Exigem respostas a situações de modo que os candidatos interajam e participem ativamente delas. Podem ser classificadas em: I) provas situacionais: relacionadas às tarefas do cargo. Dinâmica de grupo: envolve jogos de grupo com situações estruturadas, relacionadas ou não ao cargo, onde os integrantes interagem. É uma técnica bastante usada, pois permitem observar problemas de relacionamento, integração social, liderança, etc.; III) Psicodrama: tem como base a expressão da personalidade através de um papel social atribuído, onde o candidato deve expressar-se de acordo com a linguagem e as dimensões desse papel. Como se trata de uma representação, o candidato é livre para expressar sentimentos, valores e emoções. (BENTO et al, 2017, p.13 e 14).

E por último, a autora Bento et al (2017, p.14), descreve sobre a Avaliação de saúde, dizendo que: “O médico deve conhecer a função para avaliar as condições de saúde do candidato e verificar se ele está ou não apto para o desempenho”.

Levando em consideração o exposto acima, são vários métodos utilizados para selecionar trabalhadores, varia de acordo com cada organização, cargos e interesses das empresas em momentos específicos, sempre em busca de eficácia e responsabilidade.

Sobre a escolha de alguns trabalhadores, de fato, a prática de indicação ainda existe em algumas empresas, quando permitida. Assim, um colaborador indica alguma pessoa desempregada da sua confiança, para ocupar a vaga disponível.

O autor Bohlander (2003, p.09) diz que, “a recomendação (utilização de indicações), além de ter baixo custo, estimula os colaboradores ou conhecidos a indicarem pessoas predispostas a aceitar o ambiente de trabalho”.

Em consonância com o autor, aceitar as regras do ambiente de trabalho é importante, como também, o treinamento dos colaboradores, sendo condições primordiais para o bom desempenho da empresa. Segundo Chiavenato (2010, p.373): “Necessidades de treinamento são as carências de preparo profissional das pessoas, ou seja, a diferença entre o que uma pessoa deveria saber e fazer e aquilo que ela realmente sabe e faz”.

De fato, o treinamento dos colaboradores, prepara os mesmos para lidar com possíveis desafios no desenvolvimento de suas funções. Tendo em vista que, todas as decisões tomadas pelo colaborador no ambiente de trabalho, devem ser de forma consciente e racional.

Nesse contexto, analisaremos no decorrer dessa pesquisa, como os colaboradores terceirizados da Assembleia Legislativa do Tocantins são contratados e se eles recebem algum tipo de treinamento para o desenvolvimento de suas funções. Assim, é possível afirmar que, a terceirização de determinadas atividades no setor público pode contribuir para a implementação do princípio da Eficiência, caso os colaboradores da empresa terceirizada estejam preparados para o desempenho de suas funções.

4.5 Legislação Aplicável À Terceirização

4.5.1 Escorço Histórico

No final do século XVII nasce o Estado Liberal, momento em que os trabalhadores lutavam para serem donos do produto de seu trabalho, contra o absolutismo, em busca da liberdade, fraternidade e solidariedade. Nesse período, surge então, a primeira noção de Estado de Direito⁵.

Sobre como era visto o trabalho em períodos que antecedem ao Estado Liberal, Inácio (2005, p. 09) ressalta que:

Na Idade Antiga, o trabalho era realizado por escravos, os filósofos, “pensadores”, viam o trabalho como algo pejorativo, o ócio é que era visto como algo virtuoso. Já na Idade Média, o trabalho era realizado pelos servos, que entregavam parte da produção rural em troca de proteção militar e política dos senhores feudais. A Igreja exercia sua influência no sentido de legitimar tal sistema. Após tal período, tivemos as Corporações de Ofício, fase histórica em que não havia a liberdade de exercício das profissões. Somente com a extinção de tais corporações, é que surgiu a liberdade individual com a instituição do emprego, pregada pelos liberais no processo em que nós conhecemos como Revolução Industrial. (INÁCIO, 2005, p.09).

Diante do exposto acima, percebe-se que inicialmente, a concepção trabalho esteve ligada a uma visão de sofrimento, de algo imposto. Contudo, esta concepção se transforma com a Primeira Revolução industrial.

Desse modo, na sociedade capitalista, o trabalho é entendido como digno e necessário. Segundo Nogueira (2006, p.139), “o trabalho, ao longo do processo histórico, se apresenta de inúmeras formas, atendendo às necessidades de cada momento”.

⁵ De acordo com Oliveira (2016, p. 1191): “o Estado de Direito é o ideal inglês *rule of law*. Lembrando que *rule of law* significa “a sujeição de todos, inclusive e especialmente das autoridades, ao império do Direito. Equivale, pois, ao Estado de Direito como limitação do poder, num sistema de direito não escrito”. Eis a melhor conceituação de Estado de Direito”.

Nesse viés, com a primeira Revolução Industrial na Inglaterra, na vigência do Estado Liberal, no século XIX, foram traçados alguns princípios da individualidade jurídica e o liberalismo econômico.

A esse respeito, a autora Bernardon (2015, p. 07 e 08) relata que:

Assim nasce a figura do trabalho humano livre, prestado a outrem ou por conta alheia, não eventual, subordinado e remunerado, surgindo, também, o assalariamento: venda da força de trabalho, alienação da força de trabalho. No entanto, estas figuras surgem desamparadas, pois não havia, na época, nenhum ramo do direito regendo as relações de trabalho, o que deu ensejo a grandes explorações. Em vista disso, buscando regulamentar o trabalho, foi promulgada, em 1914, a Constituição Mexicana, a qual estabeleceu normas relativas ao trabalho e à proteção social e gerou o constitucionalismo social. Nessa linha, em 1919, foi promulgada a Constituição da Alemanha, com estrutura dualista, estabelecendo, na primeira parte, a organização do Estado, e na segunda, a declaração dos direitos e deveres fundamentais, acrescentando as liberdades individuais e os direitos de conteúdo social. (BERNARDON, 2015, p.07 e 08).

Assim sendo, após alguns anos, no início do século XX, ocorre a Segunda Revolução Industrial em alguns países da Europa, como também nos Estados Unidos da América e no Japão, desencadeando um avanço nos meios de produção, a partir dos avanços tecnológicos.

No mesmo contexto, houve avanços Legislativos na organização das relações de trabalho em alguns países, em sua maioria, são nações pioneiras na industrialização.

A proteção social desencadeou um novo Estado, como afirma Bernardon (2015, p. 08):

[...] o Estado Liberal, por não ser estático, vinha evoluindo sem perder sua essência: a liberdade. E ampliou se, introduzindo os direitos sociais nas Constituições e abrindo caminho ao Estado Social, o qual passou a criar leis que limitavam os preços além de restringir a liberdade contratual e o exercício de direito à propriedade. Em relação às mudanças de Estado Liberal para Estado Social, assim nos ensina Paulo Bonavides: “debaixo das pressões sociais e ideológicas do marxismo, o Estado Liberal não sucumbiu nem desapareceu, transformou se. Deu lugar ao Estado Social”. (BERNARDON, 2015, p. 08).

Muitos países tentaram implementar o Estado Social, a partir da promulgação da Constituição que regulamentava alguns princípios de proteção social, entre eles estavam o ordenamento jurídico do trabalho.

Todavia, o mundo caminhava para Segunda Guerra Mundial. Em sua maioria os países industrializados estavam envolvidos diretamente e indiretamente na guerrilha. Bernardon (2015, p.09) contribui dizendo que “diante da necessidade de aumento da produtividade na indústria bélica, com o objetivo de manter a oferta de armamento para os países em conflito, surgiu a Terceirização”.

No que tange o exposto pela autora, as indústrias bélicas de grande porte estavam com dificuldades de suprir as necessidades de armamento de alguns países, desse modo, as fábricas reorganizaram a produção e transferiram algumas atividades secundárias a terceiros.

Em consonância com o supracitado, a autora Kian (2006, p. 227) assevera que:

No setor público, historicamente, a tendência à terceirização surgiu em decorrência da Primeira Grande Guerra, que forçou o Estado a assumir a direção da economia através da correção dos desequilíbrios causados pelo conflito. O chamado Estado de Bem-Estar social, assim, procurava conciliar o liberalismo e a socialização para garantir à sociedade condições de subsistência, admitindo a intervenção do Estado na ordem econômica e a propriedade privada dos meios de produção. (KIAN, 2006, p.227).

Tendo em mente a citação acima, e que o desenvolvimento econômico, social e político dos países não são estáticos, no decorrer dos anos houve a declínio do Estado Social e a implementação do Estado Neoliberal⁶.

Assim, como consequência dessa política neoliberal houve privatização de algumas estatais e terceirização de várias atividades desenvolvidas pelo Estado, na busca de redução dos gastos públicos.

Sobre o Estado Neoliberal, Kian (2006, p. 229) fundamenta que:

Outras formas de participação da iniciativa privada passam a existir, como tendência crescente de substituição da execução direta de diversos serviços pela contratação de empresas privadas, substituindo o servidor público por terceiro contratado. O vocábulo terceirização, nesta senda, passa a ser incorporado à Administração Pública, constituindo, em princípio, vantagem para o tomador de serviços (no caso, o Estado), uma vez que se transfere a outrem o papel de empregador, permitindo o repasse da responsabilidade direta pelos encargos sociais. (KIAN, 2006, p. 229).

Nesse contexto, a Terceirização se estabelece nas iniciativas privadas e públicas, a partir da política neoliberal. Assim, passa a ser permitida a integração de terceiros na execução das atividades meio, como limpeza, alimentação, vigilância entre outras atividades nas empresas.

A partir de uma visão empresarial, a terceirização reduziu custos, e desencadeou o nascimento de pequenas empresas para prestarem serviços secundários, assim, o tomador de serviços tem a possibilidade de concentra seus esforços na atividade-fim.

4.5.2 Movimentos Legislativos Para A Institucionalização Da Terceirização

De fato, são as Leis que regulam as relações sociais. É necessário compreender alguns aspectos econômicos e políticos que viabilizaram a institucionalização da terceirização.

Sobre o início da terceirização no Brasil, Martins (2003, p. 20) assevera que:

No Brasil a noção de terceirização foi trazida por multinacionais na década de 50, pelo interesse que tinham em se preocupar apenas com a essência do seu negócio. A indústria automobilística é exemplo de terceirização, ao contratar a prestação de

⁶ Segundo Valle et al (2015, p.03): O termo neoliberalismo pode ser entendido por muitos como uma visão ou organização do Estado. Todavia, mais do que apenas organização a palavra ou signo – neoliberalismo – como substantivo – ou neoliberal como adjetivo – estão carregadas de ideologia. Em que pese, podemos resumir a denominação do termo como uma organização do Estado, na qual, sua atribuição de interventor não seria “necessária”. Ou seja, prega-se a liberdade dos mercados. Propondo ainda, de que o Estado não exerceria mais certas funções ele apenas as regularia, delegando a terceiros, papéis até então intrínsecos a sua constituição.

serviços de terceiros para a produção de componentes do automóvel, reunindo peças fabricadas por aqueles e procedendo à montagem final do veículo. (MARTINS, 2003, p.20).

Desse modo, inicialmente a terceirização foi implementada no setor automobilístico, momento que algumas atividades secundárias foram atribuídas a terceiros e, como consequência, surgiram as primeiras empresas prestadoras de serviço.

Após a segunda metade do século XX, com a política neoliberal e o advento da globalização, o Brasil abre a sua economia para o mercado internacional. Nesse momento, atraem-se muitas empresas para o seu território, impulsionando a flexibilização das normas trabalhistas, e a terceirização.

Levando em consideração a legislação brasileira, o fenômeno da terceirização é relativamente um fenômeno novo.

A Lei nº 6.019/74 do Trabalho Temporário instituiu uma das primeiras formas de terceirização autorizadas expressamente pelo ordenamento legislativo brasileiro, pois permitiu a contratação de uma empresa prestadora de serviço de forma temporária para atender necessidades transitórias de pessoal.

Posteriormente, em 20 de junho de 1983, foi aprovada a Lei nº 7.102, tratando do trabalho terceirizado de vigilância bancária. De acordo com Kian (2006, p. 234):

A Lei nº 8.666/93 – Lei de Licitações e Contratos Administrativos - elencou rol de contratação de serviços, tais como demolição, conserto, instalação, montagem, operação, conservação, reparação, adaptação, manutenção, transporte, locação de bens, publicidade, seguro ou trabalhos técnicos profissionais, nos moldes do art. 6º, II. Assim, referida Lei determina que a contratação desses serviços seja precedida de processo licitatório ou sua dispensa, nos termos legais, sob pena de nulidade. (KIAN, 2006, p. 234).

Diante das transformações políticas, econômicas e sociais no Brasil foi necessária a promulgação da Constituição de 1988, a qual dispôs no art. 37, II, acerca da necessidade de aprovação prévia em concurso público para a investidura em cargo ou emprego público e procedimentos licitatório, como descreve Guerra et al (2016, p. 31):

No mesmo artigo, o inciso IX prevê a contratação temporária, e o inciso XXI trata da obrigatoriedade de realização do procedimento licitatório para as obras, serviços, compras e alienações contratadas; uma vez que tais contratos já existiam, frisou-se apenas a necessidade de licitação, inclusive no âmbito da administração indireta. (GUERRA et al, 2016, p. 31).

No decorrer dos anos, em 1994 a Lei nº 8.949 acrescentou um parágrafo único no art. 442 da CLT, que trata das disposições gerais do contrato individual de trabalho, introduzindo nova hipótese de terceirização.

Até então a legislação brasileira só permitia a terceirização das atividades meio. Mas em 2017 entrou em vigor a Lei 13.467, autorizando a terceirização das atividades meio e fim das entidades públicos e privados.

Além da promulgação das Leis que permitiram a terceirização no Brasil, insta registrar o entendimento do judiciário na aplicação da legislação, que será discutida no próximo tópico.

4.5.3 Judicialização da Terceirização

No decorrer dos anos não só as Leis brasileiras sobre a terceirização foi se modificando, como também o ordenamento jurídico, na perspectiva de atender o contexto econômico-social e compatibilizar os princípios e regras essenciais para harmonia jurídica entre empresas tomadoras de serviços, prestadores e empregados.

A partir dos anos 1980 iniciou-se a reestruturação produtiva no Brasil. Nesse período várias indústrias investiram em tecnologias e novas formas de organização do trabalho baseadas em modelos de organização e gestão de sistemas de produção, que já estavam sendo desenvolvidos em outros países de industrialização pioneira.

Assim, aplicou-se nas indústrias brasileiras o taylorismo, que visa o aumento de produtividade com a economia de tempo. Por outro lado, o fordismo, cuja principal característica é a fabricação em massa em um sistema de linha de montagem no qual cada funcionário executa uma pequena etapa e posteriormente o modo de produção toyotista ou acumulação flexível que se caracteriza pela produção de acordo com a demanda, sem acumulação de estoque e matérias primas.

Para Antunes (2006, p. 142) a “flexibilização, desregulamentação e terceirização” são “novas formas de gestão da força de trabalho”. Nesse viés, o autor critica a terceirização e a flexibilização do trabalho advindas da política neoliberal, explicando que a flexibilidade da jornada de trabalho proporciona facilidades à empregadora e ao empregador que podem contratar e demitir trabalhadores, uma vez que, no mercado de trabalho, há a possibilidade da utilização dos regimes de subcontratação e de terceirização de empresas.

Em contrapartida, Miraglia (2008, p. 101) diferencia a flexibilização da desregulamentação, afirmando: “flexibilização é a adaptação das regras trabalhistas à nova realidade das relações de trabalho, enquanto a desregulamentação apresenta a eliminação de regras estatais, a fim de buscar a regulação da situação através da ação dos próprios interessados envolvidos”.

No que tange as citações correlacionadas pelos autores Antunes e Miraglia, nota-se que são muitos entendimentos sobre flexibilização, desregulamentação e a terceirização.

Noutro lado, sobre a flexibilização e os trabalhos temporários na administração pública Guerra (2016, p. 31) et al, relata o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho - TST a seguir:

Esse contexto de flexibilização, cada vez mais comum, impulsionou o Tribunal Superior do Trabalho (TST), por meio da Resolução n. 4, de 22 de setembro de 1986, a introduzir o Enunciado n. 256, que dispunha: “salvo nos casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis n. 6.019, de 31/01/74 e n. 7.102, de 20/06/83, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços”. A princípio, o enunciado não se aplicava à administração pública direta, uma vez que trazia apenas as exceções previstas para o setor privado, em desapeço à Lei n. 5.645/70 e ao Decreto-Lei n. 200/67. (GUERRA et al, 2016, p.31).

Razoável admitir que, a partir da citação acima, a maioria dos conflitos trabalhistas advindos do fenômeno da terceirização são relacionados à relação de emprego com a empresa tomadora e de sua responsabilização em relação as obrigações trabalhistas.

Tais discussões resultaram à tomada de posição do TST, inicialmente pelo Enunciado 256 e posteriormente com o Enunciado 331. A primeira norma citada à cima regulamentou a Lei nº 6.019/74 que tratava sobre a prática do trabalho temporário.

Nesse viés, o setor bancário também começou a terceirizar algumas atividades a partir da Lei nº 7.102 de 1983, que permite a exploração de serviços de vigilância e de transportes de valores no setor financeiro. Mesmo após a regulamentação dessa Lei Federal, Guerra (2016, p. 31) et al, demonstra que ainda havia lacunas no entendimento sobre a terceirização de atividades bancárias na empresa pública Banco do Brasil, como podemos observar a seguir:

Já em 5 de abril de 1993, o Ministério Público do Trabalho (MPT) instaurou Inquérito Civil Público para apurar uma denúncia de que o Banco do Brasil estaria terceirizando atividades bancárias, omitindo-se no dever de realizar concurso público mesmo após ter assinado Termo de Compromisso. Naquela época havia muita pressão para a flexibilização do Enunciado n. 256, que só permitia a terceirização de serviços de vigilância. No mesmo sentido, também havia jurisprudência abrindo exceções à sua aplicabilidade, legitimando determinados contratos de terceirização. (GUERRA et al, 2016, p. 31).

A partir do exposto acima, no decorrer dos anos, em 1994, o art. 442 da CLT, que trata das disposições gerais do contrato individual de trabalho, foi alterado pela Lei nº 8.949, de 9 de dezembro de 1994, introduzindo nova hipótese de terceirização através das cooperativas. Por seu turno, o TST compreendeu que qualquer ramo de atividade da sociedade cooperativa, não produz vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela. O objetivo da Lei era incentivar a formação do cooperativismo.

Sobre essas mudanças nas Leis trabalhistas e as relações de trabalho no Brasil, Nogueira (2006, p. 174) relata que, “[...] existe uma dinâmica nas relações produtivas, sempre gerando

interações novas e cada vez mais articuladas de que são exemplos as metamorfoses do mundo do trabalho”.

Assim, a metamorfose do mundo do trabalho e o entendimento jurídico das relações de trabalho contribuem para o crescente fenômeno da terceirização na organização e gestão das empresas públicas e privadas. A esse respeito, Inácio (2005, p. 20) destaca que:

A terceirização assume assim, para a administração de empresas, uma tendência de modernização das relações empresariais, sendo, portanto, uma realidade e não mais uma opção. Tal realidade se efetiva porque a empresa tem de fazer apenas aquilo que é especialidade sua, e não outras atividades secundárias. (INÁCIO, 2005, p. 20).

Em consonância com o autor, as empresas tendem cada vez mais se dedicarem as suas atividades-fim, exercendo com prioridade e excelência a sua atividade principal, e consequentemente terceirizando as atividades secundárias. Assim, a redução de custos e a ideia de maior eficiência fundamentam o aumento da utilização da colaboração de terceiro na organização ou produção em determinadas empresas.

Sobre a atividade-fim nas empresas públicas, GUERRA et al (2016, p. 37) destaca que:

São atividades essenciais para a manutenção da própria sociedade, como o exercício das funções administrativa, jurisdicional e legislativa, assim como as atividades de saúde, educação, saneamento básico, entre outras, que mesmo não sendo parte da função precípua do Estado “passaram a ser incorporadas às necessidades de interesse público que a organização estatal deve satisfazer. Sua relevância social justifica que sejam designadas como serviços públicos, a serem geridos, pois, pelo Poder Público. Dessa forma, considera-se que essas atividades não são passíveis de terceirização exatamente devido à sua natureza e relevância. (GUERRA et al, 2016, p.37).

O autor considera que as atividades-fim das empresas públicas são essenciais à manutenção da sociedade, portanto, as mesmas não são passíveis de serem terceirizadas. Todavia, em 2017 entrou em vigor a Lei 13.467 que autoriza a terceirização da atividade-fim das empresas privadas.

Em síntese, percebe-se que terceirizar os serviços públicos é menos oneroso e mais estratégico ao Estado, no entanto deve se ponderar se as eventuais atividades-fim terceirizadas causariam dificuldades na eficiência e fiscalização dos serviços públicos oferecidos pelas empresas públicas.

Do mesmo modo, o judiciário ressalta que é preciso ter cuidado ao contratar determinadas empresas prestadoras de serviços. A esse respeito Inácio (2005, p. 21) afirma:

Um dos principais riscos da terceirização é contratar empresa inadequada para realizar os serviços, sem competência e idoneidade financeira, pois poderão surgir problemas principalmente de natureza trabalhista. Outro risco é o de pensar na terceirização apenas como forma de reduzir custos; aquilo que parecia mais barato sairá muito caro, como por exemplo, se for configurado o vínculo empregatício entre o trabalhador e a empresa tomadora de serviços (INÁCIO, 2005, p. 21).

Nesse contexto, o autor afirma que o judiciário chama a atenção das tomadoras de serviços. Tal afirmação é admissível, pois com o advento da Lei 13.467/2017 tal teoria se confirma, haja vista que agora se pode terceirizar a atividade-fim. Por conseguinte, o fenômeno da terceirização tende aumentar ainda mais nas empresas públicas e privadas.

Assim, diante do atual panorama legislativo e entendimento do judiciário são necessários estudos aprofundados no intuito de compreender se a terceirização está contribuindo de fato para a eficiência das atividades públicas na Assembleia Legislativa do Tocantins.

4.6 A Assembleia Legislativa Do Tocantins

4.6.1 Instituição E Estabelecimento Da ALTO

Com a Constituição Federal do Brasil de 1988, foi criado o Estado do Tocantins. As terras que hoje correspondem ao Tocantins, anteriormente faziam parte do estado de Goiás. Junto com o Estado do Tocantins são criados os poderes Executivo, Legislativo e Judiciário, no sentido, de administrar, organizar, criar Leis e fazer valer as normas constitucionais no território tocaninense.

A capital provisória do Estado do Tocantins, inicialmente, foi à cidade de Miracema do Tocantins, até a capital ser construída, Palmas. Em 1990, a sede do governo, e todos os órgãos políticos administrativos, inclusive a Assembleia Legislativa, foram transferidos para Palmas, sendo a nova capital do Estado do Tocantins.

A Assembleia Legislativa do Tocantins (ALTO), pertence ao Poder Legislativo, constituída de Deputados Estaduais, eleitos na forma da lei, para uma legislatura de quatro anos.

De acordo com o Artigo 14, inciso 2, da Constituição Estadual do Tocantins, Biênio 2015/2017 (p.16): “O número de Deputados Estaduais corresponderá ao triplo da representação do Estado na Câmara dos Deputados e, atingindo o número de trinta e seis, será acrescido de tantos quantos forem os Deputados Federais acima de doze, ressalvado o disposto no inciso I, do Art. 235, da Constituição Federal”.

Seguindo a discussão, o inciso 3, do Artigo (p.16) citado acima, destaca: “A dotação orçamentária global, de investimento e custeio, destinada à Assembleia Legislativa, ser-lhe-á repassada em duodécimos, salvo as vinculadas a projetos que obedecerão aos cronogramas físico-financeiros”.

Já no artigo 15 da Constituição Estadual do Tocantins, Biênio 2015/2017 (p.16) relata: “A Assembleia Legislativa reunir-se-á anualmente, em sessão Ordinária, na Capital do Estado, independente de convocação, de 1º de fevereiro a 8 de julho, e de 1º de agosto a 30 de

dezembro”, destacando no inciso I, “as reuniões previstas para as datas fixadas neste artigo serão transferidas para o primeiro dia útil, subsequente, quando recaírem em sábado, domingo ou feriado”.

Destacando posteriormente, no Artigo 16, inciso I e II (p.16); “A Assembleia Legislativa poderá ser convocada extraordinariamente, por seu Presidente, quando ocorrer intervenção em Município, e para o compromisso e a posse de Governador e Vice-Governador do Estado; e pelo Governador do Estado, ou pelo Presidente da Assembleia, mediante requerimento aprovado pela maioria dos Deputados Estaduais, em caso de urgência ou de interesse público relevante”.

Vale destacar as Atribuições da Assembleia Legislativa, previstas no Artigo 19 da Constituição Estadual do Tocantins (p.17 e 18).

Após o exposto acima, nota-se a importância da ALTO, para o desenvolvimento do Estado. E além, dos Deputados Estaduais, existem outros trabalhadores que desempenham diversas funções na Assembleia.

Grande parte desses trabalhadores pertence a uma empresa terceirizada que presta serviços a ALTO. Assim sendo, a seguir discorreremos sobre a descentralização de serviços públicos a terceiros.

4.6.2 Descentralização Administrativa Da ALTO

A administração pública tem por finalidade proporcionar serviços e bens públicos aos usuários de forma eficiente. Para o alcance dessa finalidade, em determinadas circunstâncias é necessário desenvolver algumas estratégias, como a descentralização de alguns serviços públicos a pessoa jurídica de direito privado, no sentido, de atender o interesse público. A esse respeito, Di Pietro (1997, p. 296) relata:

A descentralização administrativa, por sua vez, ocorre quando o ente descentralizado exerce atribuições que decorrem do ente central, que empresta sua competência administrativa constitucional a um dos entes da federação tais como os Estados-Membros, os municípios e o Distrito Federal, para a consecução dos serviços públicos. Assim, entende-se que na descentralização administrativa, os entes descentralizados têm capacidade para gerir os seus próprios "negócios", mas com subordinação a leis postas pelo ente central. (DI PIETRO, 1997, p.296).

Desta feita, mesmo que se descentraliza a execução de alguns serviços públicos, a uma empresa, mediante a um contrato específico, mantêm-se o exercício da função no estabelecimento do órgão público. O que de fato ocorre na Assembleia Legislativa do Tocantins (ALTO).

Para Alexandrino et al (2017, p. 19), a Administração Pública, são todos “órgãos de governo que exercem função política e, também, os órgãos e pessoas jurídicas que exercem

função meramente administrativa”. Em consonância com o autor, e tendo ele como referencial, afirmamos que a ALTO é uma Administração Pública.

No que tange a descentralização administrativa de alguns serviços, é preciso controlar e fiscalizar as atividades inerentes da empresa outorgada. Pois, segundo o artigo Desconcentração, Descentralização e Teoria do Órgão na Administração Pública” publicado pela Jus Brasil (2019):

Destarte, observa-se que, em virtude da delegação ou da outorga das referidas atribuições aos entes jurídicos criados pela própria figura estatal, tem-se que a responsabilidade pelos atos praticados por tais pessoas jurídicas deve ser analisada de acordo com os preceitos provenientes da teoria do órgão, cuja tese guarda relação com o critério de responsabilidade objetiva do estado, ficando a responsabilidade subjetiva restrita à posterior ação de regresso por parte do estado contra o agente público que tenha dado causa à responsabilidade objetiva do estado e levado o estado a indenizar, com isso, o administrado, conforme Art. 37, 6º da Constituição Federal (JUSBRASIL, 2019).

Portanto, mesmo que o descuido no desenvolvimento dos serviços públicos, a inadimplência dos encargos trabalhistas e más condições de trabalho não sejam praticadas pela administração pública, a mesma deverá ser responsabilizada pelos atos da empresa jurídica contratada para a realização dos serviços públicos.

Destaca-se, que algumas atividades da Administração Pública podem ser executadas de forma direta/centralizada pelo próprio órgão ou de forma indireta/descentralizada, delegando alguns serviços públicos a pessoa jurídica de direito privado.

Muitos autores que pesquisam na área de administração pública, defendem que a descentralização é importante para que as demandas locais sejam atendidas, de forma rápida e adequadas.

Partindo desse pressuposto, a descentralização de algumas atividades traz um modo de gestão mais racional na administração pública, a partir da distribuição de competências e responsabilidades, mas deve ser legalmente bem constituído entre outorgante e outorgado.

Conforme o Artigo.23, do regime interno da ALTO (2018, p. 26):

Propor ao Plenário projeto de resolução dispondo sobre sua organização, funcionamento, polícia, regime jurídico do pessoal, criação, transformação ou extinção de cargos, empregos e funções e fixação da respectiva remuneração, observados os parâmetros estabelecidos na Lei de Diretrizes Orçamentárias (2018, p.26).

Como observamos no regimento interno da ALTO, a criação, transformação ou extinção de cargos, empregos e funções, devem contemplar os parâmetros estabelecidos na Lei de Diretrizes Orçamentárias.

Por registros finais, cumpre-se no próximo capítulo reconhecer os cargos da ALTO, que estão previstos na Resolução Nº 244, de 21 de dezembro de 2005, publicado no Diário da Assembleia nº 1.460, e quais são terceirizados, para posteriormente no desenvolvimento da

pesquisa compreender se a terceirização de algumas atividades vem contribuindo para a eficiência do Poder legislativo.

4.6.3 Estrutura de Cargos da ALTO

A Resolução Nº 244, de 21 de dezembro de 2005, publicado no Diário da Assembleia nº 1.460, dispõe sobre o Plano de Cargos e Carreira dos Servidores da ALTO, nos termos do art. 19, III e § 1º da Constituição Estadual. Nesse viés, foram destacados os cargos, atribuições e os níveis de escolaridade, previstos nos artigos da Resolução n. 244/2005, como exposto no anexo.

Os cargos de Auxiliar Legislativo incluem Limpeza, Conservação, Jardinagem, Manutenção Predial, Dedetização, Portaria, Recepção, Ascensorista, Copeiragem e Garçonaria, os quais são terceirizados.

Várias empresas que prestam serviços participaram do edital pregão presencial Nº 005/2018 da ALTO (2018, p. 02), que traz os seguintes dizeres no seu texto:

Mediante Decreto Administrativo nº. 120/2018, de 09/02/2018, da Presidência da AL/TO, comunica aos interessados que fará realizar licitação na modalidade PREGÃO na forma PRESENCIAL, tipo MENOR PREÇO GLOBAL autorizada nos autos do Procedimento Administrativo nº 00196/2017, com a finalidade de selecionar a melhor proposta para prestação de serviços continuados de Limpeza, Conservação, Jardinagem, Manutenção Predial, Dedetização, Portaria, Recepção, Ascensorista, Copeiragem e Garçonaria, com fornecimento de materiais, produtos, máquinas e equipamentos, sem ônus para a Contratante, a serem prestados nas dependências internas e externas da Assembleia Legislativa do Estado do Tocantins, que se subordinam às normas gerais das Leis nº. 10.520/02, do Decreto Federal nº. 3.555/2000, da Lei Complementar nº 123/2006 e no que couber da Lei nº. 8.666/93, observadas as alterações posteriores introduzidas nos referidos diplomas normativos (ALTO, 2018, p.02).

Portanto, entre os critérios de julgamento para escolha da empresa terceirizada para prestação de serviços. De fato, a empresa selecionada apresentou, o menor preço e a comprovação das condições demonstradas para habilitação no ato de assinatura do Contrato com a ALTO.

O texto edital pregão presencial Nº 005/2018, relata que administração é a Unidade Gestora responsável pela contratação dos serviços, neste caso a ALTO, sendo ela própria a unidade administrativa.

O edital licitatório destaca ainda que a empresa contratada para prestar os serviços deverá colocar à disposição da ALTO, pessoal habilitado à sua realização, nos locais e horários definidos neste Termo, devendo fazer constar de sua proposta as categorias profissionais e seus respectivos quantitativos; e o “empregado alocado pela empresa contratada não terá qualquer vínculo empregatício com a Contratante, sendo de inteira e exclusiva responsabilidade da empresa a ser contratada recrutá-lo em seu nome, efetuar todos os pagamentos de salários, cumprir todas as obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais, inclusive aquelas decorrentes

de acidentes, indenizações, seguros e quaisquer outras decorrentes de sua condição de empregadora, sem qualquer solidariedade da ALTO, inclusive em matéria trabalhista”.

No que tange a justificativa para contratação de uma empresa terceirizada, a ALTO (2018, p. 16) salienta que:

A contratação se faz necessária para assegurar a continuidade no atendimento dos serviços de Limpeza, Conservação, Jardinagem, Manutenção Predial, Dedetização, Portaria, Recepção, Ascensorista, Copeiragem, Garçonaria, observando que se tratam de itens imprescindíveis e essenciais para a Assembleia, posto que é inimaginável o exercício das atribuições dos deputados e servidores em ambiente desprovido desses serviços (ALTO, 2018, p.16).

Nesse contexto, buscaremos compreender se a descentralização desses serviços, está facilitando o cumprimento das tarefas e competências inerentes a ela, com eficiência. No entanto, primeiramente é necessário discorrer sobre a legislação aplicável à terceirização no território brasileiro.

5. METODOLOGIA

Enquanto sua natureza e explorando os conceitos declinados por Paranhos e Rodolpho (2014) o estudo teve por finalidade realizar uma pesquisa aplicada, uma vez que se utilizou conhecimento da pesquisa básica para resolver problemas específicos e atinentes ao tema abordado. Para um melhor tratamento dos objetivos almejados e melhor apreciação desta pesquisa, observou-se que ela é classificada como pesquisa exploratória e descritiva.

A pesquisa foi exploratória, pois buscou-se realizar descrições precisas e descobrir as relações existentes entre seus elementos componentes e requerer um planejamento flexível para possibilitar a consideração dos mais diversos aspectos do problema dessa pesquisa, seguindo o ensinamento de Da Silva, Bervian e Cervo (2007, p. 63 e 64).

Sobre a pesquisa bibliográfica nos termos defendidos por Da Silva, Bervian e Cervo (2007, p. 60), buscou-se materiais já elaborados, tais como livros, artigos científicos, revistas, documentos eletrônicos e enciclopédias na busca e alocação de conhecimento sobre a influência do instituto da terceirização, correlacionando tal conhecimento com abordagens já trabalhadas por outros autores.

No exame das práticas adotadas no órgão público em estudo, sendo descritivo, por sua vez, procurou-se reunir informações detalhadas com a finalidade de trazer maior conhecimento sobre o assunto e até mesmo levar ao diagnóstico de soluções para o problema levantado, nos termos pretendidos conforme o objetivo central.

Como métodos de procedimentos, pode-se citar, novamente, a utilização de pesquisa bibliográfica, isso porque faremos uso de material já publicado, constituído principalmente de livros, também entendemos como um procedimento importante o estudo de caso, visto que envolve o estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos de maneira que se permita o seu amplo e detalhado conhecimento, a fim de se obter uma melhor apreciação do conteúdo apresentado no trabalho.

A pesquisa tem natureza quali-quantitativa, nos termos defendidos por Paranhos e Rodolpho (2014), pois houve a necessidade de aplicação de questionários, para uma amostra dos ocupantes da Assembleia Legislativa do Tocantins, com perguntas abertas e fechadas para uma compreensão mais rica do fenômeno, as opiniões serão apresentadas em comparações entre relatos que não podem ser comparados em números. De outro lado, pela necessidade da aplicação de questionários com algumas perguntas fechadas, as opiniões serão apresentadas em quadros, gráficos e cálculos.

População é o conjunto total de indivíduos ou parâmetros que devem ser investigados. Segundo a lição de Santos (2007, p. 13) “Ao conjunto de indivíduos que apresentam uma ou mais características em comum e sobre os quais recai o estudo dá-se o nome de população, ou universo”.

Segundo Falco (2016, p. 15), a amostra é um subgrupo de indivíduos selecionados dentro de uma população a fim de representar e caracterizar a população total. Para se calcular a amostra, é preciso conhecer como se dá a distribuição da população.

Distribuição da população pode ser entendida como sendo o grau de homogeneidade da população, considerando aspectos relevante tais como nível sociocultural, gênero, idade, entre outros. Por exemplo, uma pesquisa realizada numa cidade inteira requer um tratamento mais heterogêneo que uma pesquisa realizada dentro de uma empresa, onde a população pode estar distribuída de forma mais homogênea. Na prática, quanto menos variada é a população, menor é a amostra necessária.

5.1 Etapas Da Pesquisa

A pesquisa foi realizada seguindo algumas etapas, entre elas:

1. **Análise bibliográfica:** compreende na busca e alocação de conhecimento sobre a influência do instituto da terceirização, com uso de material já publicado.
2. **Coleta de Dados:** as informações necessárias para a pesquisa foram recolhidas na Assembleia Legislativa do Tocantins por meio de questionários aplicados. Com uma amostra dos servidores efetivos e terceirizados, essa coleta será de forma censitária.
3. **Análise dos Dados:** pela necessidade de aplicação de questionário com perguntas abertas e fechadas, serão apresentados análises em quadros, gráficos e cálculos.
4. **Conclusão:** demonstrar as vantagens e os impactos positivos da utilização da terceirização na administração pública de forma consciente.

5.2 Coletas De Dados

O estudo se dará no âmbito da Assembleia Legislativa do Tocantins, que é uma entidade pública. A seleção da amostra se dará entre os servidores efetivos e terceirizados. A amostra será censitária.

O problema direciona a pesquisa para as áreas de terceirização de pessoal, com a utilização de pesquisa de campo através de questionários cujos respondentes serão o público interno da entidade pública e os colaboradores. Acredita-se que com esta pesquisa seja possível examinar de que forma a aplicação da terceirização no setor público pode refletir na contratação de colaboradores qualificados para o desempenho de atividades na Assembleia Legislativa do Estado do Tocantins com base na Lei Federal n. 13.429 – conhecida como Lei da Terceirização – sancionada no dia 31 de março de 2017 e que altera dispositivos da Lei Federal n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário.

5.3 Análise Dos Dados

Com a finalidade de examinar de que forma é aplicada a terceirização no setor público e propor uma análise sobre a contratação de colaboradores para o desempenho de atividades na Assembleia Legislativa do Estado do Tocantins - ALTO apresentamos quadros e os gráficos no decorrer desse trabalho, no sentido de facilitar a análise e interpretação de dados coletados na pesquisa de campo, onde aplicamos questionários a 40 (quarenta) servidores efetivos e 16 (dezesesseis) terceirizados. Desta feita, apresentamos os seguintes dados levantados e calculados:

Quadro 1 – Cálculo Da Amostra, Confiabilidade E Margem De Erro.

POPULAÇÃO		AMOSTRA	NÍVEL DE CONFIANÇA	MARGEM DE ERRO
Servidores	229	40	90	± 9,96%
Terceirizados	88	16		
Total geral	317	56		

Fonte: elaborado pelo autor com o cálculo da margem de erro realizado na calculadora do site <<https://comentto.com/calculadora-amostal/>>.

Como podemos observar o quadro 1, demonstra a quantidade de trabalhadores que participaram dessa pesquisa e a margem de erro. É por oportuno, ressalta-se que a margem de erro é o índice de variação dos resultados de uma pesquisa. Sendo que a confiabilidade é o nível de confiança, e representa também a probabilidade de uma pesquisa em obter os mesmos resultados se outro grupo de indivíduos em uma mesma população fosse entrevistado.

Devemos salientar algumas dificuldades enfrentadas no desenvolvimento dos questionários, a saber: a falta de tempo de alguns trabalhadores, a desconfiança e medo ao responderem algumas questões colocadas pela pesquisadora.

O segundo problema enfrentado na pesquisa de campo foi à dificuldade de acesso a algumas informações e até mesmo dados conflitantes, uma vez, que o cadastro de funcionários da Assembleia Legislativa está bastante desatualizado.

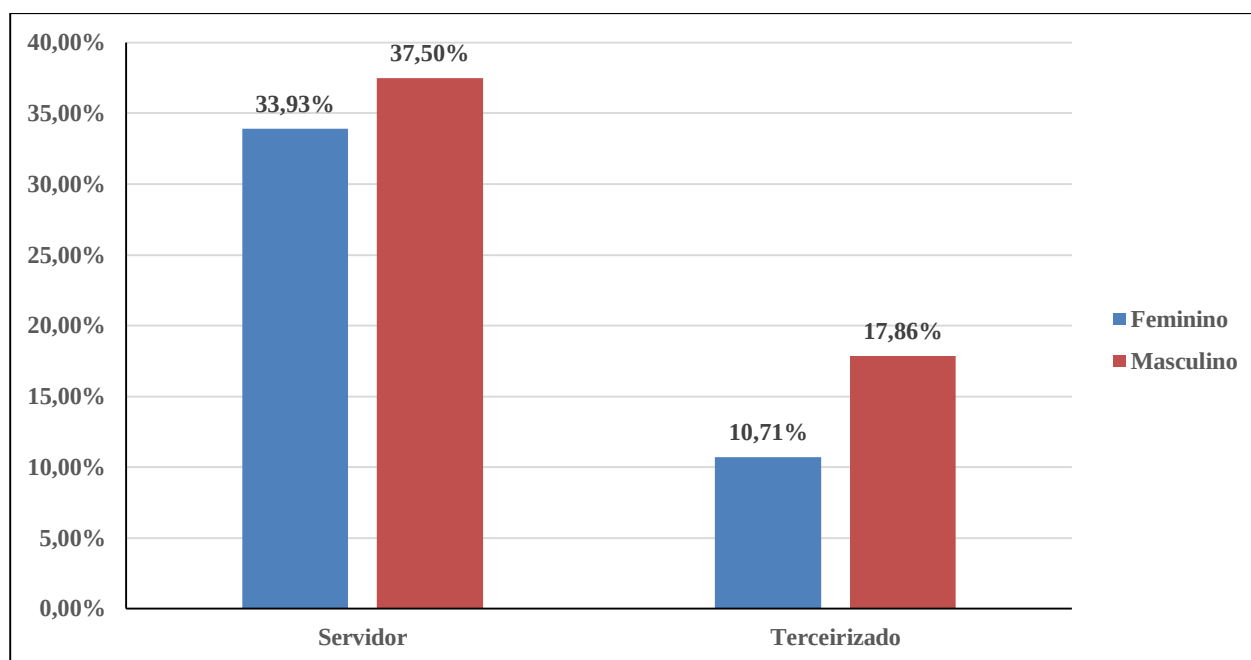
Por motivos legais não divulgaremos o nome dos trabalhadores que responderam os questionários. Nesse contexto, anexamos o quadro 2 e posteriormente o gráfico 1, os quais demonstram a porcentagem de trabalhadores terceirizados a partir do gênero.

Quadro 2 – Gênero Por Categoria De Respondente

	Servidor	Terceirizado	Total
Feminino	33,93%	10,71%	44,64%
Masculino	37,50%	17,86%	55,36%
Total Geral	71,43%	28,57%	100,00%

Fonte: Autor, (2019).

Gráfico 1 – Gênero Por Categoria De Respondente



Fonte: Autor, (2019).

Após a análise da tabela 2 e do gráfico 1, nota-se que os terceirizados correspondem a 28,57% dos trabalhadores na Assembleia Legislativa do Estado do Tocantins, sendo em sua maioria do gênero masculino. Tais dados contraria o pensamento da autora Delgado (2003, p. 126), que destaca em sua pesquisa que são “as mulheres o maior contingente de trabalhadores terceirizados”.

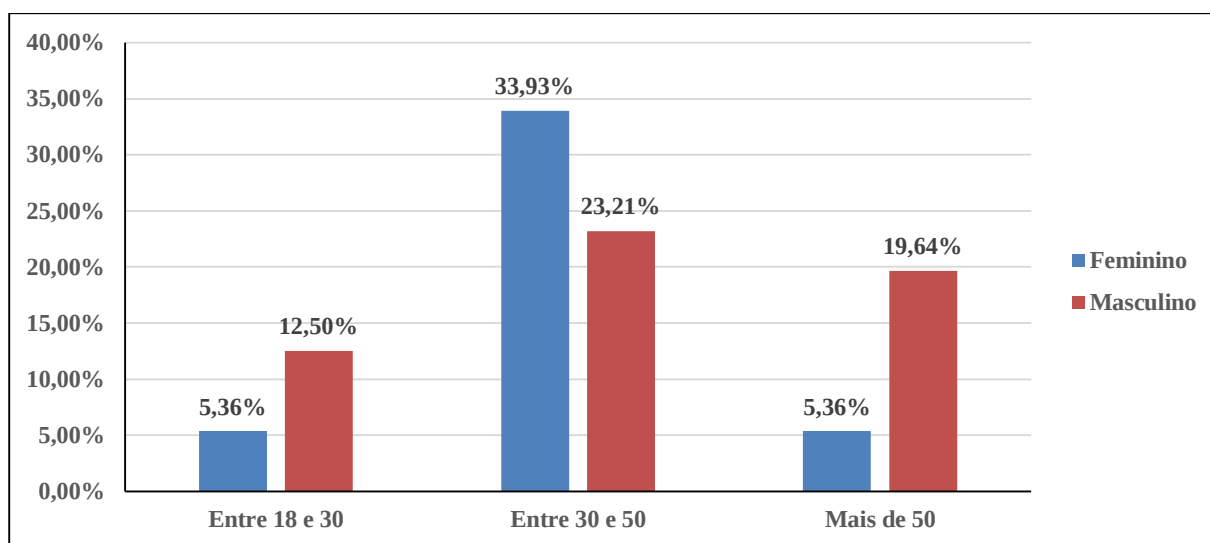
Tendo em mente os dados coletados em nossa pesquisa e o exposto pela autora, inferimos, que o número de homens nos serviços terceirizados da ALTO é maior devido as atividades em sua maioria estarem relacionadas, à vigilância, manutenção, jardinagem; carga e descarga de materiais; transportar móveis, máquinas e equipamentos, dar assistência e cuidar da portaria. De fato, são atividades que absorvem grande parte da força de trabalho da masculina. Já os 10,71% que são mulheres desempenham em sua maioria atividades de telefonia, limpeza e manutenção do ambiente de trabalho. Sobre a idade desses colaboradores terceirizados, destacamos os dados na tabela e no gráfico a seguir:

Quadro 3 – Gênero Por Categoria De Idade Do Respondente

	Entre 18 e 30	Entre 30 e 50	Mais de 50	Total
Feminino	5,36%	33,93%	5,36%	44,64%
Masculino	12,50%	23,21%	19,64%	55,36%
Total Geral	17,86%	57,14%	25,00%	100,00%

Fonte: Autor, (2019).

Gráfico 2 – Gênero Por Categoria De Idade Do Respondente



Fonte: Autor (2019)

Após os dados expostos acima, reconhecemos que os entrevistados em sua maioria possuem a idade de 30 a 50 anos, sendo um período da vida em que muitos batalhadores brasileiros apresentam vitalidade em relação à força de trabalho e experiência no desenvolvimento das suas funções e atribuições.

Visto que as decisões tomadas pelo colaborador no ambiente de trabalho, devem ser de forma consciente e racional, sempre em busca de eficácia e responsabilidade. Sendo a eficiência um dos princípios da administração pública.

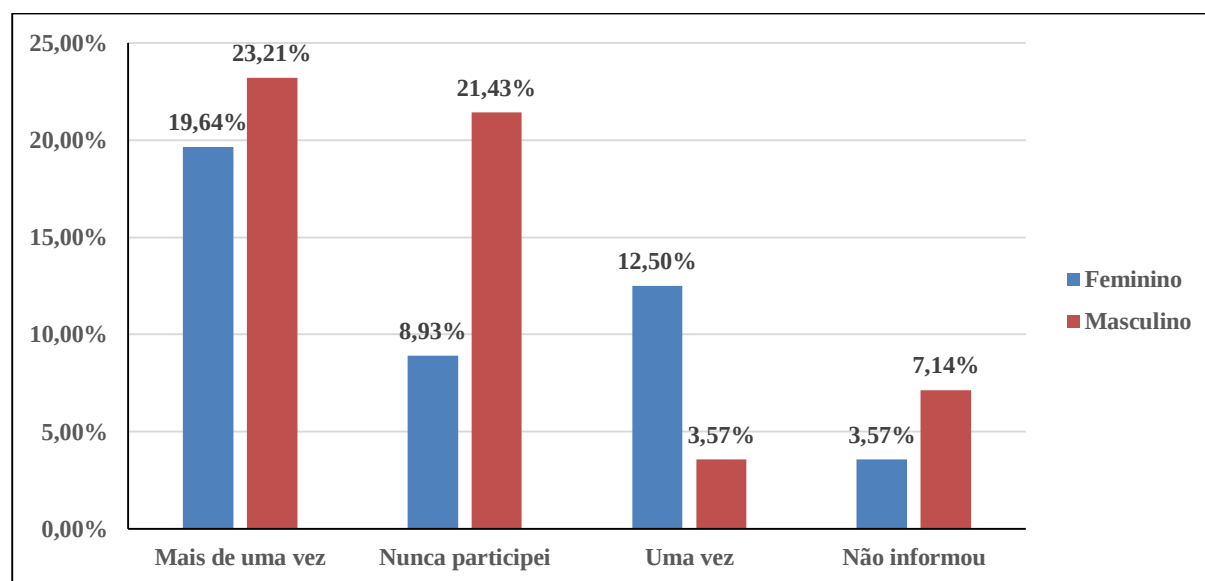
Desse modo, é vantajoso para a ALTO contratar empresas terceirizadas com trabalhadores que oferecem disposição e vigor, suprimindo as demandas locais de forma rápida e adequada. Outro elemento importante que destacamos é a qualificação desses trabalhadores que desempenham funções que contribuem para o bom desenvolvimento do setor público. Como podemos observar a seguir:

Quadro 4 – (Re)Qualificação Por Gênero Do Respondente

	Mais de uma vez	Nunca participei	Uma vez	Não informou	Total
Feminino	19,64%	8,93%	12,50%	3,57%	44,64%
Masculino	23,21%	21,43%	3,57%	7,14%	55,36%
Total Geral	42,86%	30,36%	16,07%	10,71%	100,00%

Fonte: Autor, (2019)

Gráfico 3 – (Re)Qualificação Por Gênero Do Respondente



Fonte: Autor, (2019)

Como observamos os dados acima, 42,86% dos trabalhadores terceirizados participaram de mais de uma qualificação ou treinamento, sendo condições primordiais para o bom desempenho da administração pública.

Nesse viés, ressaltamos o ilustre pensamento de Chiavenato (2010, p. 373) que relata: “Necessidades de treinamento são as carências de preparo profissional das pessoas, ou seja, a diferença entre o que uma pessoa deveria saber e fazer e aquilo que ela realmente sabe e faz”

De fato, o colaborador precisa estar em constante formação/qualificação acompanhando as transformações da atual sociedade, desenvolvendo suas funções de forma eficiente.

No entanto, não podemos desconsiderar que 30,36% dos colaboradores da ALTO nunca participaram de nenhuma qualificação, sendo algo preocupante e um desafio a ser superado pela gestão dos terceirizados, pois muitos trabalhadores podem deparar com situações que requer preparo.

Como apontamos, a qualificação dos colaboradores deve ser algo imprescindível não só no momento da contratação dos colaboradores, mas posteriormente a mesma, no sentido de melhor organização e gestão das empresas públicas.

Nesse viés de discussão, no desenvolvimento do questionário perguntamos aos servidores terceirizados e efetivos a seguinte questão: Na sua percepção, a terceirização de empresas permite a seleção de servidores mais qualificados para o desempenho de atividades?

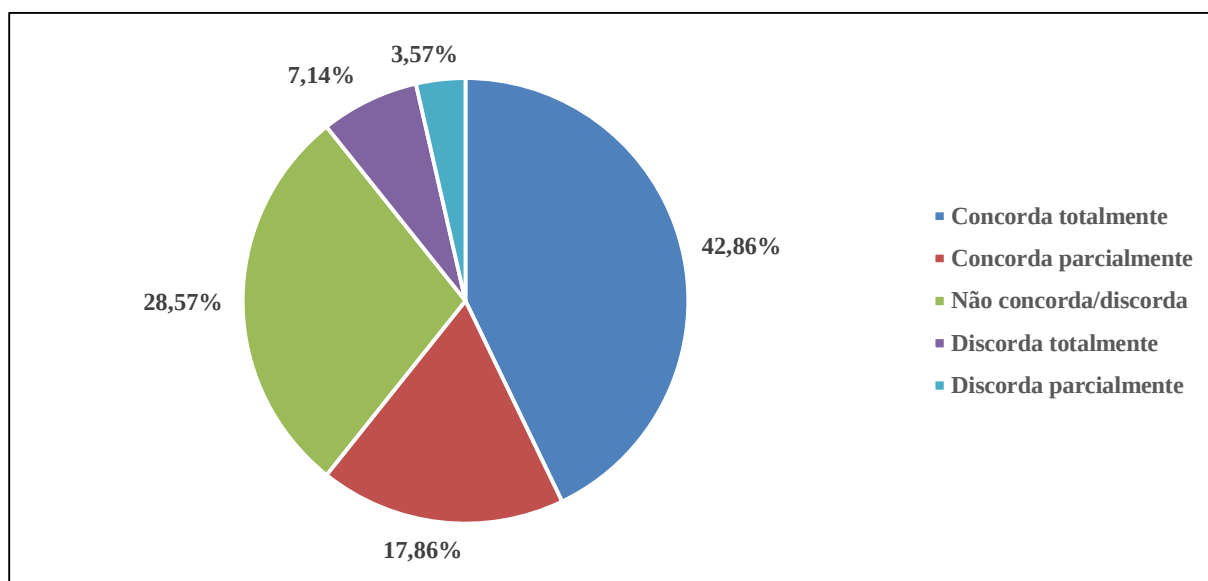
Sobre as respostas obtidas em decorrência da pergunta citada acima, observe a tabela 5 e o gráfico 4, anexados abaixo:

Quadro 5 - Na Sua Percepção, A Terceirização De Empresas Permite A Seleção De Servidores Mais Qualificados Para O Desempenho De Atividades.

	Respondentes da Questão 2.2	%
Concorda totalmente	24	42,86%
Concorda parcialmente	10	17,86%
Não concorda/discorda	16	28,57%
Discorda totalmente	4	7,14%
Discorda parcialmente	2	3,57%
Total Geral	56	100,00%

Fonte: Autor, (2019)

Gráfico 4 – Na Sua Percepção, A Terceirização De Empresas Permite A Seleção De Servidores Mais Qualificados Para O Desempenho De Atividades



Fonte: Autor, (2019)

Tendo em mente o nosso referencial teórico, e que, 42,86% concordam que a terceirização de empresas permite a seleção de servidores mais qualificados para o desempenho de atividades, e em contrapartida 28,57% não concordam, nota-se a diversidade de posicionamento dentro da ALTO, muitas vezes conflitantes e sempre em defesa dos seus interesses, como discutimos no capítulo “Judicialização da Terceirização”.

Tendo como embasamento teórico autores que pesquisam o fenômeno da terceirização nas empresas públicas e as relações de trabalho, como, Antunes (2006), Guerra (2016), Inácio (2005), Nogueira (2006), dentre outros, afirmamos que a contratação de empresas prestadoras de serviços a partir de licitações para desempenho de algumas atividades no setor público pode restringir a realização de concursos públicos para determinadas áreas, consequentemente, não sendo interessante para alguns trabalhadores que querem ingressar nas carreiras públicas.

No entanto, para os gestores públicos efetivos que responderam os questionários, os quais estão preocupados em diminuição de custo das atividades e o aumento da eficiência e para os trabalhadores de empresas que prestam serviços que necessitam desse trabalho para sua sobrevivência é interessante defender a descentralização de algumas atividades a terceiros, desse modo, concordam que a terceirização de empresas permite a seleção de servidores mais qualificados para o desempenho de atividades.

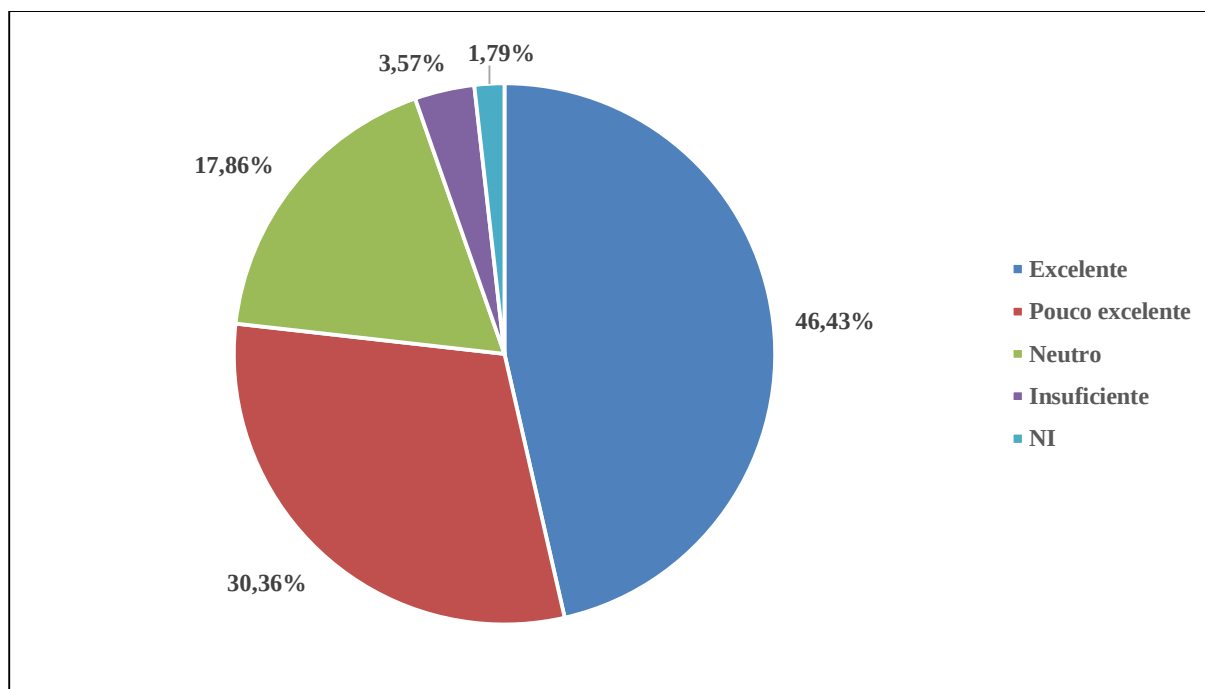
Nessa perspectiva de discussão, apresentamos informações correlacionadas a produtividade dos servidores terceirizados a seguir:

Quadro 6 – No Geral, Como Você Avalia A Produtividade Do Servidor Terceirizado?

	RESPONDENTES DA QUESTÃO 3.4	%
Excelente	26	46,43%
Pouco excelente	17	30,36%
Neutro	10	17,86%
Insuficiente	2	3,57%
NI	1	1,79%
Total Geral	56	100,00%

Fonte: Autor, (2019)

Gráfico 5 – No Geral, Como Você Avalia A Produtividade Do Servidor Terceirizado?



Fonte: Autor, (2019)

A tabela 6 e o gráfico 5, demonstra que 46,43% no geral avalia excelente a produtividade do servidor terceirizado.

Tal realidade pode ser relacionada, a necessidade de se permanecer no emprego diante do grande contingente de pessoas desempregadas a partir da crise econômica.

Portanto, desempenhar sua função com excelência se trata de algo primordial para permanência em determinados postos de trabalho, ainda mais se tratando de um trabalhador terceirizado que tem sua relação de trabalho com a prestadora de serviço mediada por um contrato, que não assegura estabilidade.

Ressalta-se que a empresa prestadora de serviço a uma empresa pública deve cumprir as regras previstas na CLT, na contratação de seus funcionários.

Sobre a concorrência e a disputa pela vaga de emprego, Chiavenato (2010, p.4) ressalta que: “as pessoas passam a significar o diferencial competitivo que mantêm e promove o sucesso organizacional: elas passam a constituir a competência básica da organização, a sua principal vantagem competitiva em um mundo”.

Em consonância com o autor, a produtividade profissional e as habilidades passam a ser uma vantagem competitiva entre os trabalhadores, diante da falta de emprego.

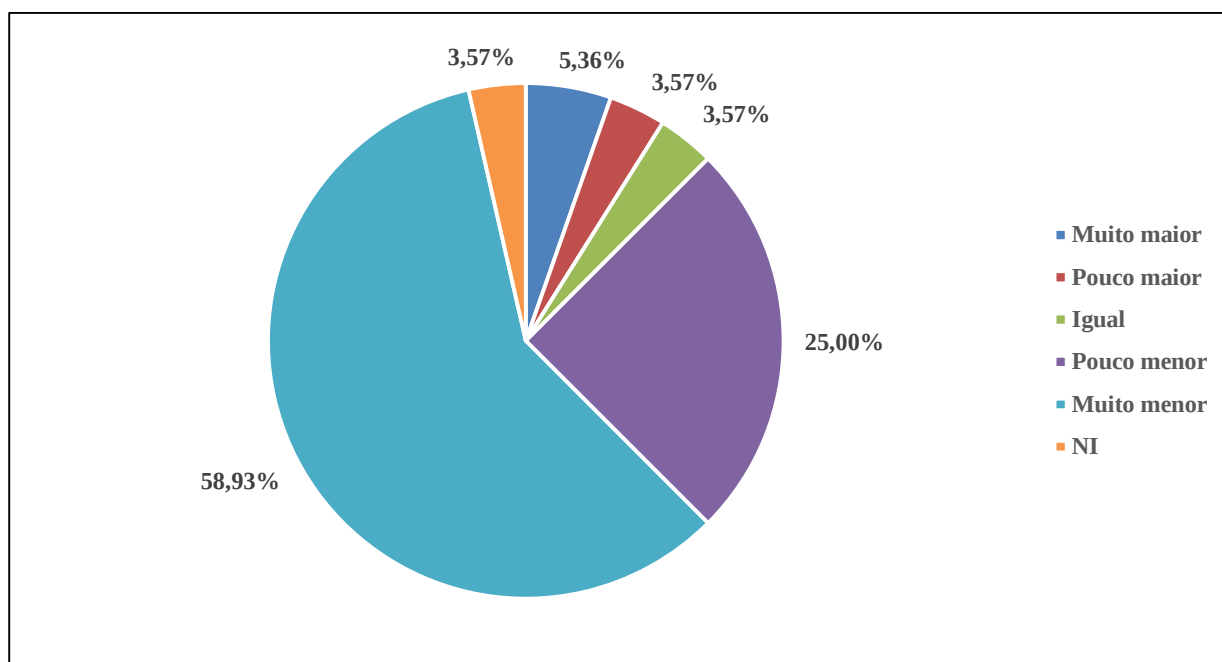
Sobre o salário dos trabalhadores terceirizados em relação aos efetivos da Assembleia Legislativa, em funções de natureza assemelhada, anexamos a tabela 7 e o gráfico 6, abaixo:

Quadro 7 – Em Relação Aos Servidores Efetivos Da Assembleia Legislativa, Os Salários Dos Servidores Terceirizados Em Funções De Natureza Assemelhada, São:

	RESPONDENTES DA QUESTÃO 4.1	%
Muito maior	3	5,36%
Pouco maior	2	3,57%
Igual	2	3,57%
Pouco menor	14	25,00%
Muito menor	33	58,93%
NI	2	3,57%
Total Geral	56	100,00%

Fonte: Autor, (2019)

Gráfico 6 – Em Relação Aos Servidores Efetivos Da Assembleia Legislativa, Os Salários Dos Servidores Terceirizados Em Funções De Natureza Assemelhada, São:



Fonte: Autor, (2019)

A partir da análise dos dados expostos acima, nota-se que 58,93% dos servidores reconhecem que os salários dos trabalhadores das empresas terceirizadas são menores que a dos servidores efetivos em funções de natureza assemelhada; somente 5,36% dos pesquisados relataram o contrário. Em seguida, 25,00% acreditam que os salários dos trabalhadores terceirizados sejam pouco menores.

Sobre a terceirização e o mercado de trabalho, Druck et al (2002, p. 123) relata que “[...] o movimento que deu origem à terceirização (a qual, como visto, viria a tornar-se ampla, geral e irrestrita) visou, sobretudo à redução dos custos, com ênfase nos salários, encargos e benefícios”.

Tendo em mente o contexto exposto acima, e o gráfico 6 e a tabela 7, nota-se que é mais vantajoso financeiramente a contratação de colaboradores particulares e não estatutários para desempenhar determinadas atividades na Assembleia Legislativa do Estado do Tocantins.

De fato, a Estado brasileiro pode utilizar a terceirização não só para organização e gestão das empresas públicas, como a ALTO, mas também para enxugar a máquina pública, causando impactos positivos.

Nesse viés, compreendemos que a terceirização de determinadas atividades na Assembleia Legislativa do Estado do Tocantins pode contribuir para a implementação do princípio da Eficiência, desde que os colaboradores estejam qualificados, e as condições e relações de trabalho estejam dentro da Legalidade.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A administração pública tem como intuito proporcionar serviços e bens públicos aos usuários de forma eficiente. Reconhecemos que para melhor gestão a necessidade de delegar algumas tarefas para terceiros como forma de gerenciamento da empresa, estabelecendo as chamadas parcerias.

A expressão “Terceirização refere-se a um terceiro estranho à determinada relação”, segundo Miraglia (2008. p. 119). Assim sendo, de forma responsável, esse terceiro estranho à determinada relação pode contribuir para a organização e gestão de uma empresa.

Dessa maneira, o gestor público tem a possibilidade de focar na atividade principal de seu órgão/entidade pública e busca terceirizar o que for possível dentro da legalidade, visando à diminuição de custo das atividades e o aumento da eficiência.

No entanto, só chegamos a essa conclusão após o desenvolvimento da presente pesquisa, intitulada: “A terceirização no setor público brasileiro: O caso da Assembleia Legislativa do Tocantins”; que teve como objetivo geral examinar de que forma a aplicação da terceirização no setor público pode refletir na contratação de colaboradores qualificados para o desempenho de atividades na Assembleia Legislativa do Estado do Tocantins com base na Lei Federal n. 13.429 – conhecida como Lei da Terceirização – sancionada no dia 31 de março de 2017 e que altera dispositivos da Lei Federal n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário.

Para Alexandrino et al (2017, p. 19), a Administração Pública, são todos “órgãos de governo que exercem função política e, também, os órgãos e pessoas jurídicas que exercem função meramente administrativa”. Desse modo, Assembleia Legislativa do Tocantins (ALTO) é uma Administração Pública.

Assim sendo, a ALTO pertence ao Poder Legislativo, constituída de Deputados Estaduais, eleitos na forma da lei, para uma legislatura de quatro anos. Além dos Deputados existem os servidores efetivos e os trabalhadores que desempenham diversas funções na Assembleia, como os colaboradores das empresas terceirizadas.

Registra-se que após várias leituras e a pesquisa de campo, reconhecemos que a terceirização de determinadas atividades no setor público pode contribuir consideravelmente para a implementação do Princípio da Eficiência, sendo menos oneroso e mais estratégico ao Estado.

Contudo, para o alcance da eficiência no setor público com descentralização de alguns serviços a pessoa jurídica de direito privado, é necessário desenvolver algumas estratégias, como a constante qualificação dos colaboradores.

Desse modo, a Assembleia Legislativa do Tocantins deve solicitar às empresas que prestam serviços terceirizados a ofertar de programas de treinamento e qualificação aos seus colaboradores de forma contínua contribuindo para o princípio da eficiência dos serviços públicos.

Observamos que um processo de terceirização legalmente bem elaborado, em uma empresa pública, com regras justas, onde os direitos trabalhistas são respeitados pelos empregadores e empregados, torna-se uma ferramenta importantíssima para o alcance da eficiência e da eficácia da entidade.

Portanto, é razoável admitir impactos positivos no ambiente da contratante em razão de contratações de pessoal com melhor preparação/qualificação para atender os misteres demandados pela Assembleia Legislativa do Tocantins.

Em síntese, essa pesquisa além de demonstrar as vantagens e os impactos positivos da utilização da terceirização na administração pública de forma consciente, no caso da Assembleia Legislativa do Tocantins, também vem contribuir para o debate, sobre o conceito de terceirização e suas diferenças no setor público e privado.

REFERÊNCIAS

ALEXANDRINO, M. PAULO, V. **Direito Administrativo Descomplicado**. 25ª Edição, Editora Método, 2017.

ANTUNES, R. **O avesso do trabalho II**. Trabalho, precarização e saúde do trabalhador. Produção Liofilização e a Precarização Estrutural do Trabalho. (Org.:) SANT'ANA, R. S. et al. 1ed. São Paulo: Expressão Popular, 2010.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho – CLT**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 26 de novembro de 2018.

BERNARDON, F. R. K. **Terceirização e administração pública**. Trabalho de Conclusão de Curso – TCC, do Curso de Especialização em Direito do Trabalho da Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS, 2015.

BENTO, B. P. OLIVEIRA, D. S. de. VIANA, L. M. VASSÃO, C. de M. VIEIRA, E. O. **A Importância de um Bom Processo de Recrutamento e Seleção**. Revista Eletrônica de Divulgação Científica da Faculdade Don Domênico. 10ª Edição. Setembro/2017. ISSN 2177-4641. Disponível em: < <https://docplayer.com.br/71308223-A-importancia-de-um-bom-processo-de-recrutamento-e-selecao.html>> Acesso em: 16 de março de 2019.

BOHLANDER, G. SNELL, S. SHERMAN, A. **Administração de Recursos Humanos**. São Paulo: Pioneira Thompson Learning, 2003.

CHIAVENATO, I. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 2010.

DA SILVA, Roberto; BERVIAN, Pedro A.; CERVO, Amado L. **Metodologia científica**. São Paulo: PEARSON, 2007.

DELGADO, M. G. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2005.

DELGADO, G. N. **Terceirização: paradoxo do direito do trabalho contemporâneo**. São Paulo: LTs, 2003.

DI PIETRO, M. S. Z. **Parcerias na administração pública: concessão, permissão, franquia, terceirização e outras formas**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

DI PIETRO, M. S. Z. **Direito Administrativo**, São Paulo, Ed. Atlas, 1997.

DRUCK, G. BORGES, Â. **Terceirização: balanço de uma década**. Caderno CRH, Salvador, n 37, p. 111-139, jul./dez. 2002.

DRUKER, P. F. **Inovação e espírito empreendedor**. Editora Pioneira, 1987.

FALCO, Javert Guimarães. Estatística aplicada. 2016.

GUERRA, E. M. D'AMATO, M. C. **Terceirização na Administração Pública**. R.TCEMG. Belo Horizonte. V.34, N04, p.27-41. Out/Dez. 2016.

JUSBASIL. Disponível em: <
<https://talytaalencar1.jusbrasil.com.br/artigos/380907239/desconcentracao-descentralizacao-e-teoria-do-orgao-na-administracao-publica>>. Acesso em: 19 de março de 2019.

INÁCIO, M. V. **Responsabilidade da empresa tomadora de serviços nas obrigações trabalhistas**. Trabalho de Conclusão de Curso de Direito – TCC da Universidade Católica de Goiás do Departamento de Ciências Jurídicas. Goiânia, 2005.

KIAN, T. **Terceirização na administração pública**. Revista de Direito Público, Londrina, V. 1, N.2, p. 227-240, Maio/Agosto. 2006

MARTINS, S. P. **A Terceirização e o Direito do Trabalho**. São Paulo: Atlas, 2003.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito administrativo brasileiro**. São Paulo: Malheiros, 2016.

MIRAGLIA, L. M. M. **A Terceirização Trabalhista no Brasil**. São Paulo: Quartier Latin, 2008.

NAVARRO, V. L.; PRAZERES, T. J. **Avesso do Trabalho II: trabalho, precarização e saúde do trabalhador**. Reestruturação produtiva, precarização e saúde do trabalhador na indústria de calçados de Franca (SP). 1ed. São Paulo: Expressão Popular, 2010.

NOGUEIRA, C. M. **O trabalho duplicado: a divisão sexual no trabalho e na reprodução**: um estudo das trabalhadoras do telemarketing. 1ed. São Paulo: Expresso Popular, 2006.

OLIVEIRA, H. J. C. **Estado de direito e estado democrático de direito (estado social): o que há de novo?**. Revista Eletrônica Direito e Política, Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Ciência Jurídica da UNIVALI, Itajaí, v.11, n.3, 3º quadrimestre de 2016. Disponível em: www.univali.br/direitoepolitica - ISSN 1980-7791.

PARANHOS, Lidia Raquel Louback; RODOLPHO, P. J. **Metodologia da pesquisa aplicada à tecnologia**. São Paulo: Senai-SP, 2014.

RESOLUÇÃO Nº 244, de 21 de dezembro de 2005, publicado no Diário da Assembléia nº 1.460. Disponível em: <www.al.to.leg.br/arquivo/40146>. Acesso em: 20 de março de 2019

SANTOS, Carla. Estatística descritiva. **Manual de auto-aprendizagem**, v. 2, 2007.

TOCANTINS, **Constituição do Estado de 1989**. 11ª Edição. Atualizada e Revisada. Biênio 2015/2017. Disponível em: < http://www.al.to.leg.br/arquivos/documento_42780.PDF#dados >. Acesso em: 18 de março de 2019.

TOCANTINS. **Regimento Interno da Assembleia Legislativa do**. Disponível em: < http://www.al.to.leg.br/arquivos/documento_40892.PDF#dados>. Acesso em: 18 de março de 2019.

VALLE, D. C. S. do. STRUETT M. A. M. **O Estado neoliberal: os direitos sociais e o indivíduo no mundo globalizado**. Disponível em: http://www.uel.br/pos/mestradoservico-social/congresso/anais/Trabalhos/eixo1/oral/17_o_estado_neoliberal.pdf. Acesso em 26/12/2018.

ANEXO I

Página: 1

QUADRO DE PESSOAL EFETIVO

DENOMINAÇÃO/CARGO	ATRIBUIÇÃO BÁSICA	QTDE.	PROVIDOS	VAGOS
AUXILIAR LEGISLATIVO - AA	ADMINISTRATIVAS	40	25	15
AUXILIAR LEGISLATIVO - MQ	MANUTENÇÃO E CONSERVAÇÃO	4	4	0
AUXILIAR LEGISLATIVO - OMH	OPERAÇÃO DE MÁQUINA DE REPRODUÇÃO	11	9	2
AUXILIAR LEGISLATIVO - SG	SEGURANÇA	20	14	6
AUXILIAR LEGISLATIVO - SD	SERVIÇOS OPERACIONAIS	20	11	9
AUXILIAR LEGISLATIVO - TF (EM EXTINÇÃO)	TELEFONIA (EM EXTINÇÃO)	10	8	2
AUXILIAR LEGISLATIVO ESPECIALIZADO - DD (EM EXTINÇÃO)	DIGITAÇÃO DE DADOS (EM EXTINÇÃO)	7	5	1
AUXILIAR LEGISLATIVO ESPECIALIZADO - MT	MOTORISTA	10	9	1
ASSISTENTE LEGISLATIVO - AA	ASSISTÊNCIA ADMINISTRATIVA	68	64	34
ASSISTENTE LEGISLATIVO ESPECIALIZADO - TA	ASSISTÊNCIA TÉCNICA EM AUDIO	5	4	1
ASSISTENTE LEGISLATIVO ESPECIALIZADO - TC	ASSISTÊNCIA TÉCNICA EM CONTABILIDADE	5	4	1
ASSISTENTE LEGISLATIVO ESPECIALIZADO - TE	ASSISTÊNCIA TÉCNICA EM ENFERMAGEM	8	1	5
ASSISTENTE LEGISLATIVO ESPECIALIZADO - ST	ASSISTÊNCIA TÉCNICA EM SEGURANÇA DO	2	0	2
ASSISTENTE LEGISLATIVO ESPECIALIZADO - TT	ASSISTÊNCIA TÉCNICA EM TELEFONIA	2	2	0
ASSISTENTE LEGISLATIVO ESPECIALIZADO - AE	AUDIOEDITORIAÇÃO	15	9	6
ASSISTENTE LEGISLATIVO ESPECIALIZADO - CG	CINEGRAFIA	3	2	1
ASSISTENTE LEGISLATIVO ESPECIALIZADO - FG	FOTOGRAFIA	4	4	0
ASSISTENTE LEGISLATIVO ESPECIALIZADO - LC	LOCUÇÃO	2	2	0
ASSISTENTE LEGISLATIVO ESPECIALIZADO - MI	MANUTENÇÃO EM INFORMÁTICA	6	6	0
ASSISTENTE LEGISLATIVO ESPECIALIZADO - OC	OPERAÇÃO DE COMPUTADORES	6	6	0
ASSISTENTE LEGISLATIVO ESPECIALIZADO - PC	PROGRAMAÇÃO DE COMPUTADORES	4	4	0
CONSULTOR LEGISLATIVO - AJP	ÁREA JURÍDICO PARLAMENTAR	7	4	3
CONSULTOR LEGISLATIVO - ADM	ÁREA DE ADMINISTRAÇÃO	7	3	4
CONSULTOR LEGISLATIVO - ANS	ÁREA DE ANÁLISE DE SISTEMAS	2	2	0
CONSULTOR LEGISLATIVO - ASC	ÁREA DE ASSISTÊNCIA SOCIAL	2	2	0
CONSULTOR LEGISLATIVO - ACI	ÁREA DE AUDITORIA E CONTROLE INTERNO	3	1	2
CONSULTOR LEGISLATIVO - ACR	ÁREA DE CERIMONIAL	2	2	0
CONSULTOR LEGISLATIVO - ACT	ÁREA DE CONTABILIDADE	4	2	2
CONSULTOR LEGISLATIVO - ENF	ÁREA DE ENFERMAGEM	2	0	2
CONSULTOR LEGISLATIVO - JOR	ÁREA DE JORNALISMO	7	5	2
CONSULTOR LEGISLATIVO - PSC	ÁREA DE PSICOLOGIA	2	1	1
CONSULTOR LEGISLATIVO - PUB	ÁREA DE PUBLICIDADE	2	2	0
CONSULTOR LEGISLATIVO - ARP	ÁREA DE RELAÇÕES PÚBLICAS	2	2	0
CONSULTOR LEGISLATIVO - REV	ÁREA DE REVISÃO	12	2	10
CONSULTOR LEGISLATIVO - ECM	ÁREA ECONÔMICA	3	0	3
CONSULTOR LEGISLATIVO - MED	ÁREA MÉDICA	2	0	2
CONSULTOR LEGISLATIVO - ODT	ÁREA ODONTOLÓGICA	2	2	0
CONSULTOR LEGISLATIVO - PED	ÁREA PEDAGÓGICA	2	1	1
CONSULTOR LEGISLATIVO - BBT	ÁREA DE BIBLIOTECONOMIA	2	0	2
PROCURADOR JURÍDICO		14	6	8
Totalizadores		359	231	128

ANEXO II



CPL AL/TO
Fls. _____

COMISSÃO PERMANENTE DE LICITAÇÃO

ANEXO I

TERMO DE REFERÊNCIA

1. OBJETO

1.1 Contratação de Empresa especializada na Prestação de serviços continuados de Limpeza, Conservação, Jardinagem, Manutenção Predial, Dedetização, Portaria, Recepção, Ascensorista, Copeiragem e Garçonaria, com fornecimento de materiais, produtos, máquinas e equipamentos, a serem prestados nas dependências internas e externas da ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO TOCANTINS, na cidade de Palmas.

2. JUSTIFICATIVA

2.1. A presente contratação se faz necessária para assegurar a continuidade no atendimento dos serviços de Limpeza, Conservação, Jardinagem, Manutenção Predial, Dedetização, Portaria, Recepção, Ascensorista, Copeiragem, Garçonaria, observando que se tratam de itens imprescindíveis e essenciais para a ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DO TOCANTINS, posto que é inimaginável o exercício das atribuições dos deputados e servidores em ambiente desprovido desses serviços.

3. DO QUANTITATIVO DOS SERVIÇOS

TIPO DO SERVIÇO	Posto de Serviço	Quant.
Limpeza, Conservação, Jardinagem, Manutenção Predial, Dedetização, Portaria, Motorista, Recepção, Ascensorista, Copeiragem e Garçonaria. Todos os materiais, consumo necessários para atender a demanda, insumos e equipamentos necessários para execução dos serviços serão fornecidos pela contratada.	Servente de Limpeza	55
	Jauzeiro	4
	Jardineiro	2
	Artífice de Manutenção	6
	Porteiro	7
	Recepcionista	12
	Ascensorista	8
	Encarregado	4
	Supervisor	1
	Copeira	14
	Garçom	8
Total		121

3.1. As quantidades constantes no quadro acima tratam-se apenas de estimativas de contratação, não obrigando a Administração contratar em sua totalidade.

4. CONCEITUAÇÃO:

4.1. Para fins deste Termo de Referência, conceitua-se:

4.1.1. SERVIÇOS CONTINUADOS são aqueles cuja interrupção possa comprometer a continuidade das

ANEXO III: EXCERTO DA RESOLUÇÃO Nº 244 ART. 30 AO 35

CAPÍTULO VI

DOS CARGOS

Art. 30. Os cargos de provimento efetivo são os previstos no Anexo I desta Resolução.

Parágrafo único. Os cargos de que trata o *caput* são agrupados em níveis, de acordo com o

disposto nos artigos seguintes.

Art. 31. Integram o nível fundamental os seguintes cargos de **Auxiliar Legislativo**, com as

respectivas atribuições:

- I - **Administrativas:** atender aos serviços de recepção; datilografar e/ou digitar trabalhos; conferir protocolo; registrar e arquivar documentos; conferir dados numéricos; redigir textos de assuntos básicos de pouca complexidade; proceder ao levantamento de dados e informações, sob orientação; registrar dados em livros ou fichas de controle; executar outras atividades correlatas;
- II - **Manutenção e Conservação:** fazer instalação elétrica; montar componentes elétricos; efetuar manutenção preventiva dos componentes elétricos e suas instalações; zelar pelas máquinas e ferramentas sob sua responsabilidade; construir e reparar paredes e outras obras de alvenaria; assentar pisos e azulejos; executar outras atividades correlatas;
- III - **Operação de Máquinas de Reprografia:** operar máquinas de reprodução gráfica, tais como, mimeógrafos, copiadoras, *off-set* e similares; operar máquinas de montagem e encadernação de documentos; executar outras atividades correlatas;
- IV - **Segurança:** proceder, obedecidas às normas internas que tratam de segurança e vigilância, inclusive a patrimonial, aos serviços de segurança da Assembléia Legislativa; executar outras atividades correlatas;
- V - **Serviços Operacionais:** limpar o prédio e instalações da Assembléia Legislativa; prestar serviços de copa e jardinagem; ajudar nos trabalhos do almoxarifado e de carga e descarga de materiais; transportar móveis, máquinas e equipamentos; dar assistência às atividades dos auxiliares de manutenção; executar outras atividades correlatas;

VI - **Telefonia (em extinção)**: operar troncos e ramais telefônicos; receber e transmitir recados e mensagens, mantendo sigilo sobre os assuntos tratados; controlar o número de ligações urbanas e interurbanas diárias e mensais; organizar e manter atualizados fichários e listas telefônicas com os dados importantes para cada órgão; arquivar documentos, fazer ligações internas e externas; verificar e descrever falhas ou defeitos na mesa, solicitando à chefia os devidos reparos; executar outras atividades correlatas.

Art. 32. Integram o nível fundamental especializado os cargos de **Auxiliar Legislativo Especializado**, com as respectivas atribuições:

I - **Digitação de Dados (em extinção)**: transcrever e verificar dados em terminais de computador, acionando os dispositivos de comando, observando e controlando as etapas de programação, dentro dos critérios definidos para gravar as informações; organizar os documentos para digitação organiza arquivos de documentos para digitação; organizar arquivos de documentos, classificando-os de acordo com as normas preestabelecidas, para possibilitar o controle dos serviços e consultas posteriores; zelar pela manutenção, limpeza e bom funcionamento dos equipamentos; interpretar as mensagens fornecidas pela máquina detectando os registros incorretos e adaptando medidas adequadas ao sistema; executar outras atividades correlatas;

II - **Motorista**: conduzir, observadas as normas de segurança e de trânsito, os veículos da Assembléia Legislativa; zelar pela guarda e manutenção preventiva do veículo que conduz; executar outras atividades correlatas.

Art. 33. Integra o nível médio o cargo de **Assistente Legislativo**, com as respectivas

atribuições:

I - **Assistência Administrativa**: instruir processos e preparar informações; acompanhar tramitação de atos administrativos e proposições legislativas; minutar ou revisar ofícios, cartas, exposições de motivos e outros expedientes; elaborar preliminarmente relatórios, inclusive financeiros; preencher formulários; realizar trabalhos de datilografia e/ou de digitação; proceder à redação de atas de reunião das comissões; dar apoio às reuniões das comissões e das sessões plenárias; executar outras atividades correlatas.

Art. 34. Integram o nível médio especializado os cargos de **Assistente Legislativo Especializado**, com as respectivas atribuições:

- I - **Assistência Técnica em Áudio:** proceder à operação e manutenção dos equipamentos de áudio e de gravação da Assembléia Legislativa; zelar pelo equipamento de trabalho sob sua guarda; executar outras atividades correlatas;
- II - **Assistência Técnica em Contabilidade:** corrigir e preparar dados financeiros, a fim de fornecer subsídios para a apreciação da proposta orçamentária; proceder levantamentos, análise e conciliação contábil de documentos; avaliar despesas, analisando sua natureza; elaborar quadros demonstrativos, relatórios e tabelas; compilar dados contábeis; organizar relatórios de comportamento das dotações orçamentárias da Assembléia Legislativa; instruir processos e preparo de informações à administração; acompanhar tramitação de atos administrativos e proposições pertinentes às atividades financeira e orçamentária da Assembléia Legislativa; executar outras atividades correlatas;
- III - **Assistência Técnica em Enfermagem:** preparar o paciente para atendimento ambulatorial; observar e descrever sinais e sintomas em nível de sua qualificação técnica; executar tratamentos especificadamente prescritos ou de rotina; ministrar medicamentos e fazer curativo; aplicar oxigenoterapia e nebulização; colher material para exames laboratoriais; manter controle de medicamentos, materiais e instrumentos de enfermagem; verificar consumo; registrar dados; dispor informações em arquivo; elaborar relatórios para avaliação de resultados; executar outras atividades correlatas;
- IV - **Assistência Técnica em Segurança do Trabalho:** zelar pela aplicação das normas técnicas de segurança do trabalho e das instalações da Assembléia Legislativa; participar de campanhas de prevenção de acidentes de trabalho; promover o correto uso dos equipamentos de proteção individual; executar outras atividades correlatas;
- V - **Assistência Técnica em Telefonia:** promover a manutenção preventiva e corretiva dos equipamentos de telefonia da Assembléia Legislativa, observadas as normas técnicas pertinentes; executar outras atividades correlatas;
- VI - **Audioeditoração:** proceder ao apanhamento dos registros de áudio das sessões plenárias e das comissões; digitar os dados gravados; zelar pelo equipamento de trabalho e aparelhos sob sua guarda; fazer revisão elementar de textos; executar outras atividades correlatas;
- VII - **Cinegrafia:** executar ou auxiliar na execução de tarefas e trabalhos relacionados com as atividades da Assembléia Legislativa, na área de cinematografia, respeitadas as normas técnicas e regulamentos do serviço; executar outras atividades correlatas;

- VIII -**Fotografia**: executar ou auxiliar nas tarefas e trabalhos relacionados com as atividades da Assembléia Legislativa, na área de fotografia, incluídas as atividades de montagem, revelação fotográfica, além de trabalhos de câmara escura respeitada as normas técnicas e os regulamentos do serviço; executar outras atividades correlatas;
- IX - **Locução**: executar locução radiofônica, em atendimento às determinações da Mesa Diretora e da administração da Assembléia Legislativa; executar outras atividades correlatas;
- X - **Manutenção em Informática**: prestar serviços de assistência técnica e manutenção de computadores, rede de transmissão de dados e imagem, impressoras, vídeos, teclados, *mouses*, *scanners* e outros periféricos; executar outras atividades correlatas;
- XI - **Operação de Computadores**: executar instalação e desinstalação de programas; fornecer suporte aos usuários na utilização de programas e/ou utilitários; instruir aos usuários noções básicas de funcionamento, de utilização e de preservação dos equipamentos de informática; executar outras atividades correlatas;
- XII- **Programação de Computadores**: elaborar, através de especificações fornecidas, programas baseados em fluxogramas e/ou diagramas adicionais utilizando linguagens de programação para computador; auxiliar em estudos de novos métodos de trabalho, desenvolvendo conhecimentos e aplicações dos conceitos mais avançados em programação; executar outras atividades correlatas.

Art. 35. Integram o nível superior os cargos de **Consultor Legislativo**, com as respectivas

atribuições:

- ~~I - **Área Jurídica**: prestar assessoria à Administração; representar judicial e extrajudicialmente a Assembléia Legislativa; pronunciar-se sobre a legalidade dos processos administrativos; minutar escrituras, contratos, convênios, acordos e demais atos relativos à obrigação e direitos do Poder Legislativo; pronunciar-se a respeito de processos e procedimentos licitatórios; prestar informações, propor, contestar, formular pedidos e acompanhar atos judiciais em que o Poder Legislativo figure como parte interessada; promover a representação da Assembléia Legislativa e de seus membros, no que pertine à matéria legislativa; executar outras atividades correlatas; (Inciso I extinto pela Resolução nº 276, de 09/12/2009)~~
- II - **Área Jurídica Parlamentar**: prestar assessoria às reuniões das comissões e do plenário; acompanhar os processos e os procedimentos

legislativos; prestar assessoramento e consultoria jurídica e de técnica legislativa aos Deputados, no processo e procedimento legislativo; desenvolver programa de pesquisa, de forma a fornecer elementos de esclarecimentos aos processos legislativos; realizar estudos técnico-jurídicos; alimentar o sistema de informação e documentação legislativa e parlamentar; executar outras atividades correlatas;

- III - **Área de Administração:** prestar assessoria às operações dos órgãos das áreas legislativa e administrativa; desenvolver programa de pesquisa, de forma a fornecer elementos de esclarecimento aos processos e aos procedimentos administrativo e

legislativo; realizar estudos técnicos necessários ao desenvolvimento e aplicação de sistemas e operações em serviços de organização e métodos, gerência de suprimentos e recursos humanos; realizar estudos técnicos necessários à elaboração legislativa; auxiliar na elaboração de instruções e minutas de proposições e de outros documentos; dar manutenção, planejar e coordenar o sistema de informação e documentação administrativa e legislativa; executar outras atividades correlatas;

- IV - **Área de Análise de Sistemas:** analisar e avaliar as necessidades e problemas em matéria de tratamento eletrônico de informação; analisar custos de implantação e emprego de sistemas informatizados; analisar, modelar e especificar sistemas de processamento de dados; integrar sistemas de informação; definir programas; coordenar equipe de programadores na implementação dos sistemas modelados; executar outras atividades correlatas;

- V - **Área de Assistência Social:** elaborar, implantar e avaliar planos, programas e projetos de natureza assistencial; ministrar treinamento pertinente à sua área; executar outras atividades correlatas;

- VI - **Área de Auditoria e Controle Interno:** executar atividades de auditoria e sistemas de controle interno, observado as normas técnicas e legais, bem como as normas internas da Assembléia Legislativa no que for pertinente à atividade de auditoria, executar outras atividades correlatas;

- VII - **Área de Biblioteconomia:** planejar, implantar, organizar, dirigir e executar trabalhos técnicos na área, relativos à seleção, registro, catalogação, classificação e indexação de documentos e multimeios para o atendimento a usuários, bem como a conservação do acervo bibliográfico; atender aos usuários da biblioteca; executar outras atividades correlatas.

VIII - Área de Cerimonial: receber visitantes e autoridades, observando as normas que regem a matéria; auxiliar na elaboração de roteiro para recepção de autoridades; colaborar na elaboração do roteiro da Mesa, a ser usado no desenvolvimento das sessões solenes; fazer observar, quando das solenidades da Assembléia Legislativa, a ordem de precedência das autoridades presentes; observar e fazer observar as normas e regulamentos pertinentes ao cerimonial; executar outras atividades correlatas;

IX- Área de Contabilidade: prestar assessoria na área de contabilidade pública; efetuar análise contábil das contas da Assembléia Legislativa; compilar dados contábeis; elaborar relatórios do comportamento das dotações orçamentárias; elaborar os balanços da Assembléia Legislativa; instruir processo e preparar informações financeiras, contábeis e orçamentárias; acompanhar tramitação de atos administrativos e proposições pertinentes à atividade; realizar estudos técnicos e elaborar pareceres e instruções pertinentes às áreas administrativa e legislativa; gerenciar e alimentar sistema de informação e documentação contábil; executar outras atividades correlatas;

X - Área de Economia: prestar assessoria na área de economia e orçamento público; analisar dados relativos à política econômica, financeira, orçamentária de crédito e tributos; acompanhar o orçamento; realizar estudos técnicos, elaborar pareceres e instruções pertinentes às áreas administrativa e legislativa; gerenciar e alimentar sistema de informação e documentação orçamentária e financeira; executar outras atividades correlatas;

XI - Área de Enfermagem: coordenar, supervisionar e executar o atendimento ambulatorial em nível de enfermagem; executar outras atividades correlatas;

XII - Área de Jornalismo: executar atividades jornalísticas, tais como: redigir e revisar matérias, textos, notas, artigos e resumos para divulgação de interesse da Assembléia Legislativa; coletar e organizar notícias para transmitir informações da atualidade e

ocorrências cotidianas, de interesse da Assembléia Legislativa, aos diversos veículos de comunicação; executar outras atividades correlatas;

- XIII- **Área de Psicologia:** pesquisar e diagnosticar, no ambiente de trabalho, as causas psicológicas das falhas, deficiências e baixa produtividade dos servidores; aplicar e interpretar testes para avaliação de nível mental, personalidade, aptidões específicas, motricidade e outros requisitos com vistas à orientação ou seleção e ajustamento do indivíduo ao trabalho; promover interação entre os vários setores da administração, procurando obter maior produtividade e maior satisfação do indivíduo no trabalho; executar outras atividades correlatas;
- XIV- **Área de Publicidade:** definir objetivos de campanha de publicidade e propaganda institucional; acompanhar as produções das peças de campanha; mensurar ou acompanhar trabalhos contratados a terceiros para tal fim; definir programas; executar outras atividades correlatas;
- XV - **Área de Relações Públicas:** elaborar programas de relações públicas, verificando os meios de comunicação disponíveis e analisando os produtos ou serviços a serem providos; participar da elaboração da política de relações públicas da Assembléia Legislativa, a fim de contribuir para a definição de objetivos gerais e específicos à interligação do Poder com o seu público interno e externo; manter-se informado sobre a opinião pública em relação à Assembléia Legislativa, promovendo pesquisas pertinentes para criar ou modificar programas no sentido de assegurar confiabilidade ao conceito da Assembléia Legislativa; executar outras atividades correlatas;
- XVI- **Área de Revisão:** observar e fazer observar a aplicação correta das regras gramaticais nos textos oficiais originados dos órgãos administrativos, das comissões e do plenário; proceder à audição dos dados, de modo a obter melhor correção dos textos; proceder à revisão da redação final de pareceres emitidos em processos e procedimentos administrativos e legislativos, com observação das regras de semântica e ortografia, assegurando a perfeita utilização do vernáculo, mantendo sempre o mérito das matérias, opinando tão-somente quanto à forma redacional; executar outras atividades correlatas;
- XVII - **Área Médica:** prestar atendimento médico-ambulatorial e assessoria técnicoespecializada às atividades administrativas e legislativas; executar outras atividades correlatas;

- XVIII -**Área Odontológica**: prestar atendimento odontológico-ambulatorial e assessoria técnico-especializada às atividades administrativas e legislativas; executar outras atividades correlatas;
- XIX- **Área Pedagógica**: prestar assessoria às atividades legislativas e administrativas; prestar assistência técnica nos processos e procedimentos de aprendizagem e ensino na área de desenvolvimento de recursos humanos; aplicar técnicas didático-pedagógicas nos programas de treinamento de pessoal; dar assistência à sala pedagógica; executar outras atividades correlatas.

APÊNDICE I

QUESTIONÁRIO

Este questionário é parte da pesquisa acadêmica cujo título é “a terceirização no setor público brasileiro: o caso da Assembleia Legislativa do Tocantins” a ser apresentada como requisito para conclusão do Curso Superior de Tecnologia em Gestão Pública do Instituto Federal de Educação, Ciências e Tecnologia do Tocantins – IFTO e tem por objetivo examinar de que forma a aplicação da terceirização no setor público pode refletir na contratação de colaboradores qualificados para o desempenho de atividades na Assembleia Legislativa do Estado do Tocantins com base na Lei Federal n. 13.429 – conhecida como Lei da Terceirização – sancionada no dia 31 de março de 2017 e que altera dispositivos da Lei Federal n. 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário.

Dessa forma, agradeço antecipadamente seu desprendimento em ajudar a concluir essa pesquisa.

1 - Qualificação

1.1 Nome (não obrigatório):

.....

1.2 Sexo:

M	F

1.3 Idade:

Mais de 50	Entre 30 e 50	Entre 18 e 30

1.4 Servidor da Assembleia Legislativa:

Sim	Não

1.5 Servidor terceirizado:

Sim	Não

1.6 Permite que os dados sejam utilizados para os fins de pesquisa acadêmica que analisa a terceirização no âmbito da Assembleia Legislativa do Tocantins:

Sim	Não

2 - Etapa de Seleção:

2.1 Você concorda/discorda sobre empresa contratada ser livre para escolher os servidores que irão atuar no âmbito do contrato com a Assembleia Legislativa:

Concordo	5	4	3	2	1	Discordo
----------	---	---	---	---	---	----------

2.2 Na sua percepção, a terceirização de empresas permite a seleção de servidores mais qualificados para o desempenho de atividades

Concordo	5	4	3	2	1	Discordo
----------	---	---	---	---	---	----------

3 - Etapa de Contratação:

3.1 Há fiscalização efetiva sobre a prestação de serviços de empresas terceirizadas para execução de atividades na Assembleia Legislativa:

Concordo	5	4	3	2	1	Discordo
----------	---	---	---	---	---	----------

3.2 Sabe afirmar se existem relatórios públicos sobre o acompanhamento desses contratos terceirizados:

Concordo	5	4	3	2	1	Discordo
----------	---	---	---	---	---	----------

3.3 A Assembleia Legislativa, por meio de seus gestores, verifica se os direitos dos colaboradores terceirizados estão sendo respeitados:

Concordo	5	4	3	2	1	Discordo
----------	---	---	---	---	---	----------

3.4 No geral, como você avalia a produtividade do servidor terceirizado?

Excelente	5	4	3	2	1	Insuficiente
-----------	---	---	---	---	---	--------------

4 Valorização profissional:

4.1 Em relação aos servidores efetivos da Assembleia Legislativa, os salários dos servidores terceirizados em funções de natureza assemelhada, são:

Muito Maiores	Pouco maiores	Iguais	Pouco menores	Muito menores
5	4	3	2	1

4.2 As empresas terceirizadas promovem a (re)qualificação dos servidores terceirizados?

Concordo	5	4	3	2	1	Discordo
----------	---	---	---	---	---	----------

4.3 Você já participou de algum curso de (re)qualificação estimulado por sua empresa?

Mais de uma vez	Uma vez	Nunca participei

5 Outras:

5.1 Existe alguma atividade da Assembleia atual que necessita ser terceirizada e ainda não o foi?

Sim	Não

5.1.1 Se sim, qual atividade?

.....

5.1.2 Por quê?

.....

.....

.....

Palmas – TO, de maio de 2019.

OBSERVAÇÃO 1: autorizo a utilização destas informações, desde que preservado meu nome e local de trabalho.

OBSERVAÇÃO 2: fui alertado de que este documento assinado será apenas papel de trabalho do entrevistador. Na pesquisa aparecerá apenas uma cópia em branco do modelo de questionário que balizou as respostas, sem menção a nomes dos respondentes local de trabalho.

Assinatura: