

EMERSON LUCIANO WSOLEK
JOEL POTMA GARCIA GONÇALVES

**TERCEIRIZAÇÃO DOS SERVIÇOS NO HOSPITAL DA POLÍCIA MILITAR: UMA
CONTRIBUIÇÃO DE ESTUDO PARA AVALIAR OS SERVIÇOS MANTIDOS NA
ORGANIZAÇÃO.**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Departamento de Ciência Contábeis, do Setor de Ciências Sociais Aplicadas, da Universidade Federal do Paraná, como requisito para a obtenção do título de Especialista em Formulação e Gestão de Políticas Públicas.

Orientador: Prof. Dr. Blênio César Severo Peixe

CURITIBA

2009

DEDICATÓRIA

Dedica-se aos nossos pais; irmãos; esposas e filhos; a toda família pelo apoio e incentivo.

AGRADECIMENTOS

Agradecemos ao nosso orientador Prof. Dr. Blênio César Severo Peixe pela ajuda, carinho, paciência e tempo de dedicação; e a Deus que é o motivo primordial que nos sustenta nesta jornada.

PENSAMENTO

"O problema é que as empresas buscam só redução de custo e acabam contratando as de preço mais baixo, sem qualidade. A Terceirização é importante quando otimiza a produção. A redução de custos deve ser uma consequência."

(Jan. Wiegerinck, presidente do Sindicato das Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação de Mão de Obra e de Trabalho Temporário no Estado de São Paulo - Sindeprestem)

LISTA DE TABELAS

| | |
|---|----|
| Tabela 01 – Indicação do grau de escolaridade dos funcionários terceirizados----- | 53 |
| Tabela 02 – Indicação da profissão dos funcionários terceirizados----- | 54 |
| Tabela 03 – Indicação de funcionários que já trabalharam em empresas que prestam serviços terceirizados----- | 54 |
| Tabela 04 – Indicação da quantidade de empresas de serviços terceirizados que o funcionário já trabalhou ----- | 55 |
| Tabela 05 – Indicação do motivo da mudança de empresa----- | 55 |
| Tabela 06 – Indicação se o funcionário tem causas trabalhistas contra alguma empresa de serviços terceirizados----- | 56 |
| Tabela 07 – Indicação de funcionários que receberam indenizados por causas trabalhistas ----- | 56 |
| Tabela 08 – Indicação do local onde a empresa presta serviços terceirizados----- | 57 |
| Tabela 09 – Indicação de avaliação dos serviços pela própria empresa ----- | 57 |
| Tabela 10 – Indicação de avaliação dos serviços pelo hospital----- | 58 |
| Tabela 11 – Indicação de treinamento dos funcionários na empresa terceirizada--- | 58 |
| Tabela 12 – Indicação de avaliação do ambiente de trabalho pelo funcionário ----- | 59 |

LISTA DE GRÁFICOS

| | |
|---|----|
| Gráfico 1 – Indicação de faltas dos funcionários ----- | 59 |
| Gráfico 2 – Indicação de atendimento de serviços terceirizados quanto à necessidade----- | 60 |
| Gráfico 3 – Indicação do comportamento dos funcionários terceirizados em período de trabalho----- | 61 |
| Gráfico 4 - Indicação da avaliação da motivação dos funcionários terceirizados na execução de seus trabalhos ----- | 62 |
| Gráfico 5 - Indicação de avaliação dos serviços terceirizados no hospital----- | 54 |
| Gráfico 6 – Indicação de avaliação dos serviços na cozinha para preparação de dietas dos pacientes e funcionários----- | 64 |
| Gráfico 7 – Indicação de avaliação dos serviços na copa para atendimento dos pacientes nos quartos ----- | 65 |
| Gráfico 8 – Indicação de avaliação de serviços na lavanderia para coleta e higienização das roupas dos pacientes----- | 66 |
| Gráfico 9 – Indicação de avaliação de serviços para limpeza dos quartos, corredores e coletas de lixo ----- | 66 |
| Gráfico 10 – Indicação da nota de avaliação para todos os serviços terceirizados-- | 67 |

RESUMO

WSOLEK, E. L.; GONÇALVES, J. P. G. **Terceirização dos Serviços no Hospital da Polícia Militar: Uma Contribuição de Estudo para Avaliar os Serviços Mantidos na Organização.** Este trabalho apresenta o estudo da terceirização no hospital da Polícia Militar de Curitiba, onde visa analisar a real contribuição dos serviços terceirizados na administração pública. O primeiro item versa sobre uma síntese de terceirização em órgãos públicos e privados; também menciona sobre conceitos e explicações de palavras e termos usados na terceirização, como por exemplo, o que é terceirização, suas características e conseqüências, vantagens e desvantagens. Ainda dispõem sobre tipos e formas de contratação, a legislação relacionada à terceirização, os julgados atuais. Em suma se faz a fundamentação teórica e a revisão da literatura, neste capítulo. O segundo item versa sobre a metodologia utilizada explicando a coleta de dados pela pesquisa de campo feita frente a questionários. O terceiro e último item dá um resumo da estrutura e regulamento do hospital da Polícia Militar e ainda, se faz à colocação de gráficos e tabelas que demonstra a importância da terceirização, uma análise a partir da pesquisa de campo, dando desta forma a resposta que se recomenda a terceirização. Foi feito a pesquisa com funcionários do próprio hospital que são terceirizados. Para finalizar o trabalho a conclusão dispõe o que foi aprendido e que terceirizar ainda é a solução, mesmo tendo desvantagens, as vantagens se sobressaem, e são necessárias, findando com as recomendações para que os próximos estudantes tenham interesse pelo assunto, o qual não se esgota neste trabalho. Os anexos são os dois questionários usados na pesquisa de campo, ainda um organograma do Hospital, e algumas leis de relevância.

Palavras-Chave: Terceirização de Serviços, Hospital da Polícia Militar, Administração Pública.

E-mail: mogul@ig.com.br, jpotma@hotmail.com

SUMÁRIO

| | |
|--|------------|
| DEDICATÓRIA..... | II |
| AGRADECIMENTOS | III |
| PENSAMENTO | IV |
| LISTA DE TABELAS | V |
| LISTA DE GRÁFICOS | VI |
| RESUMO..... | VII |
| 1. INTRODUÇÃO | 10 |
| 2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA..... | 13 |
| 2.1 ESTUDOS DA TERCEIRIZAÇÃO | 13 |
| 2.1.1. Terceirização em Órgãos Privados | 15 |
| 2.1.2 Terceirização em Órgãos Públicos..... | 18 |
| 2.2. CARACTERÍSTICAS DA TERCEIRIZAÇÃO..... | 21 |
| 2.3. CONSEQÜÊNCIA DA TERCEIRIZAÇÃO..... | 23 |
| 2.4. TIPO DE SERVIÇO ESPECIALIZADO..... | 24 |
| 2.5 FORMA DE CONTRATAÇÃO E APLICAÇÃO DAS TÉCNICAS..... | 25 |
| 2.6 VANTAGEM E DESVANTAGEM DA TERCEIRIZAÇÃO..... | 33 |
| 2.6.1 Vantagem da Terceirização..... | 33 |
| 2.6.2 Desvantagem da Terceirização | 34 |
| 2.7. LEGISLAÇÃO ESPECIFICA SOBRE TERCEIRIZAÇÃO | 35 |
| 2.7.1 Lei Federal..... | 36 |
| 2.7.2 Lei Estadual..... | 40 |
| 2.7.3. Jurisprudência e Julgados | 42 |
| 3. METODOLOGIA..... | 46 |
| 3.1 QUANTO A NATUREZA | 46 |
| 3.2 QUANTO A ABORDAGEM | 47 |
| 3.2.1 Instrumentos de Coleta de Dados | 47 |
| 3.2.2 Tabulação dos Dados..... | 48 |
| 3.3. UNIVERSO DA PESQUISA E LIMITAÇÕES DO ESTUDO..... | 49 |
| 4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS DA TERCEIRIZAÇÃO NO HOSPITAL DA POLICIA MILITAR..... | 51 |

| | |
|--|-----------|
| 4.1 ESTRUTURA DO HOSPITAL | 51 |
| 4.2 LEGISLAÇÃO INTERNA DO HOSPITAL DA POLICIA MILITAR | 52 |
| 4.3 ANÁLISE DOS DADOS | 53 |
| 5. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES | 69 |
| 6. REFERÊNCIAS | 72 |
| 7. APÊNDICES | 77 |
| 7.1. APÊNDICES – I - QUESTIONÁRIO ESTRUTURADO PARA FUNCIONÁRIOS | 78 |
| 7.2. APÊNDICE – II - QUESTIONÁRIO ESTRUTURADO PARA CHEFES E FUNCIONÁRIOS DE SAÚDE | 81 |
| 8. ANEXOS | 84 |
| 8.1. ANEXO – I – ORGANOGRAMA DO HOSPITAL DE POLÍCIA MILITAR | 85 |
| ORGANOGRAMA DO HOSPITAL DE POLÍCIA MILITAR | 86 |
| 8.2. ANEXO – II – RELAÇÃO DE LEIS ESPECÍFICAS FEDERAIS..... | 87 |
| LEIS ESPECÍFICAS FEDERAIS | 88 |
| - CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988..... | 88 |
| - LEI Nº 5.764, DE 16 DE DEZEMBRO DE 1971. | 88 |
| - LEI Nº 8.666, DE 21 DE JUNHO DE 1993. | 88 |
| - LEI Nº 9.069, DE 29 DE JUNHO DE 1995. | 88 |
| - LEI COMPLEMENTAR Nº 101, DE 4 DE MAIO DE 2000. | 88 |
| - LEI Nº 10.192, DE 14 DE FEVEREIRO DE 2001. | 88 |
| - LEI FEDERAL Nº 10.520, DE 17 DE JULHO DE 2002. | 89 |
| 8.3. ANEXO – III – RELAÇÃO DE LEIS ESPECÍFICAS ESTADUAIS | 90 |
| LEIS ESPECÍFICAS ESTADUAIS..... | 91 |
| - LEI Nº 15608 - 16/08/2007..... | 91 |
| - DECRETO Nº 6103 - 07/02/2006..... | 91 |
| - LEI Nº 15340 - 22/12/2006..... | 91 |
| - LEI 14605 - 05 de Janeiro de 2005..... | 91 |
| - DECRETO LEI Nº 4862, 05 DE OUTUBRO DE 1998..... | 91 |

1. INTRODUÇÃO

A preocupação da Polícia Militar do Paraná com o atendimento das necessidades médicas dos Policiais Militares e seus familiares remonta a época da fundação da corporação, através da Lei n.º 7 de 10 de agosto de 1854.

Neste sentido cita-se a criação de enfermarias dentro de aquartelamentos, e mais tarde, a partir de 1880 em associação com outras organizações. Como é o caso da Santa Casa de Misericórdia que fora uma das associações onde, mediante uma contribuição paga pelos próprios Policiais Militares eram atendidos; situação que durou 71 anos.

Em 1951 foi criado o Serviço de Saúde da Força Militar do Estado, no ano seguinte iniciaram-se as conversações entre o Comandante Geral e o governo para a obtenção de autorização para construção de um hospital da polícia militar.

A realização deste sonho concretizou-se em 31 de janeiro de 1958, com a construção do hospital no bairro do Jardim Botânico em Curitiba. Atualmente, o Hospital da Polícia Militar atende aproximadamente 80.000 pessoas: servidores Militares da ativa e da reserva da Polícia Militar do Paraná e seus dependentes da Capital e do Interior do Estado.

Após este breve histórico cabe explicitar o objeto de estudo deste trabalho, ou seja, a justificação da possibilidade de terceirização de serviços no Hospital da Polícia Militar e neste contexto responder se deve ou não terceirizar serviços, quais serviços podem ser terceirizados em suma se a terceirização é uma opção para o atendimento das demandas do Hospital da Polícia Militar

Atualmente, o Hospital enfrenta inúmeros desafios para atender o universo de pessoas assistidas, fato aliado ao aumento da expectativa de vida de seu público alvo, ou os impactos no sistema decorrentes de acidentes de trabalho, aos quais os Policiais Militares estão sujeitos.

O pano de fundo deste contexto é a globalização que impõem uma velocidade maior na modernização dos afazeres produtivos. O sistema utilizado por Henri Ford na era industrial já não atende as necessidades exigidas em um mundo globalizado.

Com isto surgiram novas técnicas administrativas para atender estas exigências descritas anteriormente e uma das alternativas para a prestação de um serviço de qualidade no Hospital da Polícia Militar é a terceirização de serviços.

A terceirização é um dos pilares de sustentação desta pesquisa, que busca de forma singela avaliar a qualidade destes serviços, isto a partir da fundamentação teórica, do levantamento de todos os serviços prestados no Hospital da Polícia Militar o que permitirá o diagnóstico a partir dos dados levantados que servirão para justificar a existência destes serviços terceirizados na Unidade Hospitalar, permitindo até discutir se eles podem ser estendidos a outros setores.

No Hospital da Polícia Militar encontram-se serviços terceirizados nos setores de cozinha, copa, lavanderia, costura, coleta de lixo e limpeza. Uma vez levantados os dados da avaliação caberá no estudo a possibilidade de sugerir alterações ao processo, como a possibilidade da extensão destes serviços e assim responder a seguinte pergunta: A terceirização dos serviços operacionais é uma boa alternativa de desenvolvimento das atividades do hospital?

Deste modo e em virtude de seu vínculo estatal o Hospital da Polícia Militar encontra marcos legais que regulam seu funcionamento, e a forma de contratação dos serviços terceirizados, com base na legislação Federal e Estadual, normas estas que são necessárias para o conhecimento e a devida investigação do assunto.

A imprescindível fundamentação teórica na seara da Administração Pública, aliado ao parecer dos grandes autores servirá de balizamento as conclusões das hipóteses lançadas neste momento e a defesa do ponto de vista defendido, a frisar-se: a terceirização como ferramenta a atender os serviços não essenciais, ou seja, a atividade meio, como forma eficaz de funcionamento da instituição.

Depois de ultrapassada a fase da fundamentação teórica subsidiária, contudo, jamais esgotada, passar-se-á aos trabalhos de elaboração dos instrumentos de coleta de dados, *in casu*, questionários dirigidos aos funcionários terceirizados e aos chefes de setores e funcionários da área de saúde que são contratados pela Administração do Hospital da Polícia Militar. O repasse destes questionários aos funcionários servirá de modo circunstancial a investigação dos locais onde eles atuam alimentando o trabalho de impressões sensoriais necessárias à formação do conhecimento objetivado. Por si só este reconhecimento dos locais de trabalho

terceirizados no Hospital da Polícia Militar, durante a distribuição dos questionários, servirá do necessário elemento de coleta dos anseios, demandas e até frustrações destes trabalhadores transfigurados nas respostas aos questionários, que certamente, gerarão as informações devidas à mensuração dos serviços prestados e a conseqüente justificativa deste trabalho, a terceirização como forma racional do ponto de vista econômico e da gestão eficiente e eficaz de pessoal.

Assim, almeja-se demonstrar de forma robusta a necessidade ou não destes serviços terceirizados, e as eventuais correções para o devido aperfeiçoamento destas atividades, apresentando como objetivo geral contribuições para melhorar os serviços terceirizados no Hospital da Polícia Militar. Talvez, criando parâmetros que capacitem o gestor público a medir os serviços, permitindo-lhe comparar, cobrar e até embasar decisões no sentido de rescindir contratos que não sejam vantajosos a Administração Pública, conseqüentemente nem vantajosos aos beneficiários do sistema. Outro ponto a ser mencionado é o aporte metodológico que orientara a confecção dos instrumentos de pesquisa empregados nesta empreitada, à canalização metodológica correta extrairá as informações necessárias ao bom andamento dos trabalhos. Portanto, este trabalho aborda os seguintes objetivos específicos: Fundamentação teórica; Levantamento de todos os serviços terceirizados no Hospital da Polícia Militar; Diagnóstico a partir dos dados consolidados e avaliação dos resultados das terceirizações; e finalmente a apresentação de uma proposta consubstanciada, sugerindo os ajustes necessários para a melhoria dos serviços terceirizados.

A estrutura deste trabalho esta organizado da seguinte forma, fundamentação teórica, metodologia, o estudo de caso e as conclusões e recomendações que permitiram aos responsáveis por este trabalho apresentar uma contribuição relevante ao estudo dos serviços terceirizados no Hospital da Polícia Militar órgão responsável pela saúde do Policial Militar e de seus dependentes.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A pesquisa para o embasamento teórico necessário, sobre a terceirização nos ajudará a planejar o trabalho a ser desenvolvido, primeiramente a partir de conceitos de vários autores que já estudaram e avaliaram o desenvolvimento deste tema no Brasil.

2.1 ESTUDOS DA TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização de serviços é uma maneira de atingir melhores resultados frente as demandas, ou seja, com a modernidade a busca pelo melhor serviço requer que setores sejam passados às mãos de pessoas que realmente tenham especializações na área, com isso gera a terceirização de serviços, tanto na esfera privada quanto na pública. É um fenômeno que está no dia a dia de todas as pessoas, e para uma melhor compreensão do tema faz-se imprescindível que alguns conceitos estejam mencionados.

Conforme DI PIETRO (2002, p.174) tem-se por terceirização: *"a contratação, por determinada empresa, de serviços de terceiros para o desempenho de atividade-meio"*. Outro conceito a respeito do tema é definido por MARTINS (2002, p.119), que descreve a terceirização: *"a atividade meio pode ser entendida como a atividade desempenhada pela empresa que não coincide com os fins principais"*.

De forma mais técnica QUEIROZ (1992, p.136), descreve como um fenômeno administrativo: *"uma técnica administrativa que possibilita o estabelecimento de um processo gerenciado de transferência, a terceiros, das atividades acessórias e de apoio ao escopo das empresas que é sua atividade-fim, permitindo que estas se concentrem no seu negocio, ou seja, seu objetivo final"*.

Terceirizar um Serviço ou determinada Atividade específica de uma Empresa significa delegar a um terceiro a responsabilidade do Planejamento, Execução e Supervisão da tarefa terceirizada, sempre com o objetivo de otimizar custos, racionalizar infra-estrutura e recursos humanos e, inclusive, obter excelência em quesitos técnicos. Tudo isso, no entanto, não apenas com o intuito de livrar-se de determinadas funções numa Empresa, mas com a necessária dose de compromisso e parceria

entre Prestador e Contratante. A ótica da Terceirização como fenômeno de otimização de recursos, material humano e aparatos físicos condizem com uma busca de maior eficiência e produtividade por parte das Empresas, dos mais variados setores e portes, característica da economia moderna, globalizada e competitiva dos dias de hoje. (Folha SP. Acesso em 20 abr 09)

O “outsourcing” (terceirização) é um neologismo cunhado a partir da palavra “terceiro”, entendido como intermediário, que, no mundo empresarial, caracteriza-se como a técnica de administração pela qual se interpõe a um terceiro, geralmente uma empresa, na relação típica de trabalho (empregado versus empregador), esta empresa assumirá o serviço ou atividade terceirizada (CAVALCANTI JÚNIOR, 1996, p. 183).

Em outras palavras, outsourcing é a transferência das atividades conhecidas como atividades meio, e nunca as atividades fins (produto final), para uma empresa terceirizada.

A contratação de serviços periféricos visa reduzir custos internos aproveitando o know-how e a especialização de empresas externas que, em determinadas áreas específicas, se revelam como opção mais vantajosa, permitindo maiores rentabilidades.

O outsourcing, fruto da crescente rentabilidade evidenciada por algumas empresas que recorrem a estes serviços, tem vindo a crescer de forma significativa ao longo do tempo.

O modo como é estabelecido tem conhecido diferentes formas ao longo dos tempos. O modelo de negócio que começou por ser estabelecido com base num simples acordo comercial entre duas entidades, foi evoluindo para outras formas de relacionamento onde a perspectiva de partilha de custo / benefício passou a estar presente. Em determinadas situações, a colaboração tem conduzido mesmo a novos projetos conjuntos.

Embora o uso do outsourcing tenha como objetivo focar a empresa na sua atividade-fim, na verdade o mercado em geral busca a redução de custos. A curto prazo é o que realmente ocorre, porém a longo prazo o próprio futuro da empresa é ameaçado. (FERNANDEZ. Acesso 17 Mai 09)

Em razão das mudanças atualmente imprimidas pela sociedade, pela melhoria da qualidade dos serviços ou pelo custo benefício, que as terceirizações são implementadas nos setores privados e públicos. O conceito de terceirização sempre envolve produção, qualidade e redução de custos. Ressalta-se que as empresas hoje em dia buscam terceirizar para melhor atender, as funções assumidas pela empresa terceirizada são sempre de cunho estrito, ou seja, as pessoas são treinadas e qualificadas tendo especialização no serviço que se propõem a fazer.

Podemos definir a terceirização como sendo o processo pelo qual a empresa, visando alcançar maior qualidade, produtividade e redução de custos, repassa a uma outra empresa um determinado serviço ou a produção de um determinado bem. É um processo de transferência de funções/atividades da “empresa-origem” para “empresa-destino” (subcontratadas), sendo que estas funções podem incluir etapas do próprio processo produtivo da “empresa-origem” ou apenas atividades/serviços de apoio. Tais como serviços de limpeza e manutenção, preparação e distribuição de alimentos para funcionários da empresa, telefonia, vigilância, movimentação de materiais e expedição e comercialização de produtos finais, dentre outros. (AMATO NETO, 1995, p. 33/42).

Portanto, fica clara que a terceirização é inseparável da idéia de parceria, pois é pela colaboração de outras empresas ou pessoas especializadas que as portas se abrem rumo a uma solução adequada frente os problemas enfrentados. As atividades repassadas ao setor terceirizado quase sempre são cumpridas por pessoas que têm realmente um amplo conhecimento do que se precisa, sua especialização no assunto é de suma importância assim, a qualidade do serviço deve estar em primeiro lugar.

2.1.1. Terceirização em Órgãos Privados

O desenvolvimento, a globalização e a busca por modernização são as explicações para o surgimento da terceirização. O termo surgiu, primeiramente, nos países capitalistas desenvolvidos que buscaram a terceirização de serviços, posteriormente à técnica chega às nações capitalistas periféricas. A terceirização ganha cada vez mais espaço no mundo empresarial, ambiente marcado pelo aumento da produção em larga escala, pela competição entre concorrentes e a busca, cada vez maior, dos consumidores por produtos e serviço de qualidade ao menor preço possível.

Os anos 90 iniciaram para os brasileiros com um chamamento à competitividade, como ingrediente para alcançar a modernidade, em que já se enquadram confortavelmente as nações do Primeiro Mundo e onde quem sai ganhando é o consumidor, o cliente, o cidadão. Na procura pelo aumento de produtividade qualidade final, várias fórmulas têm sido buscadas pelos empresários, a maioria calcada nas técnicas administrativas norte-americanas e japonesas e, claro, adaptadas a realidade nacional. Uma delas é a terceirização, termo que acompanha a própria simplicidade de seu conceito – tudo o que não é vocação de uma empresa deve ser

entregue para especialistas. (LEINIRA, SOUTO, e SARATT, 1993, p. 22/23).

Os especialistas devem ser contratados como forma de manter qualidade e através da qualidade do serviço enfrentar os desafios impostos pelo mercado cada vez mais competitivo, neste sentido a aceleração do processo de globalização permite o acesso das pessoas à informação, elas passam a entender melhor tudo o que se passa em seu dia a dia e no mundo, tornando-se cada vez mais críticas, buscando o melhor para si, não apenas financeiramente, mas, de forma qualificada, com a satisfação, com o resultado final de um produto e ou serviço, este é para as empresas a atividade fim, o verdadeiro objetivo da existência de uma organização.

Neste contexto é importante citar um trecho do livro *Terceirização Passo a Passo*, que dispõe sobre a intensificação deste contexto:

A terceirização não traz no seu bojo algo completamente novo. Como prática administrativa, ela se consolidou nos Estados Unidos a partir da década de 50, com o desenvolvimento acelerado da indústria. Um pouco mais tarde foi introduzida no Brasil pelas fábricas de automóveis que adquiriam as peças de um sem-número de outras empresas, guardando para si a atividade fundamental de montagem dos veículos. Ainda hoje – e bem mais do que antes - a indústria automobilística tem como alicerce a contratação de parceiros. Já não se pode imaginar, na realidade qualquer empreendimento que não possua ramificações ou que não tenha parte de seus serviços ou produtos realizados por especialistas. (LEINIRA, SOUTO, e SARATT, 1993, p. 43).

Como se percebe a terceirização ampliou os contextos, e foi grande auxiliar na busca da evolução, e da mudança de paradigmas, pois atingiu vários panoramas diferentes. O setor privado foi grande privilegiado, todavia o setor público também começa a ser atingido, como será demonstrado mais adiante. A especialização da mão de obra é um alicerce para o alcance da qualidade, todavia preparar estes especialistas é algo que sai caro para o empresário, sendo bem mais conveniente terceirizar os serviços.

A realização de contratos de terceirização é uma forma de negociar entre setores, quem contrata passa a um terceiro a responsabilidade de cumprir o contrato como ele se fosse o próprio agente. E quem é contratado tem a responsabilidade de ser especialista e cumprir o papel que lhe foi incumbido, o que desta forma gera lucratividade para ambos, trabalho certo para os profissionais.

Pode se dizer, então, que inédita mesmo é a importância que a terceirização adquiriu nos panoramas cultural, social e econômico do mundo todo e, no Brasil, em especial, nos campos jurídico, trabalhista e empresarial. A contratação de parceiros pressupõe um jogo negocial com regras novas adaptadas caso a caso, mas onde sempre sejam contempladas modificações na cultura empresarial, aprimorando-se o conhecimento e a informação, reconhecendo-se efetivamente que o saber adquire supremacia em larga escala. (LEINIRA, SOUTO, e SARATT, 1993, p. 23).

Como se percebe pela prática e também pela doutrina, os contratos de terceirização se diferenciam dos clássicos no sentido em que todos ganham, na terceirização não há apenas um lado lucrativo, mas todos. As terceirizações estão sugerindo que as mudanças são necessárias e são bem vindas ao mundo moderno e globalizado, este desafio está em evidência há alguns anos no mundo todo, e no que refere ao Brasil tem-se mostrado com pontos positivos e os negativos, o que será descrito no decorrer do trabalho.

A terceirização é notável nas empresas, na atividade empresarial em sentido amplo, isto em parte devido à profissionalização da administração das empresas, o que somado ao custo benefício de se terceirizar, o que só tem aumentado frente às constantes modernizações do mundo. O crescimento de uma empresa depende do trabalho que é feito, do serviço que presta, e isto depende da especialização do trabalhador, desta forma a terceirização auxilia a empresa aumentando à produtividade e qualidade do serviço prestado, independentemente deste ser interno ou externo, ou ainda executado no setor privado ou público. Abaixo, alguns trechos do livro *Terceirização Passo a Passo*, sobre a premissa acima mencionada.

O tomador de serviços ideal é aquele que, antes de deflagrado o processo, define claramente em primeiro momento quais as atividades que deve terceirizar. Difere radicalmente daquele tipo que simplesmente ouve falar da terceirização. É chamado de planejador *on line*, aquele que terceiriza isto e aquilo, sem nenhum estudo prévio das prioridades e se ao menos considerar as principais razões de ser da empresa – o produto e o cliente. (...) O correto e desejável é aquele contratante que não apenas levado pelo desejo momentâneo de baixar custos, desenvolve um plano global de terceirização na empresa, criando espaço para formar uma nova cultura, a cultura da real parceria. Nesse plano global devem estar estabelecidas a curto, médio e longo prazo as estratégias e as interfaces departamentais e com os parceiros envolvidos, sejam eles internos ou externos. (...) Outro aspecto importante é que o contratante tenha idéia clara e bem fundamentada dos custos básicos de cada conjunto de atividades terceirizáveis. Antes da terceirização de cada atividade, deve ser realizada

uma profunda análise dos custos diretos e indiretos. (LEINIRA, SOUTO, e SARATT, 1993, p. 32/34).

Assim, fica claro que a terceirização vem para agregar valor aos setores de uma organização, o custo benefício é importante em todas as etapas do desenvolvimento de suas atividades. Em relação aos órgãos públicos há algumas diferenciações, que serão comentadas a seguir.

2.1.2 Terceirização em Órgãos Públicos

Com relação aos órgãos públicos alguns cuidados a mais devem ser tomados com relação à terceirização, no sentido que a postura de modernização e contratação de serviços especializados deve prosperar, porém o caminho deve ser o da norma, o que a lei permitir. Pois o dinheiro aplicado por um órgão público é das pessoas, dos cidadãos, advém dos impostos pagos, não apenas de uma parte, mas de todos.

O Estado é uma instituição que visa ajudar o cidadão, nas mais variadas situações, todavia, tudo que se faz para ajudar uma pessoa é mantida por ela mesma, todos são pagadores de impostos e estes geram serviços que podem ser usufruídos, como por exemplo uma creche, um lar para idosos, um hospital. A Constituição Federal em sua magnitude proporcionou aos cidadãos inúmeros direitos; direitos esses que são administrados pelos órgãos públicos, e que muitas vezes são terceirizados para poder manter o padrão de qualidade, dando um melhor resultado ao serviço disponibilizado.

Importante ainda constar que o ente privado pode fazer qualquer contratação desde que não vedado em lei, diferentemente do ente público que apenas poderá fazer o que a lei lhe permitir. Desta forma o administrador público só pode fazer o que a lei permite, assim precisa estar em constante atualização, pois as leis estão sempre mudando, sendo alteradas.

Esta também deve ser a postura em relação à administração pública, quando se acredita na viabilidade de soluções novas para a máquina do Estado. O desafio do Direito público é fazer com que, dentro da Lei, o

interesse da coletividade seja melhor atendido, através da prestação de serviços eficientes, mais ágeis, menos onerosos aos cofres públicos (em outras palavras, aos cidadãos). Tal desafio é nitidamente encontrado na atual Constituição, de modo expresso no seu artigo 1º, que dá os fundamentos da República Federativa, entre outros, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e o mesmo aparece repetidamente nos artigos 3º, 5º, 6º, 170º e , implicitamente, em toda Ordem Social (Título VIII). Esta é uma opção do constituinte pelo sistema capitalista, privilegiando de modo nítido a expressão do trabalho livre, em uma sociedade pluralista. (...) No que diz respeito ao poder público, nos defrontamos com o primeiro desafio sobre as dimensões da terceirização na administração estatal: o princípio da legalidade. (LEINIRA, SOUTO, e SARATT, 1993, p. 50/51).

A Constituição Federal de 1988 dá o suporte necessário para os órgãos públicos agirem dentro da lei, e é através dela que se têm os meios e os limites a serem respeitados na terceirização de serviços. O Princípio da legalidade é o alicerce de toda a administração pública, todos os atos devem ser baseados em lei.

Em meio a tanta evolução nem sempre o poder público dispõe de serviços capazes de atender as suas finalidades, para que isto não se torne um problema à terceirização vem auxiliar no cumprimento das finalidades; todavia, há pontos positivos e negativos. A Carta Magna permite a compra de serviços por meio de licitação, que é o meio legal para se poder contratar de forma igual e justa, sem privilegiar ninguém atendendo os requisitos da norma. É por meio deste procedimento de licitação é que os órgãos públicos podem contratar as empresas terceirizadas.

(...) que sua ação se desenrola, em respeito ao princípio da legalidade, sob pena de nulidade do ato, procedimento ou do contrato administrativo, (Constituição Federal, artigo 37). Nesse limite constitucional, toda compra de bens ou serviços dá-se por licitação pública, na forma da lei, assegurando igualdade de condições a todos os concorrentes, como dispõe o inciso XXI do artigo 37. Por outro lado, a contratação de pessoas para preenchimento dos cargos públicos dá-se por concurso público, ressalvadas as nomeações para cargos em comissão, declarados em lei de livre nomeação e exoneração. Estas são as formas de admissão de pessoas no poder público, constitucionalmente asseguradas, sendo quaisquer outras ilegais, ressalvados os casos de dispensa e inexigibilidade da licitação, de expressa previsão legal e os cargos políticos, providos por eleição popular. O desafio consiste em encontrar formas e institutos juridicamente corretos de viabilizar que terceiros prestem serviços públicos ou forneçam bens ao Estado, mediante licitação... (LEINIRA, SOUTO, e SARATT, 1993, p. 52).

O Estado tem inúmeras funções dentre elas à prestação de serviço em diversas áreas, ainda, é o Estado que regula as atividades através das suas

atribuições. Porém, não se pode jamais esquecer do princípio que rege a administração que é a legalidade sendo assim o poder público apenas poderá agir com base na lei, e é a lei que permite a terceirização dos serviços, vejamos:

Ainda no limite legal, destre do qual pode e precisa agir, tem-se o Estado como agente normativo e regulador da atividade econômica, exercendo funções de fiscalização, incentivo e planejamento, sendo este último determinante para o setor público e indicativo para o setor privado. No que concerne à prestação de serviços públicos nas mais diversas áreas (saúde, transporte, construção de bens) caberá ela ao poder público, diretamente ou sob regime de concessão ou permissão, sempre através de licitação. Aqui encontramos um claro estímulo à terceirização, chamando-se particulares a prestar serviços públicos, como concessionários ou permissionários. (...) É hoje consensual a urgência de práticas de reformas administrativa que diminuam os gastos públicos com a máquina burocrática. (...) Vale lembrar que o Estado tem a finalidade de prestar serviços aos cidadãos. Quando a organização, pública ou privada, passa a ser o fim de si mesmo, esquece o objetivo da relação, a satisfação do cliente, ou do administrado. (LEINIRA, SOUTO, e SARATT, 1993, p. 52/54).

Um dos fatores que leva a administração pública a terceirizar serviços além dos valores, é a porque a mão de obra especializada nem sempre é encontrada, e a própria lei determina que assim o seja (artigo 88, e 37, II da Constituição Federal). Mas com relação à terceirização de serviços a Lei Maior menciona pelo enunciado 331/ 94, II, podendo assim obedecer ao princípio da legalidade e de forma plena atender as necessidades da sociedade com qualidade.

Frisa-se que quando se terceiriza um serviço não se fala em vínculo trabalhista, a terceirização é feita por processo licitatório por tal fato há contrato de serviço, mas não vínculo trabalhista. O Enunciado Nº: 331 do Tribunal Superior do Trabalho têm a seguinte redação:

"I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.74)".

II - A contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública Direta, Indireta ou Fundacional (art. 37, II da Constituição da República).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.83), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados a atividade-meio do tomador, desde que inexistentes a personalidade e a subordinação direta. (Grifo nosso)

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços

quanto àquelas obrigações, desde que este tenha participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.”

Importante neste patamar é mencionar que a fiscalização e acompanhamento por algum funcionário público aos serviços terceirizados são de suma importância, posto que a fiscalização dos serviços precise partir do próprio ente público. Pelo que se pode concluir, é que na administração pública, seja ela de administração direta ou indireta, a terceirização é uma técnica em franco desenvolvimento, tendo em vista não oferecer o risco da vinculação empregatícia, mas sim e tão somente a necessidade da isonomia remuneratória.

Quando a administração pública contrata terceiros, empresas de prestação de serviços, mesmo dentro da Lei, estão assumindo a responsabilidade subsidiária, pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias, no caso da inadimplência do fornecedor, assim mesmo não tendo o vínculo empregatício, a lei dispõe ocorrer responsabilidade subsidiária, claro que há entendimentos contrários a essa responsabilização.

2.2. CARACTERÍSTICAS DA TERCEIRIZAÇÃO

Modernamente tem-se a terceirização como um grande desafio, com o escopo de reduzir custos aumentando a produtividade e qualidade de serviços. As características deste serviço estão em oferecer soluções rápidas e confiáveis, apresentar produtos e serviços que tragam satisfação à sociedade e a finalidade para qual foram contratados, baixar custos, ter assistência quando necessário, demonstrar que o serviço é realmente de qualidade.

Ainda o conhecimento específico da terceirizada na área para qual foi requisitada também é uma característica, pois com a técnica específica, haverá o acompanhamento, assistência quando necessária, ainda reduz custos, ajuda na correta colocação de investimento no setor, conseqüentemente acarretará em eficiência máxima.

A terceirização pode ser implantada em empresa pública ou privada, o que diferencia é a forma de contratação, contudo trás muitos benefícios para a sociedade em geral. MARTINS, (2002, p. 23.) “Trata-se, na verdade, de uma

estratégia na forma de administração das empresas, que tem por objetivo organizá-la e estabelecer métodos da atividade empresarial".

O trabalho em voga foca-se nos serviços públicos, na área da saúde, todavia não se pode esquecer que a terceirização afeta inúmeros setores, sendo definidas como atividade-meio, cita-se neste momento algumas áreas:

Serviços de alimentação, serviços de conservação patrimonial e de limpeza, serviços de segurança, serviços de manutenção geral, predial e especializada, engenharia, arquitetura, manutenção de máquinas e equipamentos, serviços de oficina mecânica para veículos, frota de veículos, transporte de funcionários, serviços de mensageiros, distribuição interna de correspondência, serviços jurídicos, serviços de assistência médica, serviços de telefonistas, serviços de recepção, serviços de digitação, serviços de processamento de dados, distribuição de produtos, serviços de movimentação interna de materiais, administração de recursos humanos, administração de relações trabalhistas e sindicais, serviços de secretária, serviços de arquivo ativo e inativo, serviços de agencia de viagens, despachantes, envasamento de produtos, serviços de contabilidade, montagem de componentes, controle de qualidade, assistência técnica, estamperia, serviços de embalagem, arquivo geral, almoxarifado, montagem industrial, usinagem, compras, telemarketing, distribuição de correspondências, reposição de matéria-prima, leitura de contas, colheita agrícola microfilmagem, ferramentaria, tesouraria, embalagem, importação, rebobinagem, seguros gerais, coleta de lixo, mineração, britagem, reciclagem de resíduos, montagens industriais, acabamento e representação comercial. (GRANGEIRO, Acesso em: 02 maio 2009)

O porquê de terceirizar é de suma importância, saber definir quais os objetivos e finalidades para aderir a este serviço. São muitas as respostas que as entidades podem dar no que tange o porquê estão terceirizando, pode a empresa querer realizar mudanças estruturais, culturais e sistêmicas para garantir resultados e motivar os funcionários.

Ou ainda a empresa tem a intenção de se dedicar integralmente a sua atividade principal, para atingir metas propostas e assim o treinamento dos funcionários torna-se caro e lento, sendo viável a terceirização. Conforme o fluxo do negocio também se torna mais viável a empresa dedicar-se a atividade principal,

deixando a secundária para as empresas terceirizadas, conseguindo assim, mais agilidade e competitividade na execução de suas operações sem mencionar a rapidez na tomada de decisões corretas.

Em suma poderá ainda a empresa realizar um planejamento estratégico incluindo a terceirização como ferramentas administrativas.

2.3. CONSEQÜÊNCIA DA TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização no setor público de saúde tem-se colocado como uma alternativa para a flexibilização da gestão do trabalho. Apesar de ser uma opção administrativa polêmica e, não raro, perversa para os trabalhadores, levada constantemente à apreciação dos tribunais trabalhistas no qual o Estado responde solidariamente na ausência das empresas subcontratadas, a palavra “ausência” nos casos concretos pode perfeitamente ser substituída por “calote”. Quanto ao serviço prestado, o necessário é saber quais os setores ou funções que, sendo terceirizados, resultariam, não somente em redução de custos, mas também em melhoria, agilização e aumento da qualidade desses serviços. (Acórdão Nº 680/06 – Tribunal Pleno. Processo N.º: 42355-0/05. Relator: Auditor Thiago Barbosa Cordeiro.)

As conseqüências da terceirização precisam estar sempre sendo analisadas e com isso importante citar algumas ponderações que poderão gerar conseqüências boas ou ruins:

O primeiro seria o impacto provocado pela terceirização no Estado com a regionalização dos serviços. (...)

O segundo fator que emerge desta proposição é a necessidade do Estado tratar a Terceirização à luz de um planejamento estratégico. (...)

A terceirização, neste ambiente, deve provocar mudanças que terão reflexos administrativos e políticos, pois gerarão mudanças de postura, com um processo de gestão que levará, naturalmente, à revisão da missão dos órgãos públicos, modernização da máquina administrativa condições otimizadas de gerenciamento, estímulo à criatividade, redução de custos, e, por conseqüência, uma melhoria dos serviços públicos, com reflexos no atendimento à sociedade. (...)

Por conseqüência, suas ações já se fazem notar no ambiente empresarial regional, com repercussões amplas, estabelecendo novos paradigmas para esta situação.

No entanto, todo o embasamento de introdução da Terceirização deve ser suportado pela legislação vigente, regida segundo os preceitos jurídicos que predisõem tal iniciativa. (GIOSA, 1994, p. 60/61)

A Administração Pública terceiriza para especialistas, as conseqüências da não observação da norma acarretam em conflitos, descontentamentos, ações. Ainda se tem entendimentos diversos a respeito do fato de contratarem terceirizadas, mas quando observados os requisitos ela é lícita e possível, neste cotejo é de suma importância ressaltar alguns aspectos que a administração deve exigir dos seus contratados observando a relação como:

a não subordinação direta do pessoal da empresa à contratante;
exclusividade de prestação de serviços pelo terceiro à Administração;
pessoalidade com empregados da empresa;
obrigação da empresa em recolher os encargos trabalhistas, previdenciários, fiscais e comerciais, resultantes da execução do contrato, conforme Lei nº 8.666/93, art. 71, §§ 1º, e 2º; Lei nº 9.032/95, e art. 31; e Decreto nº 3,048/99, art, 219. (VIEIRA, et al, 2008, p. 32/33)

2.4. TIPO DE SERVIÇO ESPECIALIZADO

A terceirização envolve inúmeros tipos de serviços, concernente a área da saúde é que o foco deste trabalho poderá os serviços ser especializado tanto na segurança, como na alimentação, limpeza, e ainda na área da saúde em si, médicos e enfermeiros. Ressalta-se que a terceirização no setor público de saúde tem-se colocado como uma alternativa para a flexibilização da gestão do trabalho.

Pode-se afirmar tanto pela doutrina como na prática por quem faz parte desse contexto da terceirização que, apesar de ser uma opção administrativa polêmica que gera discussões. No sentido que em alguns casos acabam sendo levados à apreciação dos tribunais trabalhistas, os casos no qual o Estado responderá solidariamente na ausência das empresas subcontratadas, a palavra “ausência” nos casos concretos pode perfeitamente ser substituída por “calote”.

Quanto ao serviço prestado, o necessário é saber quais os setores ou funções que, sendo terceirizados, resultariam, não somente em redução de custos, mas também em melhoria, agilização e aumento da qualidade desses serviços.

O setor saúde não está à margem das transformações do mundo do trabalho. As pressões, advindas do aumento dos custos na saúde, acima das taxas de inflação e da necessidade de eficiência num ambiente competitivo, têm propiciado um campo fértil para a terceirização no setor saúde. A tendência atual de terceirização da contratação de trabalho no setor saúde vai além dos serviços gerais de limpeza, vigilância, alimentação, manutenção, etc, já tradicionais, e atinge, também, os serviços profissionais e técnicos de saúde (laboratórios, serviços de imagem, pronto-socorro, etc).

(...)

Não pode, por exemplo, o Poder Público transferir a uma instituição privada toda a administração e execução de atividades de saúde prestadas por um hospital público ou por um centro de saúde. Poderia haver terceirização de serviços de saúde, se nos quais, o que estiver sendo transferido pelo Poder Público for apenas à execução material de determinadas atividades ligadas ao serviço de saúde, como de hemocentros, exames, consultas, serviços laboratoriais, internações hospitalares, de imagem, mas não a sua gestão operacional. (CHERCHGLIA. Acesso em 29 abr 09)

2.5 FORMA DE CONTRATAÇÃO E APLICAÇÃO DAS TÉCNICAS

Existem várias formas de aplicação da técnica de terceirização, sendo que as principais podem ser classificadas em: desverticalização, prestação de serviços, franquia, compra de serviço, nomeação de representante, concessão, permissão, alocação de mão-de-obra. Em síntese mencionar-se-á sobre cada uma das formas.

A desverticalização é muito utilizada e consiste em passar funções para o fornecedor externo, especializado, que, atuando em suas próprias instalações, manufatura partes e componentes especificados pelo tomador. A Prestação de serviços é a forma mais utilizada. Ocorre quando um terceiro intervém numa atividade-meio do tomador, executando o seu trabalho nas instalações deste ou onde for determinado. A prestação de serviços pode ser realizada por empresa ou cooperativa de serviços e trabalho. Já a Franquia acontece quando uma empresa concede a terceiro o uso de sua marca, em condições preestabelecidas, ou comercializa os seus produtos ou serviços.

Ainda há a Compra de serviços que ocorre quando as empresas estão com sua capacidade produtiva saturada e necessitam aumentar suas atividades; buscam parceiros especializados, para que, mediante especificações técnicas, complementem sua capacidade produtiva. Na Nomeação de representantes acontece quando as empresas contratam outras para representá-las nas suas atividades de venda em geral. A Concessão ocorre quando uma empresa atua em

nome da outra, que cede sua marca sob condições para comercializar os seus produtos.

A Permissão é a forma típica de terceirização de serviços públicos. Somente um órgão ou entidade governamental poderá passar a uma permissionária a exploração de um serviço público. E por fim a Alocação de mão-de-obra: é a aquisição ou o aluguel de horas de trabalho esta forma poderá ser desenvolvida de duas maneiras: trabalho temporário e trabalho sindicalizado.

Os Prestadores de Serviços: são aqueles que mediante contrato de prestação de serviços, agilização de mão-de-obra de pessoas jurídicas legalmente constituídas. Mão-de-obra avulsa: Existe uma utilização de mão-de-obra para atividades de carga e descarga, fornecida pelos sindicatos de trabalhadores: estivadores, movimentadores de cargas etc. Mão-de-obra Temporária: Contrata empresas de serviço temporário, nos termos da Lei nº 6019/74, para substituição de funcionários afastados (doença, licença maternidade, férias e etc.) bem como para atendimento a acréscimo extraordinário de serviço, imprevisível e transitório. Autônomo: É uma prestação de serviços de profissionais liberais (Advogado, Médico, etc.).

(...)

Uma das formas de respeito à maneira mais comum de aplicá-la e a mais amplamente utilizada pelas empresas, quando se efetua a aquisição de matéria-prima de terceiros que a industrializam, para a fabricação dos produtos fim. E a desverticalização que elimina atividade autogerida para comprar componentes que antes fabricava. A prestação de serviço é uma ampla evolução, o terceiro intervém na atividade-meio do tomador, executando seu trabalho nas instalações deste ou onde for determinado. Exemplos: Franquia: uma empresa concede a terceiros o uso de sua marca, em condições preestabelecidas ou comercializa os seus produtos ou serviços. Compra de Serviço: as empresas buscam obter de terceiros especialistas, mediante determinadas especificações técnicas desejadas, a prestação de serviços de manipulação de materiais. Nomeação de Representantes: empresas contratam profissionais especializadas para atuarem como seus prepostos no mercado, vendendo produtos ou prestando serviços. Concessão: uma empresa atua em nome da outra, que sede sua marca sob condições determinadas para comercializar os seus produtos. (GRANGEIRO. Acesso em 02 mai 09)

De suma importância é diferenciar que a terceirização não pode ser o todo do serviço, e sim a atividade meio, não podendo confundir com o acima conceituado. LIMA, (2007, p.63) “O termo terceirização tem sido reservado, no âmbito da Administração Pública especialmente aos contratos de prestação de serviços acessórios ou complementares à atividade-fim, distanciando-se, portanto, das idéias de concessão e permissão de serviços públicos”.

Neste bojo sopesa-se que a Administração Pública pode por meio da terceirização transferir as atividades meio, no sentido que essas complementam a

atividade fim como sendo um acessório, dando maior eficácia aos serviços. Ainda salienta-se que as atividades fim dos órgãos públicos apenas podem ser realizadas por terceiros quando a lei assim o dizer, sendo por meio de concessões e permissões.

(...) na possibilidade de contratar terceiro para a realização de atividades que não constituem o objeto principal da empresa. Essa contratação pode envolver tanto a produção de bens como serviços, como ocorre na necessidade de contratação de serviços de limpeza, de vigilância ou até de serviços temporários.

Envolve a terceirização uma forma de contratação que vai agregar a atividade-fim de uma empresa, normalmente a que presta os serviços, a atividade-meio de outra. É também uma forma de parceria, de objetivo comum, implicando mútua e complementaridade. O objetivo comum diz respeito à qualidade dos serviços para colocá-los no mercado. A complementaridade significa a ajuda do terceiro para aperfeiçoar determinada situação que o terceirizador não tem condições ou não quer fazer. (MARTINS, 2002, p. 23).

A terceirização engloba serviço especializado, não podendo a administração pública não pode interferir nas atividades da empresa contrata apenas fiscalizar e cobrar, todavia respeitando a autonomia da empresa, a qual pretende o resultado que é a finalidade de terceirizar no setor público, obter resultados com qualidade e eficiência, diminuindo custos.

As formas de contratação variam conforme a contratação de serviços, podendo ser por pessoa física, autônomo; ou por pessoa jurídica ou ainda por cooperativas. Geralmente os médicos especialistas têm vínculos com os hospitais como autônomos, explica-se neste contrato os serviços não configuram vínculo empregatício entre a pessoa física e o hospital. Esse regime de autônomo os hospitais contratam na maioria das vezes especialistas como cirurgiões, pediatras, anestesistas.

Os profissionais da saúde dizem respeito a médicos, enfermeiros, auxiliares, farmacêuticos, psicólogos, terapeutas, dentre outros a natureza jurídica da contratação conforme infra mencionado não apenas se faz pelo autônomo, podendo também ocorrer por pessoa jurídica e cooperados.

Na forma de pessoa jurídica releva-se que as contratações são mais usadas quando dos diagnósticos e terapêuticos, como serviço de apoio, pois estas requerem aparelhos e instrumentos dos quais as empresas têm melhor

especialização, assim às contratações em grande maioria se fazem pela pessoa jurídica. A complexidade dos diagnósticos obsta em equipamentos, tecnologia de ponta, custos altos, acabando por contratar empresa jurídica, pois os serviços como de laboratório e exames de anatomia patológica, ressonância, tomografia, dentre outros, requerem mais que uma pessoa física, o autônomo, e sim todo um complexo especializado de aparelhos e instrumentos.

No tocante as cooperativas essas correspondem às empresas que prestam serviços terceirizados a mais de uma empresa. Neste ponto das cooperativas é importante fazer uma síntese do assunto, pois é de suma importância o desenvolvimento das cooperativas frente à administração pública, onde na atualidade absorve um grande numero de serviços terceirizados.

VIEIRA, (et al, 2008, p. 24) “O modelo foi trazido para o Brasil nas décadas de 1950 a 1960 pelas empresas multinacionais de automóveis, tendo se expandido ao longo dos anos para todos os setores, inclusive para a Administração Pública”.

Foi precisamente com a Constituição Federal de 1988, que as cooperativas atuaram em grande escala, pois a Carta Magna positivou o fim do controle estatal sobre as mesmas. Assim o legislador pensando no progresso e desenvolvimento econômico do país positiva em vários artigos sobre a cooperativa, cita-se:

2. Nos países em via de desenvolvimento, o estabelecimento e a expansão das cooperativas deveriam ser consideradas como um dos fatores importantes do desenvolvimento econômico social e cultural, bem como da promoção humana.

3. Omissis.

4. Os governos dos países em via de desenvolvimento deveriam elaborar e por em prática em favor das cooperativas uma política de ajuda a estímulo econômico, financeiro, técnico, legislativo ou de caráter outro, sem que sua independência seja afetada. (PEREIRA, 2001, p. 162)

E foi o que realmente aconteceu na atualidade às cooperativas detém um importante espaço na terceirização de serviços, cabe ressaltar o seguinte conceito de cooperativa SILVA (2005, P. 131) “uma espécie de empresa onde os sócios são os próprios trabalhadores, em perfeita igualdade de condições societárias, prestando serviços para terceiros de maneira autônoma com horário livre”. Entender e descrever sobre a sociedade cooperativa é algo que demandaria inúmeras paginas apenas para a análise das peculiaridades que constam na lei e sua natureza.

Todavia em uma síntese singela tem-se que seu regime jurídico é diferenciado, onde a associação de pessoas é de uma forma livre, tendo a natureza civil da sociedade. E ainda buscando como finalidade e objetivo comum prestar serviço para as pessoas que estão associadas. Importante citar alguns artigos do próprio Estatuto do cooperativismo que caracterizam este contrato de terceirização lei nº: 5.764/71.

Art. 3º Celebram contrato de sociedade cooperativa as pessoas que reciprocamente se obrigam a contribuir com bens ou serviços para o exercício de uma atividade econômica, de proveito comum, sem objetivo de lucro.

Art. 4º As cooperativas são sociedades de pessoas, com forma e natureza jurídica próprias, de natureza civil, não sujeitas a falência, constituídas para prestar serviços aos associados, distinguindo-se das demais sociedades pelas seguintes características:

I - adesão voluntária, com número ilimitado de associados, salvo impossibilidade técnica de prestação de serviços;

II - variabilidade do capital social representado por quotas-partes;

III - limitação do número de quotas-partes do capital para cada associado, facultado, porém, o estabelecimento de critérios de proporcionalidade, se assim for mais adequado para o cumprimento dos objetivos sociais;

IV - inaccessibilidade das quotas-partes do capital a terceiros, estranhos à sociedade;

V - singularidade de voto, podendo as cooperativas centrais, federações e confederações de cooperativas, com exceção das que exerçam atividade de crédito, optar pelo critério da proporcionalidade;

VI - quorum para o funcionamento e deliberação da Assembléia Geral baseado no número de associados e não no capital;

VII - retorno das sobras líquidas do exercício, proporcionalmente às operações realizadas pelo associado, salvo deliberação em contrário da Assembléia Geral;

VIII - indivisibilidade dos fundos de Reserva e de Assistência Técnica Educacional e Social;

IX - neutralidade política e indiscriminação religiosa, racial e social;

X - prestação de assistência aos associados, e, quando previsto nos estatutos, aos empregados da cooperativa;

XI - área de admissão de associados limitada às possibilidades de reunião, controle, operações e prestação de serviços.

Art. 5º As sociedades cooperativas poderão adotar por objeto qualquer gênero de serviço, operação ou atividade, assegurando-se-lhes o direito exclusivo e exigindo-se-lhes a obrigação do uso da expressão "cooperativa" em sua denominação.

Parágrafo único. É vedado às cooperativas o uso da expressão "Banco".

Como se lê acima o cooperativismo é uma sociedade diferenciada com características própria, onde até o Estatuto é condensado, devendo ser respeitado e seguido, ainda cabe ressaltar que o cooperado é o sócio e beneficiário, sua participação é voluntária, não há lucratividade excessiva, mas sobras líquidas.

As cooperativas têm o escopo primordial de prestar serviços, claro que aos associados, mas de forma a organizar o próprio trabalho dos cooperados dando a parte operacional, fiscal e de contabilidade, porque desta forma eles podem prestar os serviços a outras empresas, ou seja, fazer os contratos de terceirização. Ressalta-se neste patamar que os princípios que regem a cooperativa e seus associados estão diante da ética e moral, óbvio que na procura de uma vida e trabalho economicamente humano, solidário, e justo.

A terceirização, por sua vez, constitui-se numa prática empresarial que permite às empresas concentrarem seus esforços em suas atividades essenciais, deixando para terceiros a responsabilidade pela administração e operacionalização de fatores acessórios da produção. Em síntese, consiste na *'entrega a terceiros de atividades não essenciais da empresa.'* – Otavio Bueno Magano. (MAUAD, 2001, p. 214).

Ainda faz-se necessária para entender as sociedades cooperativas que se descreva os artigos em que o código civil brasileiro positivou sobre o assunto sendo ainda aplicado outros artigos quando couber, claro que a legislação própria é a primeira a ser aplicada mas frente sua omissão, será para lei civil que se regulamentará a sociedade.

Art. 1.093. A sociedade cooperativa reger-se-á pelo disposto no presente Capítulo, ressalvada a legislação especial.

Art. 1.094. São características da sociedade cooperativa:

I - variabilidade, ou dispensa do capital social;

II - concurso de sócios em número mínimo necessário a compor a administração da sociedade, sem limitação de número máximo;

III - limitação do valor da soma de quotas do capital social que cada sócio poderá tomar;

IV - intransferibilidade das quotas do capital a terceiros estranhos à sociedade, ainda que por herança;

V - quorum, para a assembléia geral funcionar e deliberar, fundado no número de sócios presentes à reunião, e não no capital social representado;

VI - direito de cada sócio a um só voto nas deliberações, tenha ou não capital a sociedade, e qualquer que seja o valor de sua participação;

VII - distribuição dos resultados, proporcionalmente ao valor das operações efetuadas pelo sócio com a sociedade, podendo ser atribuído juro fixo ao capital realizado;

VIII - indivisibilidade do fundo de reserva entre os sócios, ainda que em caso de dissolução da sociedade.

Art. 1.095. Na sociedade cooperativa, a responsabilidade dos sócios pode ser limitada ou ilimitada.

§ 1o É limitada à responsabilidade na cooperativa em que o sócio responde somente pelo valor de suas quotas e pelo prejuízo verificado nas operações sociais, guardada a proporção de sua participação nas mesmas operações.

§ 2o É ilimitada a responsabilidade na cooperativa em que o sócio responde solidária e ilimitadamente pelas obrigações sociais.

Art. 1.096. No que a lei for omissa, aplicam-se as disposições referentes à sociedade simples, resguardadas as características estabelecidas no art. 1.094.

(LEI Nº: 10.406/2002. Institui o Código Civil).

Assim tem-se que as cooperativas são legais e tem varias normas que a regulamentam frente isso também se sopesa que a administração pública tem amparo legal para terceirizar seus serviços conforme já mencionado. O que se depara neste aspecto é que a legalidade precisa ser sempre respeitada, tudo o que se faz com o dinheiro público deve estar conforme os ditames da norma.

A administração pública só poderá transferir seus afazeres quando a lei lhe permitir, assim um dos procedimentos legais para terceirizar os serviços se fazem pelo procedimento da licitação. O foco deste trabalho não é explicar o procedimento em si, mas demonstrar a terceirização, apenas para não deixar o leitor sem noção sobre licitação faz-se necessário um resumo sintetizado apenas do conceito do procedimento legal.

(...) procedimento administrativo vinculado por meio do qual os entes da Administração Pública e aqueles por ela controlados selecionam a melhor proposta entre as oferecidas pelos vários interessados, com dois objetivos – a celebração de contrato, ou a obtenção do melhor trabalho técnico, artístico ou científico. (CARVALHO FILHO, 1999, p. 170)

Ainda no mesmo proceder tem-se a conceituação de Di Pietro:

(...) pode-se definir a licitação como o procedimento administrativo pelo qual um ente público, no exercício da função administrativa, abre a todos os interessados, que se sujeitem às condições fixadas no instrumento convocatório, a possibilidade de formularem propostas dentre as quais selecionará e aceitará a mais conveniente para a celebração de contrato. (DI PIETRO, 2002, p. 298)

Ressalta-se que a doutrina tem posicionamento divergente com relação às cooperativas participar nas licitações públicas para contratação, divergência esta que não merece prosperar, pois se há entendimentos favoráveis e tem dado certo porque divergir? Vejamos:

Pode-se dizer que, hoje em dia, existem três correntes doutrinárias básicas sobre o tema: a primeira defende a participação livre das cooperativas de trabalho nas licitações, sem que seja necessária a exigência de quaisquer documentos específicos ou a implementação de medidas para equalizar as propostas; a segunda corrente propaga a completa incompatibilidade da natureza das cooperativas com as licitações públicas, opinando no sentido de vedar a sua participação; a última traça um caminho intermediário, admitindo a participação das sociedades cooperativas, mas estabelecendo condições especiais para a sua aceitação. (LIMA, 2007, p. 79/80)

Todavia como este trabalho não visa aprofundar o tema licitação, mas sim a terceirização, resta apenas fundamentar o que na atualidade está sendo usado, que é a terceirização nos serviços públicos por meio do procedimento licitatório, sendo assim citar-se-ão alguns posicionamentos da doutrina dispendo:

(...) impedir que cooperativas participem de licitações é dar tratamento desigual aos participantes de uma licitação; isso, sim, é desrespeito ao princípio da igualdade tão ventilado pelos doutrinadores no direito contemporâneo. (COPOLA, 2002, p. 88)

(...) a sociedade cooperativa não pode ser absolutamente alijada de procedimento licitatório, devendo ser avaliada sua habilitação e classificação de acordo com o raciocínio de ponderabilidade que também deverá relevar o interesse público traduzido pelo objeto da licitação. (SANTANA, e GUIMARÃES, 2002, p. 12)

Entendemos que a lei de licitações não permite ao poder público ingressar em particularidades desta ou daquela espécie de sociedade, como os encargos a que cada qual se sujeita, ou como quanto à natureza de cada uma, para o fim de *a priori* impedir a participação de quem quer que seja. (RIGOLIN, 2002, p. 27)

(...) é possível e viável a participação de cooperativas em licitação quando o objeto licitado se enquadra na atividade direta específica para a qual a cooperativa foi instituída. Se, porém, a execução do objeto contratual escapar à dimensão do 'objeto social' da cooperativa ou caracterizar atividade especulativa, haverá atuação irregular da cooperativa. Será hipótese de sua inabilitação.

(...) se cooperativa pretende atuar através de empregos, é claro que o tratamento jurídico a ser dado à questão não merecerá qualquer distinção: cooperativa que exporá serviço de assalariados para executar certo objeto tem de merecer tratamento idêntico ao de qualquer empresário. Em tais hipóteses, é imperioso verificar se a proposta apresenta exequibilidade no aspecto tributário. (JUSTEN FILHO, 2000, p. 316/317).

Como já ficou exaustivamente explicado a terceirização é feita por meio de licitação frente aos órgãos públicos, passa-se neste momento a explanar sobre as vantagens ou desvantagens desta terceirização, mencionando o que a doutrina diz a

respeito do tema, podendo em alguns aspectos ser muito bom para melhoria de serviços públicos, como também possuir algumas desvantagens para a sociedade.

2.6 VANTAGEM E DESVANTAGEM DA TERCEIRIZAÇÃO

Diante das terceirizações alguns pontos positivos são evidentes, mas em toda situação há os dois lados assim, também ocorre os pontos negativos neste tipo de negociação.

2.6.1 Vantagem da Terceirização

Favoravelmente a esse tipo de negociação tem-se a concentração de esforços, onde não se perde o foco por ser a terceirizada especializada no serviço que se dispõe a fazer. Importante ainda colocar que a flexibilização nas terceirizadas que ocorre pela facilidade com que elas têm em adaptar-se com as mudanças.

Pode-se considerar como ponto positivo a agilidade nos procedimentos, a melhoria da qualidade e da produtividade, sem contar com a redução de custos, valorização do profissional, a própria formalização de parcerias, criação e inovação em escala de necessidade, sem perda de tempo, e claro conseqüentemente a ampliação dos mercados/empresas rumo à globalização.

A terceirização traz para as empresas várias vantagens: Proporciona a concentração dos recursos liberados para área produtiva, melhorando a qualidade e competitividade do produto. Incrementa a produtividade. Reduz os controles. Libera a supervisão para outras atividades produtivas. Reduz as perdas. Evita o sucateamento dos equipamentos. Libera recursos para a aplicação em outras tecnologias. Concentra esforços na criação de novos produtos. Reduz os custos administrativos e de pessoal. Transforma os custos fixos em variáveis. Gera ganhos de competitividade. Pulveriza a ação sindical. Otimiza o uso de espaço colocados em disponibilidade. Aumenta a especialização. Agiliza as decisões. Simplifica a estrutura empresarial. Proporciona o aumento do lucro. Proporciona a somatória das qualidades na atividade-meio. Gera melhoria na administração do tempo. Gera efetividade e eficiência. Diminui o nível hierárquico. Proporciona melhor distribuição de renda. Gera mais empregos para novas empresas. Reduz o passivo trabalhista. (MELCHOR, Acesso em 11 mai 09).

Cabe ressaltar que a terceirização hoje é um meio de se ter estratégias organizacionais com critérios buscando alcançar uma produtividade, uma qualidade de serviço que possa competir no mercado concorrente. O que se tem modernamente é uma falta de estruturação nos serviços essenciais dos quais necessitam de investimento, cujo cunho público não consegue dispor ou mesmo não tem pessoas qualificadas para fazer o papel de administrador das atividades.

Desta forma a terceirização cumpre o papel de executar as atividades de forma econômica, concentrada no empenho eficiente de qualidade no serviço, pois quem oferece o serviço terá que dar a estrutura completa ao contratante. Outra grande vantagem se faz pelo registro empregatício que a terceirizada tem com seus funcionários assim ações trabalhistas e previdenciárias recaem sobre a terceirizada.

VANTAGENS

- desenvolvimento econômico
- especialização dos serviços
- competitividade
- busca da qualidade
- controles adequados
- aprimoramento do sistema de custeio
- esforço de treinamento e desenvolvimento profissional
- diminuição do desperdício
- valorização dos talentos humanos
- agilidade das decisões
- menor custo
- maior lucratividade e crescimento.

(GIOSA, 1994, p. 77).

2.6.2 Desvantagem da Terceirização

Em relação às desvantagens da terceirização tem-se em muitos casos o desconhecimento da empresa que será contratada, a filosofia que a mesma adota poderá ser contrária aos escopos da empresa contratante. Ainda a dificuldade em conseguir um serviço ou empresa terceirizada ideal e com bons antecedentes.

Outro fator que está no item das desvantagens se faz até de forma agravante é o fato de não se ter certeza do cumprimento do contrato, esse é um risco grande para empresa que vai contratar uma terceirizada, e pode se afirmar que é um risco assumido quando do contrato assinado.

Por outro lado, alguns fatores restritivos para a implantação da terceirização podem ser salientados, tais como:

O desconhecimento sobre o assunto se reflete junto à Alta Administração e sobre áreas-chave da organização, dificultando a sua implementação;

b) As resistências se sobrepõem ao novo, o conservadorismo inibe a aplicação de técnicas modernas, caracterizando aspectos da cultura de algumas empresas;

c) A dificuldade de se encontrar parceiros que possam atender às condições de qualidade e produtividade, exigidas para determinadas operações;

d) O risco de coordenar as atividades de terceiros, com perda do poder de execução;

e) A falta de parâmetros de custos internos para comparar com os preços das contratadas;

f) O custo de demissões iniciais, quando for o caso;

g) A relação de conflito com os Sindicatos;

h) O desconhecimento da legislação trabalhista.

(GIOSA, 1994, p. 76/77).

Ainda no mesmo entender das desvantagens, é saber se a terceirizada realmente tem o serviço especializado com qualidade e eficiência, se esta contratante possui uma estrutura condizente; ainda se irão reduzir os custos, e se prestará à assistência adequada as necessidades. Cita-se:

Prós

Maior mobilização para crescimento da própria empresa, já que não há contrato de exclusividade, a princípio.

Possibilidade de fazer uma gestão independente e diferente da forma como cliente atua.

Contras

Muitas vezes essas empresas têm uma dependência dos grandes clientes.

Empresa deve arcar com custo de manutenção e dos encargos trabalhistas. (INDRIUNAS, Acesso em 28 abr 09)

Como se percebe existem desvantagens, todavia as vantagens são de maior peso frente à atualidade vivida, onde o Estado não possui condições de prestar total assistência em seus órgãos sem ter setores terceirizados.

2.7. LEGISLAÇÃO ESPECIFICA SOBRE TERCEIRIZAÇÃO

A legislação serve para colocar os acordos de forma legal, e diante do descumprimento de uma das partes poder assim exigir o que é de direito. Vive-se num país democrático, mas com normas a serem seguidas, para que todos tenham direitos e deveres, conseqüentemente é o que ocorre na esfera de contratação todos

tem direitos e deveres a serem seguidos, e é pela legislação que os mesmos são positivados, permanecendo um patamar de igualdade.

Ressalta-se que será mencionada neste trabalho as principais normas que abrangem os contratos de terceirização relacionados ao Hospital da Polícia Militar dentre elas tem-se as normas federais, e as estaduais; cita-se:

Constituição Federal de 1988, Lei Federal 8.666/93, Lei Estadual 15.608/2007; Decreto lei 4862/98 (estadual), Lei Federal 10.520/2002 – (PREGÃO), Lei Complementar 101/2000 (especificamente refere-se à Responsabilidade fiscal), ainda há duas leis referentes ao plano real que permanecem nos contratos como forma de evitar conflitos, (Lei 10192/01 que dispõe sobre medidas complementares ao Plano Real e dá outras providências; e também a Lei 9069/95 que dispõe sobre o Plano Real, o Sistema Monetário Nacional, estabelece as regras e condições de emissão do REAL e os critérios para conversão das obrigações para o REAL, e dá outras providências).

Começando pelas leis federais, e terminando com as jurisprudências e decisões atuais dos tribunais.

2.7.1 Lei Federal

Muitas são as leis federais que podem fazer parte do assunto terceirização, todavia serão mencionadas e analisadas as principais. A base de tudo se faz pela Constituição Federal, todavia em muitos casos seus artigos basilares precisam ser regulamentados, mas o começo de todo o direito está na Carta Magna, vejamos o que a mesma dispõe sobre o assunto em tela em seu artigo 37, inciso XXI da Constituição Federal.

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

(...)

XXI - ressalvados os casos especificados na legislação, as obras, serviços, compras e alienações serão contratados mediante processo de licitação pública que assegure igualdade de condições a todos os concorrentes, com cláusulas que estabeleçam obrigações de pagamento, mantidas as condições efetivas da proposta, nos termos da lei, o qual somente permitirá

as exigências de qualificação técnica e econômica indispensáveis à garantia do cumprimento das obrigações. (Constituição Federal, artigo 37, inciso XXI)

Neste dispositivo a norma se torna ampla, assim sua regulamentação vem por meio de uma norma infraconstitucional qual seja a lei acima referida Lei Nº: 8.666/1993, a qual dispõe sobre a licitação, que é o meio lícito para contratar empresas, ou serviços, para atuarem na administração pública na atividade meio.

Importante citar os principais artigos da lei que são usados nos contratos entre a administração e as terceirizadas, como forma de esclarecer qual é realmente a relação contratual entre ambos. A lei de licitação em seu todo se faz importante para contratar, todavia cita-se apenas o que de fato consta no contrato após o trâmite da licitação que ainda perdura seus artigos:

Art. 57. A duração dos contratos regidos por esta Lei ficará adstrita à vigência dos respectivos créditos orçamentários, exceto quanto aos relativos:

II - à prestação de serviços a serem executados de forma contínua, que poderão ter a sua duração prorrogada por iguais e sucessivos períodos com vistas à obtenção de preços e condições mais vantajosas para a administração, limitada há sessenta meses; (Redação dada pela Lei nº 9.648, de 1998)

(...)

Art. 62. O instrumento de contrato é obrigatório nos casos de concorrência e de tomada de preços, bem como nas dispensas e inexigibilidades cujos preços estejam compreendidos nos limites destas duas modalidades de licitação, e facultativo nos demais em que a Administração puder substituí-lo por outros instrumentos hábeis, tais como carta-contrato, nota de empenho de despesa, autorização de compra ou ordem de execução de serviço.

§ 4º É dispensável o "termo de contrato" e facultada a substituição prevista neste artigo, a critério da Administração e independentemente de seu valor, nos casos de compra com entrega imediata e integral dos bens adquiridos, dos quais não resultem obrigações futuras, inclusive assistência técnica.

(...)

Art. 65. Os contratos regidos por esta Lei poderão ser alterados, com as devidas justificativas, nos seguintes casos:

§ 1º O contratado fica obrigado a aceitar, nas mesmas condições contratuais, os acréscimos ou supressões que se fizerem nas obras, serviços ou compras, até 25% (vinte e cinco por cento) do valor inicial atualizado do contrato, e, no caso particular de reforma de edifício ou de equipamento, até o limite de 50% (cinquenta por cento) para os seus acréscimos.

§ 2º Nenhum acréscimo ou supressão poderá exceder os limites estabelecidos no parágrafo anterior, salvo: (Redação dada pela Lei nº 9.648, de 1998)

II - as supressões resultantes de acordo celebrado entre os contratantes. (Incluído pela Lei nº 9.648, de 1998)

§ 6o Em havendo alteração unilateral do contrato que aumente os encargos do contratado, a Administração deverá restabelecer, por aditamento, o equilíbrio econômico-financeiro inicial.
(LEI Nº 8.666/1993)

Conforme supra mencionado um contrato de terceirização compõem inúmeros artigos, cláusulas, para sua tradição, importante dispor que antes de se ter um contrato em si, há todo um procedimento do qual é seguido conforme as normas ordenam. Nada na administração pública pode ser fora da norma nenhuma contratação pode ser aleatória todas precisam seguir as regulamentações para poder existirem e se processarem gerando o contrato.

Outra lei federal importante no processo de terceirização é a Lei 10.520/2002, a qual institui a modalidade de licitação denominada pregão, essa norma regulamenta todo o procedimento de licitação por meio de pregão, também é utilizado para contratar terceirizadas no âmbito do Hospital da Polícia Militar. Ressalta-se apenas o artigo primeiro como forma de exemplificação:

LEI FEDERAL Nº 10.520, DE 17 DE JULHO DE 2002
Institui, no âmbito da União, Estados, Distrito Federal e Municípios, nos termos do art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, modalidade de licitação denominada pregão, para aquisição de bens e serviços comuns, e dá outras providências.
Art. 1º Para aquisição de bens e serviços comuns, poderá ser adotada a licitação na modalidade de pregão, que será regida por esta Lei.
Parágrafo único. Consideram-se bens e serviços comuns, para os fins e efeitos deste artigo, aqueles cujos padrões de desempenho e qualidade possam ser objetivamente definidos pelo edital, por meio de especificações usuais no mercado.

As leis agem em conjunto formando toda uma legislação, concernente a contratação de serviços terceirizados, são varias as normas utilizadas compondo um corpo de legislação que permite uma igualdade na contratação e ainda a legalidade de agir. Conforme já mencionado alguns normas, também compõe este conjunto a lei de responsabilidade fiscal, é a lei complementar Nº: 101/2000, a qual é colocada de forma positiva nos contratos, precisamente seu artigo 42 está sempre em loco no contrato das terceirizadas com o hospital, cita-se o artigo:

LEI COMPLEMENTAR Nº 101, DE 4 DE MAIO DE 2000.
Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei Complementar:

Art. 42. É vedado ao titular de Poder ou órgão referido no art. 20, nos últimos dois quadrimestres do seu mandato, contrair obrigação de despesa que não possa ser cumprida integralmente dentro dele, ou que tenha parcelas a serem pagas no exercício seguinte sem que haja suficiente disponibilidade de caixa para este efeito.

Parágrafo único. Na determinação da disponibilidade de caixa serão considerados os encargos e despesas compromissadas a pagar até o final do exercício.

Apenas a título de conhecimento e esclarecimento duas normas também utilizadas e citadas nos contratos entre o hospital e a empresa terceirizada, o governo do Estado cita a lei 9.069/95 e a lei 10.192/01, pois estas regulamento a transação que ocorreu na mudança de moeda brasileira, assim não restando dúvidas com relação a contratos antigos, a datas de reajuste, e a moeda utilizada, cita-se:

LEI Nº 9.069, DE 29 DE JUNHO DE 1995. Conversão da MPv nº 1.027, de 1995. Dispõe sobre o Plano Real, o Sistema Monetário Nacional, estabelece as regras e condições de emissão do REAL e os critérios para conversão das obrigações para o REAL, e dá outras providências.

Art. 20. As obrigações pecuniárias em Cruzeiros Reais, com cláusula de correção monetária baseada em índices de preços, em que a periodicidade de reajuste pleno é igual ou menor que a periodicidade de pagamento, serão convertidas em REAL, no dia 1º de julho de 1994, observada a paridade fixada para aquela data, reajustando-se pro rata tempore os valores contratuais expressos em Cruzeiros Reais desde o último aniversário até o dia 30 de junho de 1994, inclusive, de acordo com o índice constante do contrato.

Art. 23. As disposições desta Lei, sobre conversões, aplicam-se aos contratos de que trata o art. 15 da Lei nº 8.880, de 27 de maio de 1994, e sua regulamentação.

Art. 70. A partir de 1º de julho de 1994, o reajuste e a revisão dos preços públicos e das tarifas de serviços públicos far-se-ão:

- I - conforme atos, normas e critérios a serem fixados pelo Ministro da Fazenda; e
- II - anualmente.

LEI Nº 10.192, DE 14 DE FEVEREIRO DE 2001

Dispõe sobre medidas complementares ao Plano Real e dá outras providências. Presidente da República adotou a Medida Provisória nº 2.074-73, de 2001,

Art. 1º As estipulações de pagamento de obrigações pecuniárias exequíveis no território nacional deverão ser feitas em Real, pelo seu valor nominal.

Art. 2º É admitida estipulação de correção monetária ou de reajuste por índices de preços gerais, setoriais ou que reflitam a variação dos custos de produção ou dos insumos utilizados nos contratos de prazo de duração igual ou superior a um ano.

§ 4º Nos contratos de prazo de duração igual ou superior a três anos, cujo objeto seja a produção de bens para entrega futura ou a aquisição de bens ou direitos a eles relativos, as partes poderão pactuar a atualização das

obrigações, a cada período de um ano, contado a partir da contratação, e no seu vencimento final, considerada a periodicidade de pagamento das prestações, e abatidos os pagamentos, atualizados da mesma forma, efetuados no período.

O que fora explanado até este momento de legislação figura na esfera federal, todavia ainda resta demonstrar a atuação das normas estaduais frente à contratação das empresas terceirizadas. Todas as normas que se mencionam num contrato têm peso, e podem em qualquer momento serem executadas, por isso é de suma importância positivar todos os pontos, para evitar conflitos entre contratante e contratado.

2.7.2 Lei Estadual

A lei estadual também regulamenta as normas para licitação e contratação de serviços, alguns artigos acabam por repetir a essência, todavia como se trata de âmbito estadual é necessário normas estaduais que também disponham do assunto, neste bojo a Lei Nº: 15.608/07, com 169 artigos vem regulamentar a matéria, cita-se neste momento os assuntos nela dispostos;

LEI Nº 15608 - 16/08/2007.

TÍTULO I; NORMAS E PRINCÍPIOS DA LICITAÇÃO E CONTRATAÇÃO

Capítulo I; **Disposições Preliminares, Art. 1º**

Capítulo II; **Definições e Princípios, Art. 4º.**

Capítulo III; **Alienação de Bens da Administração Pública Estadual, Art. 6º.**

Capítulo IV; **Das Compras, Art. 9º.**

Capítulo V; **Obras e Serviços**

Seção I, **Regras Comuns, Art. 12.**

Seção II, **Dos Bens e Serviços de Informática e Automação, Art. 18**

Seção III, **Normas Específicas para Obras e Serviços de Engenharia, Art. 20.**

Seção IV, **Dos Serviços Técnicos Profissionais Especializados, Art. 21.**

TÍTULO II; ANTECEDENTES DA LICITAÇÃO

CAPÍTULO I; Dos Procedimentos Auxiliares à Licitação, Art. 22.

Seção I, **Do Sistema de Registro de Preços, Art. 23.**

Seção II, **Do Credenciamento, Art. 24.**

Seção III, **Do Registro Cadastral, Art. 26.**

Seção IV, **Das Comissões de Licitação, Art. 30.**

CAPÍTULO II; PUBLICIDADE DOS ATOS DA LICITAÇÃO

Seção I, **Do Conhecimento da Licitação, Art. 31.**

Seção II, **Comunicação dos Atos da Licitação e do Representante, Art. 32.**

CAPÍTULO III; CONTRATAÇÃO DIRETA

Seção I, **Da Inexigibilidade, Art. 33.**

Seção II, Da Dispensa, Art. 34.
 Seção III, Disposições Gerais sobre Dispensa e Inexigibilidade, Art. 35.
CAPÍTULO IV; DAS MODALIDADES DE LICITAÇÃO
 Seção I, Das Disposições Comuns às Modalidades, Art. 37.
 Seção II, Regras Específicas do Leilão, Art. 41.
 Seção III, Regras Específicas do Concurso, Art. 42.
 Seção IV, Regras Específicas da Concorrência, Art. 43.
 Seção V, Regras Específicas do Convite, Art. 44.
 Seção VI, Regras Específicas do Pregão
 Subseção I. Disposições Gerais, Art. 45.
 Subseção II. Do Pregão Presencial, Art. 58.
 Subseção III. Do Pregão Eletrônico, Art. 59.
CAPÍTULO V; LICITAÇÕES INTERNACIONAIS, Art. 67.
TÍTULO III; DO PROCEDIMENTO LICITATÓRIO
CAPÍTULO I; INSTRUMENTO CONVOCATÓRIO, Art. 68.
CAPÍTULO II; DA HABILITAÇÃO, Art. 73.
 Seção I, Da Habilitação Jurídica, Art. 74.
 Seção II, Da Regularidade Fiscal, Art. 75.
 Seção III, Qualificação Técnica, Art. 76.
 Seção IV, Da Qualificação Econômico-Financeira, Art. 77.
 Seção V, Das Disposições Gerais sobre Habilitação, Art. 78.
 Seção VI, Da Participação em Consórcio, Art. 79.
CAPÍTULO III; TIPOS DE LICITAÇÃO, Art. 80.
CAPÍTULO IV; DO PROCEDIMENTO NO JULGAMENTO DA LICITAÇÃO E CLASSIFICAÇÃO DAS PROPOSTAS, Art. 83.
CAPÍTULO V; HOMOLOGAÇÃO, Art. 90.
CAPÍTULO VI; DOS RECURSOS ADMINISTRATIVOS, Art. 94.
TÍTULO IV; DOS CONTRATOS
CAPÍTULO I; DISPOSIÇÕES PRELIMINARES, Art. 97.
 Seção I, Da Garantia de Execução, Art. 102.
 Seção II, Da Duração dos Contratos, Art. 103.
 Seção III, Da Prorrogação do Contrato, Art. 104.
CAPÍTULO II; DA FORMALIZAÇÃO DOS CONTRATOS, Art. 107.
 Seção I, Da Alteração dos Contratos, Art. 112.
 Seção II, Do Reajustamento, Art.113.
 Seção III, Da Execução dos Contratos, Art. 117.
 Seção IV, Da Inexecução e da Rescisão dos Contratos, Art. 128.
CAPÍTULO III; REVOGAÇÃO E ANULAÇÃO, Art. 132.
CAPÍTULO IV; DOS CONVÊNIOS, Art. 133.
CAPÍTULO V; SANÇÕES ADMINISTRATIVAS.
 Seção I, Das Vedações aos Agentes Públicos, Art. 147.
 Seção II, Modalidades das Sanções, Art.150.
 Seção III, Procedimento de Aplicação de Sanções, Art. 161.
TÍTULO V; DISPOSIÇÕES FINAIS E TRANSITÓRIAS, Art. 163.

Como se percebe a lei estadual é bem detalhada, dispondo de todos os assuntos que possam interessar a licitação e contratação. Salienta-se que com relação aos serviços contratados os órgãos da Administração Direta e da Indireta do Poder Executivo deverão exigir das empresas prestadoras de serviços a comprovação de quitação de débitos com a Previdência Social, essa também é uma exigência legal que se funda para concretização do contrato, veja-se o Decreto Nº: 4.862/98:

Art. 1º - Os órgãos da Administração Direta e da Indireta do Poder Executivo deverão exigir das empresas prestadoras de serviços, quando do pagamento pelo serviços por elas realizado, a comprovação de quitação de débitos com a Previdência Social, FGTS, 13º Salário, PIS, ISS, Férias e demais encargos referentes aos empregados que prestarem serviços para a execução do objeto contratado.

Parágrafo único - A exigência a que se reporta este artigo deverá ser incluída nos editais e nas minutas de contratos a eles anexos, de toda e qualquer licitação que objetive a contratação de empresa prestadora de serviço, na forma do disposto no artigo 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991, alterada pela Lei nº 9.032, de 28 de abril de 1995.

DECRETO Nº 4862 - 05/10/1998.

2.7.3. Jurisprudência e Julgados

A responsabilização pelo cumprimento de uma contratação no nível da administração pública é primordial, pois quem financia esses serviços é o dinheiro público, ou seja, a aplicabilidade dos impostos pagos é feita pela administração e essa precisa ser constantemente fiscalizada, e sempre observado o que dispõe na lei.

É por tal fato infra mencionado que as licitações e contratações possuem tantas normas e inúmeros cuidados, tudo o que a administração pública utiliza economicamente deve estar de acordo com as exigências dispostas em lei. Menciona-se uma jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho que demonstra sobre o contrato de prestação de serviços e sua legalidade, considerando ser subsidiária a responsabilidade da administração pública.

TST Enunciado nº 331 - Revisão da Súmula nº 256 - Res. 23/1993, DJ 21, 28.12.1993 e 04.01.1994 - Alterada (Inciso IV) - Res. 96/2000, DJ 18, 19 e 20.09.2000 - Mantida - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Contrato de Prestação de Serviços - Legalidade

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

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da administração pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988). (Revisão do Enunciado nº 256 - TST)

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20-06-1983), de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados a atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos

serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei nº 8.666, de 21.06.1993). (Alterado pela Res. 96/2000, DJ 18.09.2000)

Outros julgados já dispõem que precisam estar no contrato que a responsabilidade é subsidiária, esta deverá constar até mesmo da sentença, para que assim possam ser cobrados os créditos. Caso contrário iria se ter uma insegurança por ambos os contratantes, também faz com que a administração tenha maior cuidado frente à contratação de empresas terceirizadas. Todavia os julgados contrários à responsabilidade subsidiária são poucos, pois conforme a própria Súmula 331, é certo e justo cobrar da administração, veja-se:

AGRAVO DE PETIÇÃO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. IMPOSSIBILIDADE SE NÃO CONSIGNADA NO ACORDO HOMOLOGATÓRIO. A teor do item IV da Súmula 331 do c. TST, o adimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, desde que tenha participado da relação processual e conste também do título executivo judicial. Ainda que as empresas tomadoras de serviço tenham constado da relação processual, não havendo na decisão homologatória do acordo qualquer referência à responsabilização subsidiária destas, não se pode admitir que apenas pelo fato de estarem presentes à audiência e assinarem acordo que responsabiliza a 1ª Reclamada pelos créditos trabalhistas decorrentes do contrato de trabalho tenham anuído em ser responsabilizadas subsidiariamente. A responsabilidade subsidiária não se presume, deve constar expressamente da decisão judicial, sob pena de se instaurar verdadeira incerteza quanto às decisões proferidas por esta Justiça. Agravo de Petição a que se dá provimento para afastar a responsabilidade subsidiária da Agravante. (TRT23. AP - 00493.2006.002.23.00-9. Publicado em: 23/06/08. 2ª Turma. Relator: DESEMBARGADORA MARIA BERENICE).

TERCEIRIZAÇÃO. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA (SÚMULA nº 331, IV, DO COLENDO TST). A circunstância de ter sido o processo licitatório realizado em consonância com os ditames da Lei nº 8.666/93, é condição legalmente estabelecida para a contratação de serviços pelo ente público, não se revelando, todavia, como excludente da responsabilidade subsidiária do ente estatal, na medida em que ao contratar as empresas prestadoras de serviços deve-se ater, em princípio, à idoneidade e capacidade financeira da contratada para evitar prejuízos futuros, bem assim proceder, mês a mês, de maneira rigorosa a fiscalização dos encargos fiscais e trabalhistas. Assim, a responsabilidade subsidiária decorre da culpa in vigilando e in eligendo e só alcançará o ente público caso a empresa interposta não tenha bens ou ativos financeiros capazes de solver a dívida trabalhista. Recurso patronal a que se nega provimento, no particular. (TRT23. RO - 00778.2007.002.23.00-0. Publicado em: 27/05/08. 1ª Turma. Relator: JUÍZA CONVOCADA ROSANA CALDAS)

TERCEIRIZAÇÃO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA TOMADORA DOS SERVIÇOS. NÃO CONHECIMENTO. APLICAÇÃO DO ART. 557 DO CPC. A pretensão recursal da União, de obter a exclusão de sua responsabilidade subsidiária no pagamento das verbas deferidas na sentença, está em manifesto confronto com o comando contido no item IV da Súmula n. 331 do c. TST e, por esta razão, o prosseguimento do recurso, para fins de análise de argumentos meramente repetitivos, deve ser interceptado na admissibilidade do Juízo ad quem. Adequação da sistemática prevista no caput do art. 557 do CPC ao dever de celeridade na tramitação do processo (art. 5º, LXXVIII, da CR/88). (TRT23. RO - 00577.2007.007.23.00-5. Publicado em: 28/05/08. 1ª Turma. Relator: DESEMBARGADOR TARCÍSIO VALENTE)

As concessões de serviços têm um diferencial não sendo tratadas como terceirização desta forma, sendo uma contratação e seu pagamento feito diferentemente, o que inviabilizada a aplicabilidade da súmula 331 para cobrança de dívidas trabalhistas, sendo o estado apenas um agente fiscalizador do serviço. Cita-se como na prática os tribunais entendem o fato:

CONCESSÃO DE SERVIÇOS PÚBLICOS - RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DO CONCEDENTE E DA AGÊNCIA DE REGULAÇÃO - Não há se confundir a terceirização preconizada na Súmula n. 331 do c. TST com a concessão estabelecida no art. 175 da CF/88. Na terceirização o tomador de serviços utiliza da força de trabalho do empregado, oferecida pela empresa interposta, para a realização de atividades que não constituem seu objeto principal e paga por tal mão-de-obra, enquanto na concessão quem aproveita economicamente do trabalho do empregado é a própria concessionária, que recebe do usuário o pagamento de uma tarifa pelos serviços efetivamente prestados, funcionando o concedente, em regra, como mero órgão regulamentar e fiscalizador dos serviços públicos prestados. Dessa feita, tanto o Estado de Mato Grosso como a AGER/MT não poderão ser responsabilizados pelas dívidas trabalhistas da Empresa de Transporte, pois o Estado realizou uma concessão e não terceirização e a AGER-MT é mero agente regulamentar e fiscalizador da qualidade do serviço público prestado e das tarifas cobradas. (TRT23. RO - 00340.2007.003.23.00-9. Publicado em: 01/04/08. 2ª Turma. Relator: DESEMBARGADORA LEILA CALVO)

CONCESSÃO DE SERVIÇOS PÚBLICOS - AUSÊNCIA DE RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DO ESTADO DE MATO GROSSO E DA AGER (AGÊNCIA REGULADORA CRIADA PELA LEI ESTADUAL N. 7.101/99). A responsabilidade é exclusiva do concessionário pela execução das atividades decorrentes do contrato de concessão, cuja contraprestação provém do usuário do serviço, mediante pagamento de determinada tarifa pela sua utilização, tornando-se, pois, o responsável direto pelo cumprimento das obrigações decorrentes dos contratos de trabalho que firmar. Nesse contexto, não se tratando a hipótese vertente, de contrato de terceirização de serviços, mas de concessão de serviços públicos, inaplicável, neste particular, a Súmula 331 do colendo TST. Recurso Obreiro a que se nega provimento, no particular. (TRT23. RO - 00564.2007.001.23.00-8. Publicado em: 02/04/08. 1ª Turma. Relator: JUÍZA CONVOCADA ROSANA CALDAS).

Por fim, resta dizer que a terceirização não possui uma norma reguladora única, ela segue as demais já existentes, e dependendo do que está no contrato será a forma que o juiz, ou tribunal irá decidir a demanda. A responsabilização subsidiária da administração pública nem sempre é aplicada, dependendo do contrato, e ainda, o Estado precisa além de fiscalizar o serviço contratado, saber quem vai contratar, o procedimento licitatório é muito importante, mas as informações e documentações apresentadas é a base para evitar problemas, demonstrando que a empresa terceirizada é idônea.

3. METODOLOGIA

A metodologia é o que permite estudar os fatos de forma real, pois o conhecimento é sempre maior, não podendo delimitar os fatos pesquisados, mas tentar encontrar um meio de mostrar a realidade através de estudos. A metodologia é o instrumento para se chegar a materialidade da experiência, explicando os fatos, onde a ciência dispõe dos métodos, os quais são parte de pesquisa para se chegar a metodologia ideal para cada um.

Existem inúmeras formas e técnicas de se pesquisar que são independentes entre si, mas que se ligam pela metodologia, assim os métodos são diferentes, porém os resultados aliados formam toda a técnica de metodologia para se chegar ao resultado. O conhecimento científico advém de um sistema de informação e fatos que foram passados e estudos através de métodos, os quais resultaram em um ponto finalístico que se receberam inúmeras informações de forma diferentes resultando em uma metodologia ideal para aquela situação.

Assim se alcança um fim, através de um estudo do qual é feito pelos métodos dispostos no sistema metodológico. (*méthodos* = organização e *lógos* = estudo sistemático, pesquisa, investigação), ou seja, é o estudo da organização, dos caminhos a serem percorridos, para se realizar uma pesquisa ou estudo ou para fazer ciência.

3.1 QUANTO A NATUREZA

A metodologia utilizada quanto à natureza da pesquisa é a Aplicada com objetivo de gerar conhecimento para aplicação prática dirigida à solução de problemas específicos, realizando visitas aos setores do hospital e aos funcionários, com a finalidade de conhecer as rotinas do serviço. (GIL, 1991, p. 98) Acompanhar-se-á e analisar-se-á o processo de trabalho dentro do hospital, com o objetivo de comparar o trabalho que é realizado de acordo com as normas e o trabalho real praticado pelos funcionários.

Quanto à natureza da metodologia utilizada é não original, pois o presente trabalho monográfico estuda os obstáculos enfrentados perante a terceirização dos serviços públicos, especificamente no Hospital da Polícia Militar, e essa matéria não é novidade, num mundo globalizado como hoje. O trabalho monográfico quanto aos objetivos utiliza o tipo de pesquisa descritiva.

Em suma, vai procurar maiores informações sobre o assunto, também interpreta os fatos atuais e as pesquisas de campo, não modificando o contexto dos mesmos. (VERGARA, 2008, p. 78) E ainda tem o escopo de compreender e identificar as causas do problema tentando apontar soluções diante da pesquisa.

Será feito ainda a coleta de dados, por pesquisa de campo realizada entre as pessoas que trabalham no hospital Militar frente ao contrato de terceirização. Essa pesquisa de campo busca coletar informações através de pesquisa por questionários, onde os funcionários terceirizados responderão, com o objetivo primordial de obter informações reais, feita no ambiente de trabalho de como vem sendo os resultados da empresa terceirizada.

3.2 QUANTO A ABORDAGEM

Utilizar-se-á o estudo de campo quantitativo para que se possa realizar a coleta de dados numéricos que permitam verificar a ocorrência ou não da situação em estudo.

Também será utilizado o método de procedimento da pesquisa bibliográfica sobre o tema, através de artigos, livros, revistas, jurisprudência, legislações brasileiras, bem como comparação com o estudo de campo. Cabe ressaltar que é usado para o trabalho monográfico também o método de abordagem dedutivo, extraindo-se uma conclusão a partir da relação de referenciais pesquisados.

3.2.1 Instrumentos de Coleta de Dados

Para a coleta de dados realizar-se-á uma pesquisa em forma de questionário, para que os funcionários do hospital respondam cujas perguntas do questionário serão de alternativas sim ou não. No sentido de preservar o direito de anonimato os

nomes não serão citados. (VERGARA, 2008, p. 80). A participação será voluntária, mediante a informação dos objetivos da pesquisa e da garantia de que seriam confidenciais e utilizadas apenas estatisticamente, sem o conhecimento por parte da direção do hospital, ou de qualquer outro órgão responsável direta ou indiretamente por este, das respostas individuais.

As técnicas de pesquisa, diferentemente dos métodos, são as ações práticas que são empregadas na coleta de dados; as diferentes técnicas são organizadas em torno de normas de procedimento que garantem a validade dos dados coletados. Assim, pode-se considerar que as técnicas são importantes instrumentos de pesquisa, pois é a partir deles que o investigador organiza os dados que vão permitir a análise e a interpretação.

No presente estudo será utilizada a técnica de observação direta: através formulário/questionário; e ainda a técnicas de observação indireta: análise documental, os instrumentos utilizados no desenvolvimento deste trabalho que se caracterizam pelas pesquisas bibliográficas, e legislativas; englobando os artigos, livros, revista e *internet*, além de outros meios e técnicas de pesquisa como a análise dos questionários, perfazendo uma conclusão e fechamento do trabalho. (ANDRADE, 2006, p. 68)

3.2.2 Tabulação dos Dados

Em relação à análise das questões específicas do objeto em estudo utilizar-se-á o instrumento do questionário para tabulação de dados, informando sobre os números apresentados através da estatística dos serviços terceirizados. Os pesquisados funcionários do hospital responderão ao questionário fechados. “A opção pelo questionário ao invés de entrevistas se deve principalmente ao tempo de aplicação e custo envolvido, (MATTAR, 1996, p. 58) (...) Todos os participantes serão informados sobre a característica científica e acadêmica da pesquisa e sobre seu propósito, o que reforça a característica de não disfarce do instrumento.” “Existem inúmeras definições para atitude, das quais destacamos a proposta por Mattar: Atitude é uma predisposição subliminar da pessoa na determinação de sua

reação comportamental em relação a um produto, organização, pessoa, fato ou situação.”

Ressalta-se que o primeiro contato constituiu-se em uma entrevista com a direção do hospital, a fim de esclarecer os objetivos do trabalho e obter autorização para visitar e observar os setores onde são utilizados os serviços terceirizados. Foi utilizado o método de pesquisa descritivo, com a utilização de estatística simples, somatório dos resultados e aplicação da porcentagem nos resultados de avaliação, realizado mediante estudo de campo.

Sendo acompanhado e analisado o processo de trabalho dentro do hospital, com o objetivo de comparar o trabalho que é realizado de acordo com as normas e o trabalho real praticado pelos funcionários e utilizando-se do estudo de campo quantitativo para que possamos realizar a coleta de dados numéricos que permitam verificar a ocorrência ou não da situação em estudo.

Cabe ainda mencionar que a pesquisa teve dois questionários, o primeiro foi realizado diretamente aos funcionários terceirizados em seus setores de trabalho, quando foi esclarecido onde seriam utilizados os dados, objetivo e também como deveria ser respondido o questionário e foi pedido para que não se identificassem. O segundo questionário foi distribuído aos chefes de setores e aos funcionários da área de saúde que utilizam os serviços terceirizados e que tem um relacionamento profissional diário com estes funcionários, e também foi explicado como deveria ser preenchido o questionário.

3.3. UNIVERSO DA PESQUISA E LIMITAÇÕES DO ESTUDO

A população que será objeto da presente pesquisa são os funcionários que prestam serviços terceirizados no Hospital da Polícia Militar.

Também importante dispor neste momento que os recursos que fazem parte do tema Metodologia; (YIN, 2001, p.108) que estão sendo e serão ainda gastos para concretizar e realizar o presente estudo é aproximadamente o importe de R\$ 1.000,00 (hum mil reais) destinados a aquisição de material bibliográfico, digitação, impressão e encadernação do texto.

Um dos fatores de limitação do estudo é o fato de o entrevistador trabalhar no hospital. (ANDRADE, 2006, p. 118) Colabora ainda para a limitação do trabalho a questão do entrevistador ser ou não superior dos entrevistados, podendo assim gerar limitações na hora de responder ao questionário.

Neste caso em tela não haverá um total limitação porque os questionários são estruturados de perguntas e não possuem identificação deixando o funcionário realmente livre para dizer a verdade, sem medo. Segundo Vergara (1998), a amostra é uma parte do universo (população), escolhida segundo algum critério de representatividade. Ainda definindo a amostra, segundo Mattar (1996), é qualquer parte de uma população.

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS DA TERCEIRIZAÇÃO NO HOSPITAL DA POLÍCIA MILITAR

Nesta última parte do trabalho será descrito sobre o resultado dos questionários, dos quais os próprios funcionários terceirizados responderam e se pode por essas respostas demonstrar as vantagens, aceitações dos serviços terceirizados, como também descrever que há desvantagens nesses contratos.

4.1 ESTRUTURA DO HOSPITAL

O Hospital da Polícia Militar é órgão integrante da Diretoria de Saúde da Polícia Militar e tem por objetivo prestar serviços médico-hospitalares de qualidade, propiciando e garantindo uma boa qualidade de vida aos Policiais Militares da ativa, da reserva remunerada, reformados e respectivos dependentes. O Hospital está localizado na Avenida Prefeito Omar Sabbag, número 894, bairro Jardim Botânico, Curitiba, Paraná. Na capital os Policiais Militares e seus dependentes são atendidos no próprio hospital e no interior são atendidos nas Instituições de saúde (consultórios, clínicas e hospitais) conveniados ou credenciados.

O Policial Militar dependendo da urgência de atendimento é encaminhado ao Pronto Atendimento, senão ele poderá agendar através do telefone 08006430001 uma consulta com um médico clínico geral, no ambulatório conforme o diagnóstico levantado pelo médico, o paciente será encaminhado para o Centro de Imagens onde poderá realizar exames de tomografia, endoscopia, raio x, mapa de router, ecografia, ecocardiograma e espirometria se a necessidade indicar outros exames o mesmo será encaminhado para clínicas conveniadas.

Quando o paciente retorna para a reconsulta, dependendo do estado clínico, poderá ser encaminhado para um médico especialista ou para um cirurgião e no próprio Hospital da Polícia Militar poderá realizar cirurgias e até mesmo utilizar de serviços de UTI. O Decreto nº: 6103 que regulamenta o Hospital da Polícia Militar e atribuições de seus diretores cria a estrutura administrativa para a operacionalização de todos os setores.

O Hospital tem que atender as exigências da Vigilância Sanitária do Município e ao Departamento de Assistência a Saúde (DAS/SEAP), bem como as resoluções do Conselho Nacional do Meio Ambiente (CONAMA) e da Agência Nacional de Vigilância Sanitária (ANVISA). Tendo em vista que o Hospital é uma Organização Militar não está sujeito à fiscalização dos órgãos de classes (CRM, CRF, CRN, COREN, CREFITO, etc).

4.2 LEGISLAÇÃO INTERNA DO HOSPITAL DA POLICIA MILITAR

Os primeiros passos para a legislação na área de saúde, foram dados em 1892, com a lei nº 36, de 05 de junho de 1892, com a criação da função de Capitão Cirurgião do Corpo Policial do Regimento de Segurança do Paraná, função esta preenchida pelo Médico Arthur de Almeida Sebrão. O Decreto nº 473, de 09 de julho de 1917, criou o Serviço de Saúde da Força Militar do Estado, mas os Policiais Militares continuaram sendo assistidos na Santa Casa de Misericórdia.

Em 1953, com a criação do Código da Polícia Militar (lei nº 1943, de 23 Jun de 1954), previa que o Estado deveria manter na Corporação um serviço de saúde destinado a propiciar gratuitamente aos Policiais Militares e as pessoas de sua família, assistência médica e odontológica na forma regulamentar. Em 04 de abril de 1957, a Lei nº 3075, autorizou o Poder Executivo a abrir um crédito especial destinado a suprir despesas com a construção ou compra de edifício onde se dimensionaria um hospital e no dia 31 de Janeiro de 1958, era solenemente inaugurado o Hospital da Polícia Militar, localizado no Jardim Botânico, em Curitiba.

A Lei Estadual nº 14.605 de 05 Jan. 2005, dispõe que o atendimento à saúde dos Militares estaduais da ativa, da Reserva remunerada, reformados e respectivos dependentes, será proporcionado pelo órgão encarregado da gestão do Sistema de Atendimento à Saúde dos Servidores do Estado do Paraná, criando o Fundo de Atendimento à Saúde dos Policiais Militares do Paraná (FASPM). E ainda o Decreto nº 6103 de 07 de Fev de 2006, regulamenta o funcionamento do FASPM o qual descreve sobre as caracterizações e objetivos, beneficiários, aplicação dos recursos, conselho de usuários, conselho diretor, sobre o Hospital da Polícia Militar e atribuições de seus diretores.

4.3 ANÁLISE DOS DADOS

Após a elaboração dos questionários, estes foram distribuídos a dois públicos distintos que atuam no Hospital da Polícia Militar, um grupo dos funcionários terceirizados prestadores de serviço na Unidade Hospitalar, o e outro grupo também de profissionais do Hospital da Polícia Militar, concursados, aos últimos coube avaliar a qualidade dos serviços prestados pelo primeiro grupo, do qual segue abaixo uma leitura dos dados levantados e utilizados para subsidiar este trabalho:

Tabela 01 – Indicação do grau de escolaridade dos funcionários terceirizados

| Alternativas | Frequência | % |
|--------------------|------------|------|
| Sem escolaridade | 6 | 9,5 |
| 1º grau incompleto | 27 | 42,9 |
| 2º grau incompleto | 16 | 25,4 |
| 1º grau completo | 5 | 7,9 |
| 2º grau completo | 9 | 14,3 |
| Curso superior | 0 | 0,0 |
| Total | 63 | 100 |

Fonte: Dados da Pesquisa.

A primeira tabela versa sobre a escolaridade do grupo de funcionários terceirizados, em razão da natureza braçal das atividades executadas, nota-se que mais de 50% dos entrevistados possui um grau de escolaridade que o torne aptos ao exercício de outras atividades de melhor remuneração.

Tabela 02 – Indicação da profissão dos funcionários terceirizados

| Alternativas | Frequência | % |
|---------------------|------------|------|
| Zelador (a) | 7 | 11,1 |
| Auxiliar da cozinha | 8 | 12,7 |
| Auxiliar da limpeza | 27 | 42,9 |
| Área enfermagem | 3 | 4,8 |
| Área médica | 1 | 1,6 |
| Outro | 17 | 27,0 |
| Total | 63 | 100 |

Fonte: Dados da Pesquisa.

A tabela acima indica a alocação de pessoal terceirizado nas diversas atividades do Hospital da Polícia Militar, onde o maior número de funcionários terceirizados é empregado na limpeza das instalações, seguido do setor de cozinha da instituição, responsável entre outras coisas pela elaboração da dieta dos pacientes.

Tabela 03 – Indicação de funcionários que já trabalharam em empresas que prestam serviços terceirizados

| Alternativas | Frequência | % |
|--------------|------------|------|
| Sim | 54 | 85,7 |
| Não | 9 | 14,3 |
| Total | 63 | 100 |

Fonte: Dados da Pesquisa.

A análise da tabela confirma dados, onde anteriormente à elaboração dos questionários, acreditava-se que havia (e há) grande rotatividade dos funcionários deste setor da economia.

Tabela 04 – Indicação da quantidade de empresas de serviços terceirizados que o funcionário já trabalhou

| Alternativas | Frequência | % |
|--------------|------------|------|
| Uma | 12 | 19,0 |
| Duas | 11 | 17,5 |
| Três | 40 | 63,5 |
| Total | 63 | 100 |

Fonte: Dados da Pesquisa.

A resposta a este quesito reforça a hipótese anterior, e leva a crer que o setor de serviços terceirizados é marcado pela instabilidade das relações de trabalho transfigurada na alta rotatividade de empresas e profissionais, uma vez que mais de 60% dos entrevistados passou por mais de uma empresa.

Tabela 05 – Indicação do motivo da mudança de empresa

| Alternativas | Frequência | % |
|-----------------------------|------------|------|
| Demitido sem justa causa | 1 | 1,6 |
| Demitido por justa causa | 1 | 1,6 |
| Pediu demissão | 17 | 27,0 |
| Mudar de emprego | 26 | 41,3 |
| Baixa remuneração | 0 | 0,0 |
| Falta de pagamento | 6 | 9,5 |
| Falência da empresa | 4 | 6,3 |
| Problemas de relacionamento | 2 | 3,2 |
| Outro motivo | 6 | 9,5 |
| Total | 63 | 100 |

Fonte: Dados da Pesquisa.

Quanto à resposta deste item, vê-se detalhadamente, alguns dos motivos que levam os empregados de empresas terceirizadas a trocar de empresa, salienta-se pelo retro exposto que as relações de trabalho no setor são fragilíssimas, sendo posteriormente albergadas pela Justiça Trabalhista.

Tabela 06 – Indicação se o funcionário tem causas trabalhistas contra alguma empresa de serviços terceirizados

| Alternativas | Frequência | % |
|--------------|------------|------|
| Sim | 15 | 23,8 |
| Não | 48 | 76,2 |
| Total | 63 | 100 |

Fonte: Dados da Pesquisa.

Em que pese, em termos absolutos, o número relativamente baixo de funcionários com causas trabalhistas, em termos relativos os funcionários que tem causas trabalhistas na Justiça do Trabalho é elevado, poderíamos considerar que a cada 10 trabalhadores 2 têm lides no judiciário, o que demonstra o frágil equilíbrio das relações do trabalho no setor de empresas prestadoras de serviços terceirizados.

Tabela 07 – Indicação de funcionários que receberam indenizados por causas trabalhistas

| Alternativas | Frequência | % |
|--------------|------------|------|
| Sim | 10 | 15,9 |
| Não | 53 | 84,1 |
| Total | 63 | 100 |

Fonte: Dados da Pesquisa.

De forma detalhada o que se observa é que 15% do universo alvo da presente pesquisa foi indenizado por descumprimento da legislação trabalhista, cabe trazer a discussão o papel do Estado, co-responsável a lume do Direito Laboral a indenizar trabalhadores de empresas terceirizadas, quando do descumprimento do contrato de trabalho, pelos donos destas em relação aos seus funcionários.

Tabela 08 – Indicação do local onde a empresa presta serviços terceirizados

| Alternativas | Frequência | % |
|--------------|------------|------|
| Estado | 52 | 82,5 |
| Empresa | 7 | 11,1 |
| Outros | 4 | 6,3 |
| Total | 63 | 100 |

Fonte: Dados da Pesquisa.

Acima, nota-se claramente, o papel que o Estado desempenha na contratação de serviços terceirizados, qualquer pessoa com vaga noção de terceirizações poderia afirmar que esta modalidade de opção caberia tão somente à iniciativa privada, que a todo o momento busca o foco em sua atividade principal terceirizando aquilo que é acessório na operação.

Porém, do universo pesquisado, vislumbramos o Estado como o grande tomador de serviços terceirizados, quer pela facilidade e comodidade que isto representa e ou até pelos parâmetros implantados na onda neo-liberal do início dos anos 90, face o consenso de Washigton, que indicava a redução do aparato estatal como uma solução aos problemas de governabilidade notados, aquele tempo, nas democracias sul – americanas.

Tabela 09 – Indicação de avaliação dos serviços pela própria empresa

| Alternativas | Frequência | % |
|--------------|------------|------|
| Sim | 47 | 74,6 |
| Não | 16 | 25,4 |
| Total | 63 | 100 |

Fonte: Dados da Pesquisa.

Os dados levantados na pesquisa indicam que as empresas de serviços terceirizado colhem o “feedback” de suas operações, para orientar seus serviços, planejar seus estoques uma vez que fornecem materiais para a limpeza das instalações que lhe são confiadas.

Tabela 10 – Indicação de avaliação dos serviços pelo hospital

| Alternativas | Frequência | % |
|--------------|------------|------|
| Sim | 55 | 87,3 |
| Não | 8 | 12,7 |
| Total | 63 | 100 |

Fonte: Dados da Pesquisa.

Em contraponto ao item anterior, os serviços prestados são avaliados em maior percentagem, do que as empresas terceirizadas avaliam os serviços que realizam. Assim a percepção que cada pólo da relação tem é desigual e sem a devida interligação o que pode gerar desencontro de informações e a geração de boatos que prejudicam a relação supra mencionada.

Tabela 11 – Indicação de treinamento dos funcionários na empresa terceirizada

| Alternativas | Frequência | % |
|--------------|------------|------|
| Sim | 33 | 52,4 |
| Não | 30 | 47,6 |
| Total | 63 | 100 |

Fonte: Dados da Pesquisa.

A realização de treinamento dos funcionários pela empresa terceirizadas com certeza é um dado a ser melhorado, pois, um funcionário capacitado continuamente é um cartão de visita a futuros negócios da empresa. O dado apresentado com certeza deve ser aumentado pensando no bem-estar dos funcionários e da empresa pois desta simbiose nasceram vários frutos.

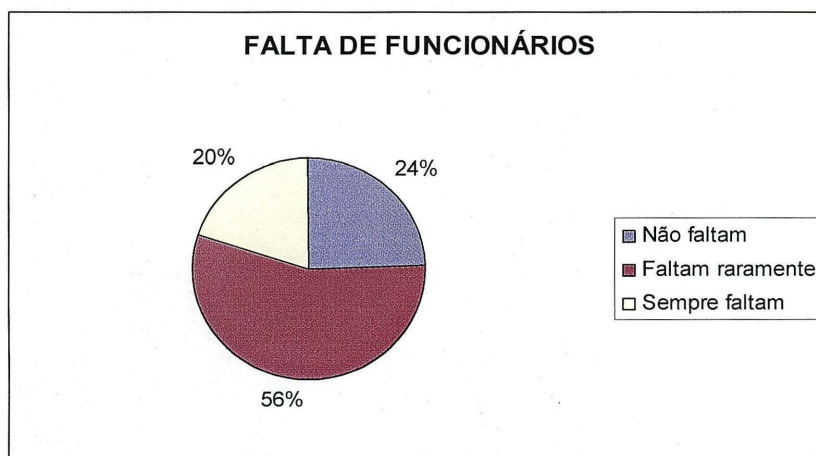
Tabela 12 – Indicação de avaliação do ambiente de trabalho pelo funcionário

| Alternativas | Frequência | % |
|--------------|------------|------|
| Excelente | 26 | 41,3 |
| Ótimo | 20 | 31,7 |
| Bom | 17 | 27,0 |
| Ruim | 0 | 0,0 |
| Péssimo | 0 | 0,0 |
| Total | 63 | 100 |

Fonte: Dados da Pesquisa.

Quanto às relações inter-pessoais, nota-se o bom relacionamento entre funcionários da contratada e contratante, observa-se que o primeiro grupo por trabalhar em funções acessórias e o segundo no foco na atividade fim, tem um bom relacionamento entre si. Conclui-se desta forma não haver concorrência entre os grupos, o que torna a terceirização uma ferramenta atraente a gestão dos negócios e ou atividades, tanto no setor privado quanto na seara do poder Estatal.

Gráfico 1 - Indicação de faltas dos funcionários

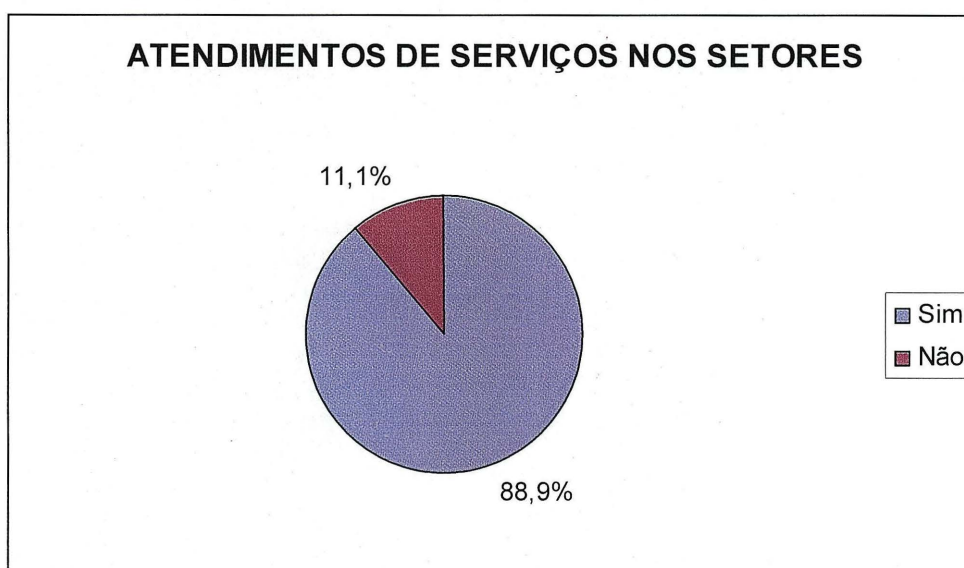


Fonte: Dados da Pesquisa.

A partir do gráfico 1, começa-se a trabalhar na análise do questionário expedido aos chefes de seção do Hospital da Polícia Militar, com a finalidade de perceber como os funcionários da contratante vêm o trabalho realizado pelos

funcionários terceirizados. Assim, através do item acima foi avaliado a assiduidade dos funcionários no emprego, vê-se que os mesmos têm compromisso com as suas atividades, logo, pode-se concluir que os problemas de rotatividade no setor estão ligados à relação entre o empregador do funcionário terceirizado e este trabalhador, afastando, assim, quaisquer causas relativas ao funcionário terceirizado, o local e os funcionários da empresa contratante.

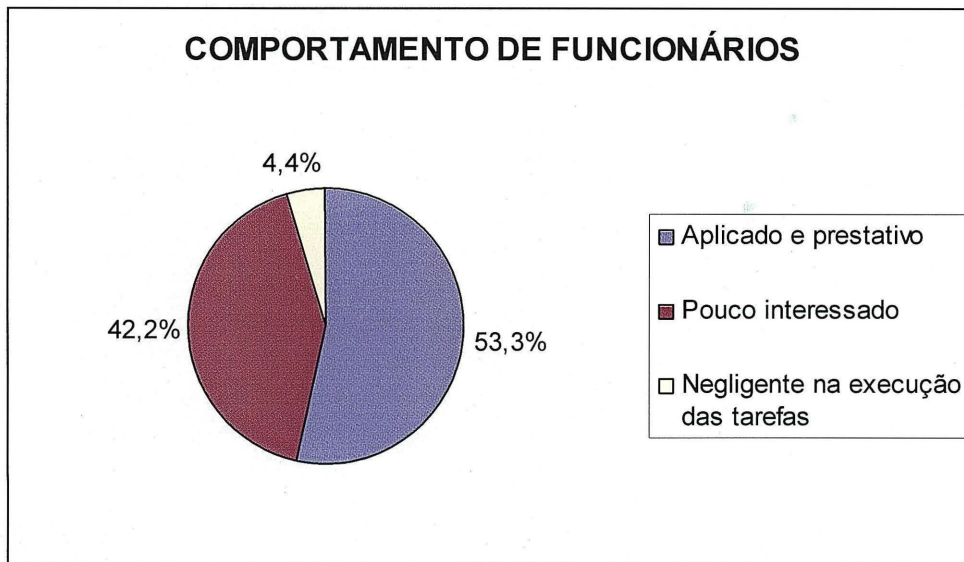
Gráfico 2 – Indicação de atendimento de serviços terceirizados quanto à necessidade.



Fonte: Dados da Pesquisa.

Quanto ao atendimento prestado, quase 90% dos entrevistados foi atendido em suas demandas, 11% de não atendimentos pode-se esclarecer como aquelas situações onde os funcionários das terceirizadas não deram atenção à solicitação de alguma atividade, por estarem realizando alguma outra solicitação e ou o numero de funcionários terceirizados naquele local de trabalho foi subdimensionado a demanda dos serviços existentes.

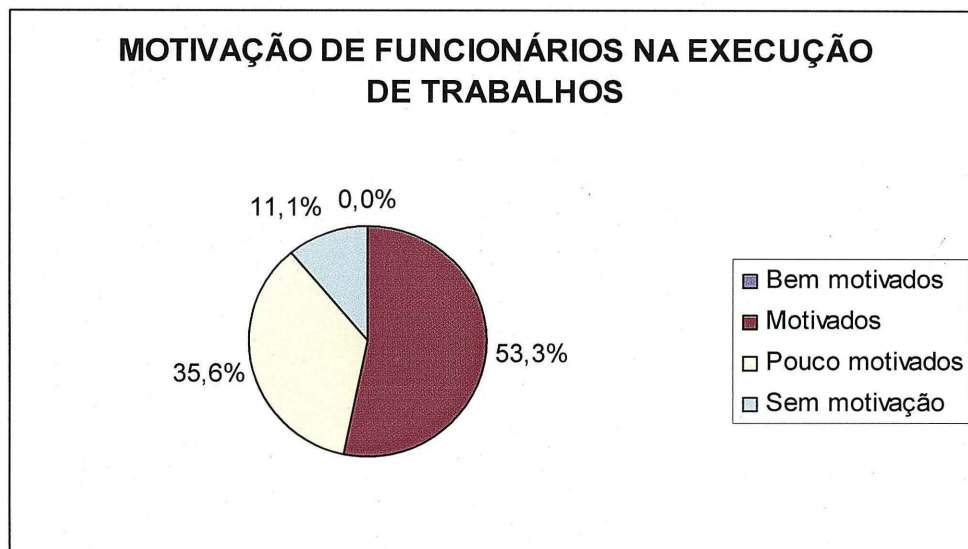
Gráfico 3 – Indicação do comportamento dos funcionários terceirizados no período de trabalho.



Fonte: Dados da Pesquisa.

De forma mais didática o gráfico acima, detalha como é atendimento prestado pelos funcionários das empresas terceirizadas, havendo ainda uma preponderância em prol da excelência do serviço prestado, preocupante se faz à parcela de servidores que não se empenha na execução de suas tarefas (42,2%), o que denota não haver a devida cobrança de quem fiscaliza os serviços, ou até o entendimento do que é correto cobrar em relação àqueles funcionários e as funções que desempenham.

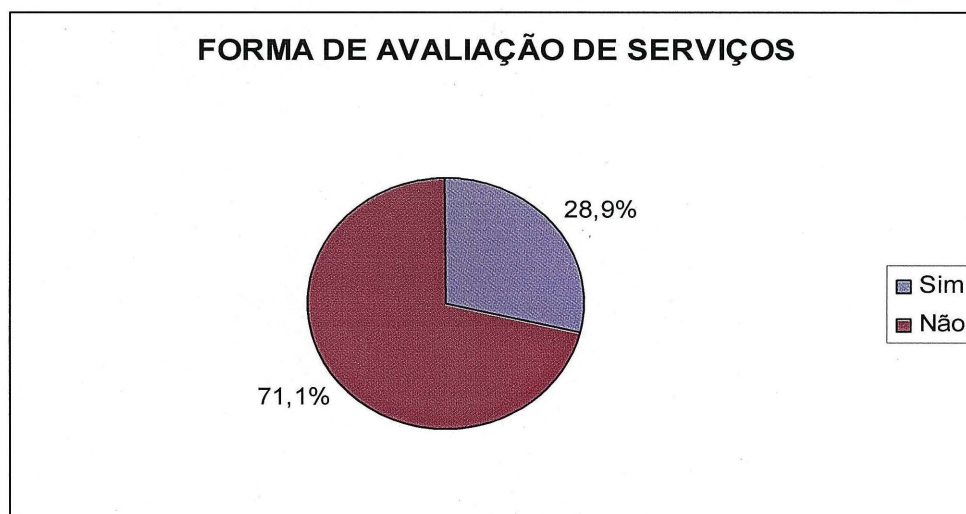
Gráfico 4 - Indicação da avaliação da motivação dos funcionários terceirizados na execução de seus trabalhos.



Fonte: Dados da Pesquisa.

A motivação é um parâmetro essencial da avaliação e do entendimento da execução de uma tarefa, logo, as impressões a “prima facie” de como as pessoas comportam-se durante o exercício de seus trabalhos são aquelas que prevalecem. Assim, mais da metade dos entrevistados é motivado e tal número não foge ao número de funcionários prestativos citados no item 15 (53,3% da amostra), havendo similaridade de comportamento também em relação àqueles funcionários pouco motivados com o exercício de suas tarefas.

Gráfico 5 - Indicação de avaliação dos serviços terceirizados no hospital.

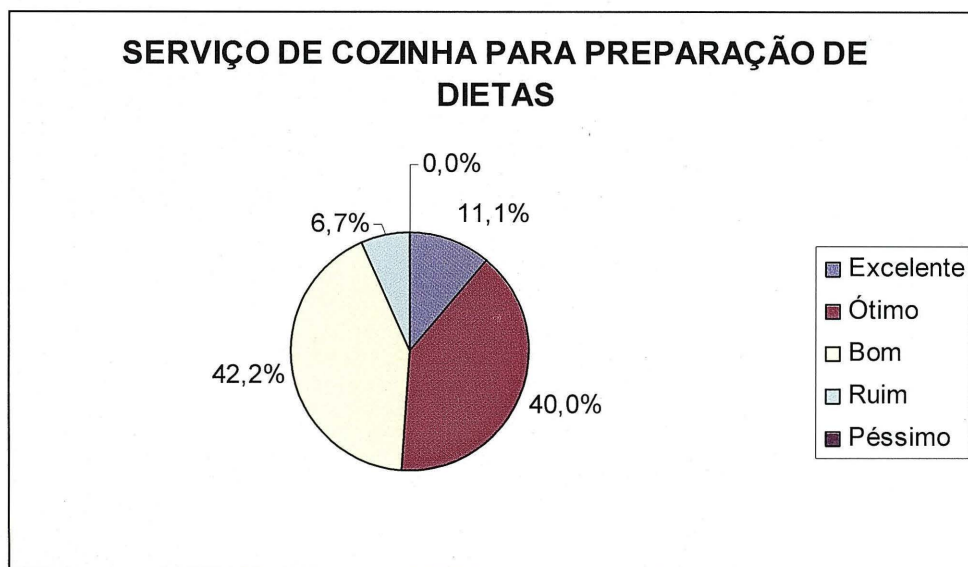


Fonte: Dados da Pesquisa.

O pouco que se avalia por parte da contratante dos serviços prestados pela contratada é preocupante, pois, extrai-se a falta de interesse desta em saber como estão sendo executados os serviços, em direção contrária o acompanhamento criterioso das atividades prestadas por terceiros implicaria na geração de melhores dados sobre o assunto.

Isto possibilitaria ao Administrador Público mais subsídios a futuras contratações e ou da necessidade de suprir demandas que não foram devidamente ajustadas no momento da contratação dos serviços terceirizados pela contratante, no caso em estudo, o setor público, especificamente o Hospital da Polícia Militar.

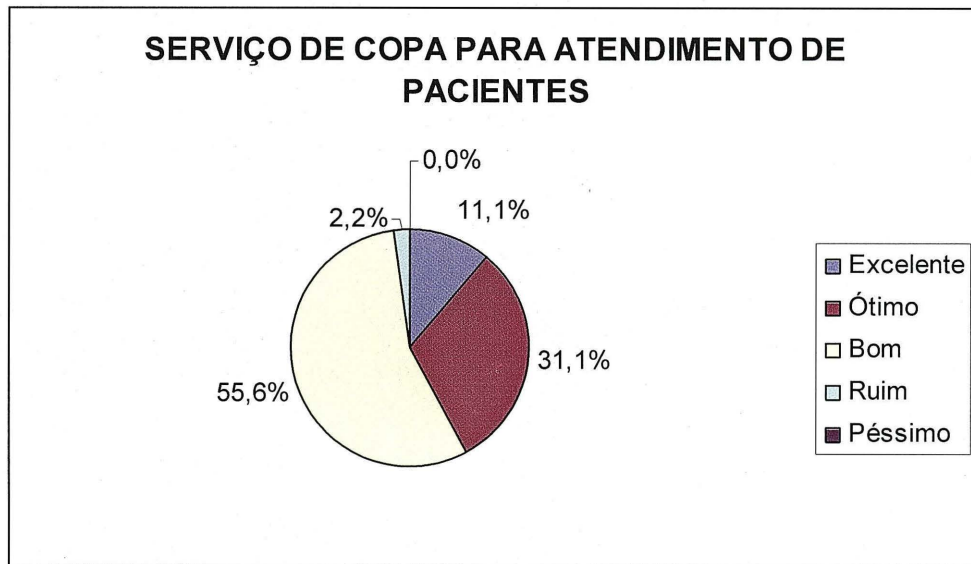
Gráfico 6 – Indicação de avaliação dos serviços na cozinha para preparação de dietas dos pacientes e funcionários.



Fonte: Dados da Pesquisa.

Doravante, até o final dos itens sondados em questionário dedicam-se de forma detalhada a demonstrar como os serviços prestados pela terceirizada é percebido neste ou naquele setor. Quanto à elaboração de dietas para os pacientes, o percentual de satisfação com este serviço é elevado, pois mais de 80% dos entrevistados credita positivamente os alimentos elaborados na cozinha do Hospital da Polícia Militar.

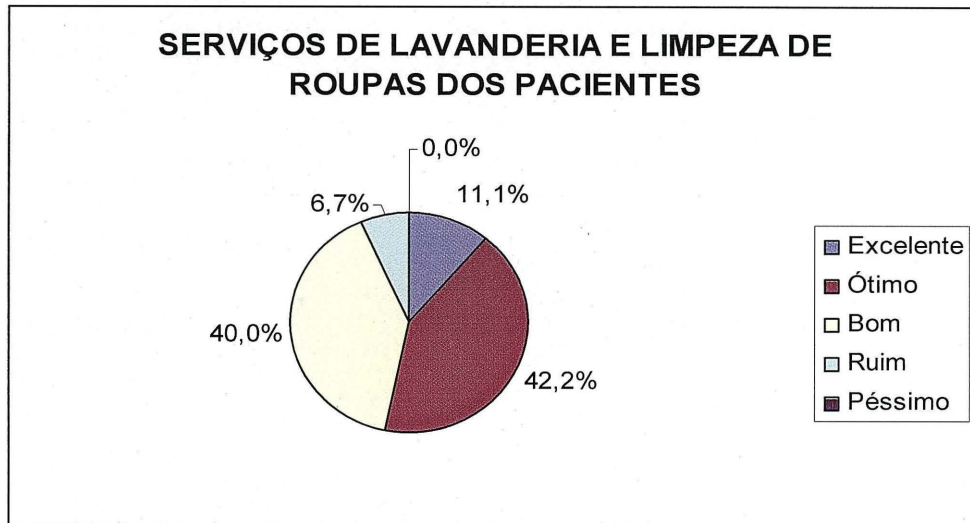
Gráfico 7 – Indicação de avaliação dos serviços na copa para atendimento dos pacientes nos quartos.



Fonte: Dados da Pesquisa.

Os serviços de copa acompanham o percentual elevado de satisfação dos entrevistados em relação ao serviço terceirizado, este inclusive é maior que a percepção notada nos serviços de cozinha, possivelmente, por serem estes funcionários uma ponte entre o que é elaborado em cozinha e o que é servido aos pacientes e demais funcionários do Hospital da Polícia Militar.

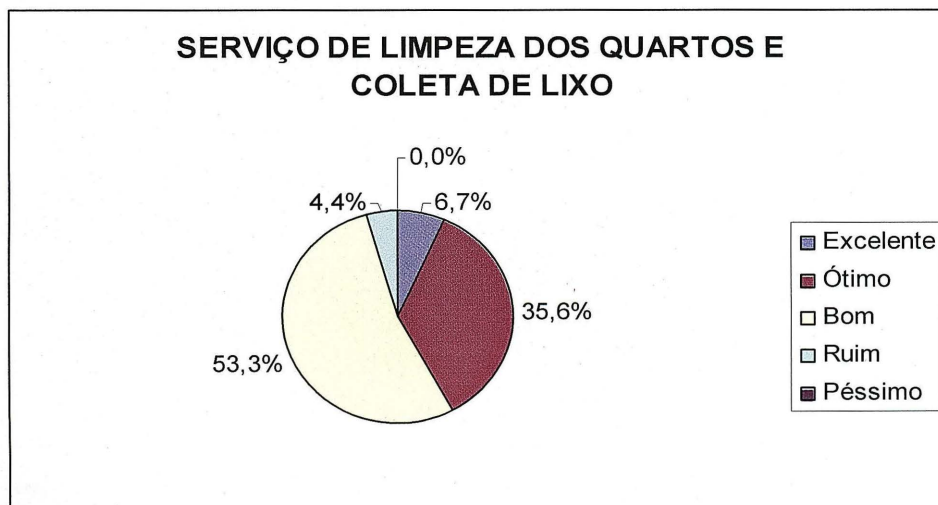
Gráfico 8 – Indicação de avaliação de serviços na lavanderia para coleta e higienização das roupas dos pacientes



Fonte: Dados da Pesquisa.

Acompanhando positivamente a avaliação iniciada acima, acrescentando que a excelência nos serviços de cozinha, copa, limpeza de roupas além do fato de serem pagos com recursos públicos, devem ter este padrão em razão do quadro de saúde das pessoas as quais se destinam, ambiente controlado e regido por normas que vão além daquelas verificadas em outros setores da atividade humana.

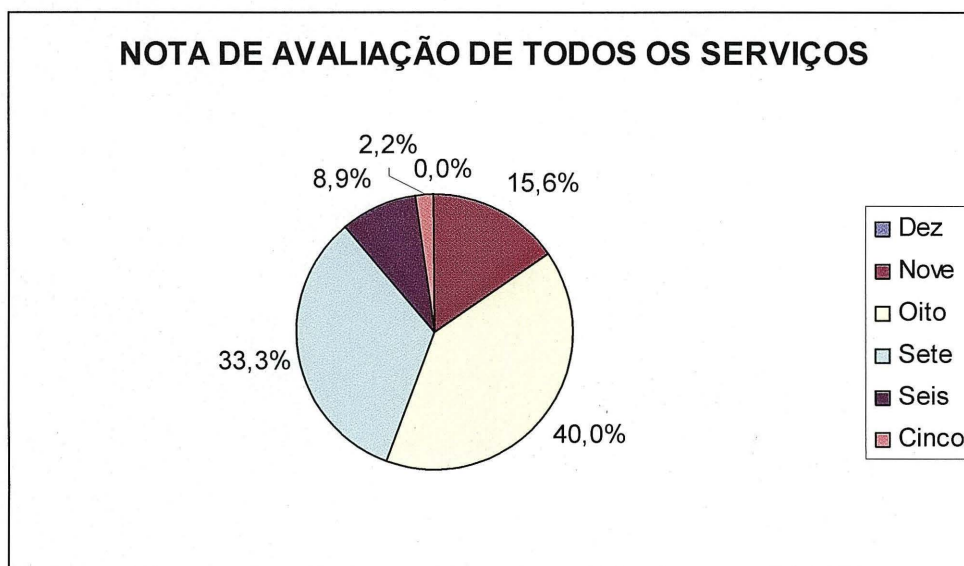
Gráfico 9 – Indicação de avaliação de serviços para limpeza dos quartos, corredores e coletas de lixo.



Fonte: Dados da Pesquisa.

É o maior percentual avaliado nesta pesquisa, a limpeza dos quartos e coleta de lixo, seguem a rigorosos padrões da vigilância sanitária e epidemiológico, a inobservância destes parâmetros acarreta na doença dos pacientes, por infecções redundando até em risco de vida, e aumentado o tempo de estadia de um enfermo nas instalações, o que é péssimo, face o crescente número de pessoas as quais o Hospital da Polícia Militar deve prestar serviços de saúde.

Gráfico 10 – Indicação da nota de avaliação para todos os serviços terceirizados.



Fonte: Dados da Pesquisa.

Por fim, uma avaliação geral de como são percebidos pelos funcionários da contratante os serviços prestados pelos terceirizados, o índice na média atribui nota 7, o que é positivo e mostra como esta ferramenta de gestão pode e deve ser aplicada em complemento as atividades finalísticas da Corporação.

Desta forma, em relação ao que pretende demonstrar o trabalho, foram elaborados dois questionários, como já foi dito, um aos funcionários da empresa contratada e outro para os da empresa contratante, no caso funcionários do Estado.

Logo, ficam estabelecidos pelos questionários os pólos passivo e ativo desta relação trabalhista. Quanto aos funcionários busca-se saber quem eram, como se relacionam com suas empresas e com os locais nos quais trabalham. O questionário

aplicado aos chefes de setores do Hospital da Policia Militar buscava coletar a percepção de como são realizados os serviços prestados pelas empresas terceirizadas, o que é um dos pilares deste trabalho de conclusão de curso.

Uma avaliação mais apurada municipais o Poder Publico de valiosos dados para a contratação de serviços, em especial neste Hospital que pela sua natureza diferenciada exigem como contrapartida o melhor serviço possível, pois, em última instancia lidam com vidas fragilizadas quer pela doença, quer por incidentes e ou acidentes derivados ou não do trabalho Policial, exemplificando, desde pequenas cirurgias até a recuperação de Policiais Militares baleados no cumprimento do dever.

Pelo que se menciona neste parágrafo anterior é necessário o perfeito funcionamento da infra-estrutura do Hospital da Policia Militar, tanto naquilo que é circunstancial (os serviços terceirizados) quanto no foco da estrutura que é o atendimento aos usuários da unidade hospitalar.

5. CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

O trabalho que se encerra nesta oportunidade buscou identificar os meios para implantar na instituição hospitalar e de uma ferramenta de administração, respectivamente o Hospital da Polícia Militar e a terceirização de serviços da atividade-meio e até da atividade-fim do referido Hospital da Polícia Militar. O estudo abordou a questão por meio de parâmetros legais, preceitos de Administração e da coleta de dados que poderiam ou não confirmar as hipóteses suscitadas numa primeira análise da questão. Do que se estudou e coletou surgem confirmações ou não de algumas idéias, e delas conclusões e recomendações a que se propusemos no início desta jornada.

Ressalta-se e constata-se que, o pessoal terceirizado atua nas diversas atividades do Hospital da Polícia Militar, onde o maior número de funcionários terceirizados é empregado na limpeza das instalações, seguido do setor de cozinha da instituição, responsável entre outras coisas pela elaboração da dieta dos pacientes. A intenção dos responsáveis por este trabalho foi a de prestar uma contribuição, evidenciando a necessidade destes serviços terceirizados num setor que opera com a saúde de milhares de usuários, reclamando por um atendimento de qualidade, no qual, encontram-se os serviços terceirizados ora estudados.

Atentando para a fundamentação teórica colheu-se a percepção que os autores têm sobre o tema, chegando-se a conclusão de que realmente os serviços terceirizados são prestados de forma eficiente, em diversas empresas e órgãos estatais. No foco do presente trabalho a terceirização se dá no Hospital da Polícia Militar, tendo alguns setores terceirizados, os quais atingem satisfatoriamente seus objetivos, claro que há desvantagens, todavia as vantagens prevalecem e com elas a motivação de continuar a terceirização.

Agora, retomando o que se citou no início desta conclusão e talvez o que de mais interessante este possa se dizer, são os dados levantados pela pesquisa de campo feita e colocada à disposição no capítulo 4 deste singelo trabalho. Um dos aspectos levantados é quanto à escolaridade do grupo de funcionários terceirizados, em razão da natureza braçal das atividades executadas, nota-se que mais de 50% dos entrevistados possui um grau de escolaridade que os torna aptos ao exercício

de outras atividades de melhor remuneração. Uma recomendação neste sentido é de parcerias entre empresas, sindicatos e o Estado, cuidem da promoção intelectual destas pessoas, capacitando-as para novas funções, elevando expectativas de melhoria de vida as estas humildes pessoas que trabalham em atividades terceirizadas. As parcerias acima mencionadas poderiam ser a de cessão de espaços no próprio Hospital da Polícia Militar para a educação de Jovens e Adultos através de cursos ministrados pela Secretária de Educação com a participação dos Sindicatos da Categoria.

Um outro aspecto significativo da pesquisa é o de que, há grande rotatividade dos funcionários deste setor da economia, esta era uma hipótese anterior à elaboração dos questionários, pois, mais de 60% dos entrevistados passou por mais de uma empresa. Um outro indicativo desta situação são as inúmeras audiências trabalhistas dos quais as Empresas e o Estado (subsidiariamente) são réus, inclusive, sendo os dois autores deste trabalho por questões funcionais nomeados representantes em tais contendas legais.

Ainda, ilustrando esta questão de forma detalhada o que se observa é que 15% do universo alvo da presente pesquisa foi indenizado por descumprimento da legislação trabalhista, cabe trazer a discussão o papel do Estado, co-responsável a lume do Direito Trabalhista a indenizar trabalhadores de empresas terceirizadas, quando do descumprimento do contrato de trabalho, pelos donos destas, em relação aos seus funcionários.

Assim, recomendamos a adoção de um cadastro formado a partir da investigação mais pormenorizada das informações relativas aos proprietários de empresas para evitar “calotes” e prestigiar os bons empresários do setor.

A pesquisa também demonstrou que existem problemas nas relações interpessoais entre os funcionários da contratada e da contratante, sendo isto até motivo de dispensa de 3% dos empregados terceirizados, neste sentido cursos e palestras para a mediação de conflitos poderiam ser dirigidos a ambos os públicos. Na tocante avaliação, a pesquisa apontou que as empresas (74,6% do Universo pesquisado) usam o “feedback” de suas operações, para orientar seus serviços, planejar seus estoques, uma vez que fornecem materiais para a limpeza das instalações que lhe são confiadas.

Já no setor público esta avaliação é menor e a título de sugestão deveria ser promovida de modo científico e de forma continuada. Assim, um banco de dados poderia ser formado, orientando como contratar, quem contratar, quem são as pessoas que compõem o universo dos funcionários de empresas terceirizadas.

O levantamento de suas demandas pode subsidiar uma série de políticas públicas, no setor de saúde, a exemplo, programas voltados à prevenção de acidentes de trabalho e lesões de esforço repetitivo. E até num plano mais elevado indicar políticas públicas como a de instituir linhas de crédito para atender estes trabalhadores, em relação à aquisição de bens de consumo e até por que não a compra da casa própria, esta última assertiva se justifica, pois, o setor de empresas terceirizadas cresce de modo continuado em suas atividades em todo o País.

A avaliação acima mencionada poderia pesquisar temas relacionados como as ações trabalhistas que são propostas contra o ente público por funcionários terceirizados. Como se constatou o assunto é vasto e pouco pesquisado, fica a sugestão para que novos estudantes façam novas pesquisas sobre este assunto que é de suma importância para a administração pública.

Ao fim de nosso trabalho, concluímos que, a terceirização é em relação ao material estudado e coletado de suma importância, chegando ao patamar da eficiência, onde é possível afirmar que, esse meio de contratação tem contribuído para o aperfeiçoamento e eficácia dos serviços prestados pelo Hospital da Polícia Militar.

6. REFERÊNCIAS

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DAS EMPRESAS DE SERVIÇOS TERCEIRIZÁVEIS E DE TRABALHO TEMPORÁRIO. Disponível em: <<http://www.assertem.com.br>>. Acesso em: 27 novembro 2008.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. Apresentação de citações em documentos, NBR 10520. Rio de Janeiro, 2002.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. Referências, NBR 6023. Rio de Janeiro, 2002.

AGUILAR, M. S; e Egg, E. A.. Avaliação de Serviços e Programas de Saúde. Petrópolis: Vozes, 1994.

AMATO NETO, J. Reestruturação industrial, terceirização e redes de subcontratação, Revista de Administração de Empresas. São Paulo: 1995. 35 (2): p.33-42. Mar - abr.

ANDRADE, M. de. Metodologia da Pesquisa Científica. São Paulo: Atlas. 2006.

BELLONI, I.. Metodologia de Avaliação em Políticas Públicas: uma experiência em educação profissional/Isaura Belloni, Heitor de Magalhães, Luiza Costa de Souza. São Paulo: Cortez, 2000.

BEUREN, I. M.. Como elaborar trabalhos monográficos em Contabilidade: teoria e prática. 2.ed., São Paulo: Atlas, 2004.

BRASIL, CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988. Publicado no D.O.U. de 5.10.1988.

BRASIL, LEI Nº 10.406/02. Institui o Código Civil Brasileiro. Publicado no D.O.U. de 11.1.2002.

BRASIL, Lei nº: 5.764/71. Define a Política Nacional de Cooperativismo, institui o regime jurídico das sociedades cooperativas, e dá outras providências. Publicado no D.O.U. de 16.12.1971.

BRASIL, **Lei 8.666/93**. Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. Publicado no D.O.U. de 22.6.1993 e republicado no D.O.U de 6.7.1994.

BRASIL, **Lei 10.520/2002**. Institui, no âmbito da União, Estados, Distrito Federal e Municípios, nos termos do art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, modalidade de licitação denominada pregão, para aquisição de bens e serviços comuns, e dá outras providências. Publicado no D.O.U. de 18.7.2002.

BRASIL, **Lei Complementar 101/2000**. Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências. Publicada no D.O. de 5.5.2000.

BRASIL, **Lei 10192/01**. Conversão da MPv nº 2.074-73, de 2001. Dispõe sobre medidas complementares ao Plano Real e dá outras providências. Publicado no D.O.U. de 16.2.2001.

BRASIL, **Lei 9069/95**. Conversão da MPv nº 1.027, de 1995. Dispõe sobre o Plano Real, o Sistema Monetário Nacional, estabelece as regras e condições de emissão do REAL e os critérios para conversão das obrigações para o REAL, e dá outras providências. Publicado no D.O.U. de 30.6.1995.

BRASIL, PARANÁ, **Lei Estadual 15.608/2007**. Estabelece normas sobre licitações, contratos administrativos e convênios no âmbito dos Poderes do Estado do Paraná. Publicado no Diário Oficial Nº 7537 de 16/08/2007.

BRASIL, PARANÁ, **Decreto lei 4862/98**. Os órgãos da Administração Direta e da Indireta do Poder Executivo deverão exigir das empresas prestadoras de serviços à comprovação de quitação de débitos com a Previdência Social. Publicado no Diário Oficial Nº 5349 de 06/10/1998.

CARVALHO FILHO, J. dos S.. **Manual de Direito Administrativo**. 4º ed. Rio de Janeiro: Lumem Juris, 1999.

CAVALCANTI JÚNIOR, O. **A terceirização das relações laborais**. São Paulo: LTr, 1996.

CERVO, A. L.; e BERVIAN, P. A. **Metodologia Científica**. 5 ed. São Paulo: Prentice Hall, 2002.

CHERCHGLIA, M. L.. **Terceirização do trabalho nos serviços de saúde: alguns aspectos conceituais, legais e pragmáticos.** Disponível em: <http://www.opas.org.br/rh/publicacoes/textos_apoio/pub04U3T5.pdf>. Acesso em 10 mai 09.

COPOLA, G.. **Cooperativas podem participar de licitações.** Boletim de licitações e contratos. São Paulo, v 15, n 2, fev., 2002.

DENCKER, A.. **Método e Técnica de pesquisa em Turismo,** São Paulo: Futura, 1998.

DI PIETRO, M. S. Z.. **Parcerias na Administração Pública.** São Paulo: Editora Altas, 1999.

DI PIETRO, M. S. Z.. **Direito Administrativo.** 14^o ed. São Paulo: Editora Altas, 2002.

FERNANDEZ, Ma.. Disponível em: <<http://www.brasiliano.com.br/outsourcing.php?PHPSESSID=47846849767fe7a18040bcb911a2ac67>>. Acesso em: 17 Mai 09.

Folha SP. 22/12/2005. Disponível ainda em <<http://www.arbeiten.com.br/site/dicasb.asp?tipo=3>>. Acesso em: 14 abril 2009.

GIL, A. C.. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social.** 5^o ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GIL, A. C.. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa.** São Paulo: Atlas, 1991.

GIOSA, L. A.. **Terceirização Uma Abordagem Estratégica.** 3^o ed. São Paulo: Livraria Pioneira, 1994.

GRANGEIRO, R. M. de J.. **Terceirização.** Monografia apresentada no curso de Organização, Sistemas e Métodos das Faculdades Integradas Campos Salles. Disponível em:<<http://www.maurolaruccia.adm.br/trabalhos/terceiriz.htm>>. Acesso em: 02 maio 2009.

INDRIUNAS, L.. **Como funciona a terceirização de empresas.** Disponível em: <<http://empresasefinancas.hsw.uol.com.br/terceirizacao-empresas.htm>>. Acesso em: 27 março 2009.

JUSTEN FILHO, M.. **Comentários à Lei de Licitações e Contratos Administrativos.** 8 ed. São Paulo: Dialética, 2000.

LENIRA, J. S.; SOUTO, C. F., e Newton Dorneles. **Terceirização Passo a Passo**. 2ª ed. Porto Alegre: Sagra –DC Luzzatto, 1993.

LIMA, Denise Hollanda Costa. **Terceirização na Administração Pública: As Cooperativas de Trabalho**. Belo Horizonte: Forum, 2007.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria;. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 2002.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria;. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MARCONI, Marina A.; LAKATOS, Eva M. **Técnicas de Pesquisa: Planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 1996.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A Terceirização e o Direito do Trabalho**. 3 ed. 1ª Tiragem. São Paulo: Atlas, 2002.

MATTAR, F. N. **Pesquisa de Marketing: Edição Compacta**. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 1996.

MELCHOR, Paulo. **Terceirização**. Disponível em: <[http://www.biblioteca.sebrae.com.br/bds/BDS.nsf/66B94CCEA528C79003257148005D335E/\\$File/NT000AFBBE.pdf](http://www.biblioteca.sebrae.com.br/bds/BDS.nsf/66B94CCEA528C79003257148005D335E/$File/NT000AFBBE.pdf)>. Acesso em: 12 abril 2009.

MAUAD, Marcelo. **Cooperativas de Trabalho - Sua Relação com o Direito do Trabalho**, 2a ed., São Paulo, Ltr, 2001.

PEDONE, Luis. **Formulação, Implementação e Avaliação de Políticas Públicas**. Brasília: Fundação Centro de Formação do Servidor Público, 1986.

PEREIRA, Armand F. **Cooperativas: mudanças, oportunidades e desafios**. Ed. em colaboração com Lucienne Freire e Lizzie Lagana. Brasília: OIT e LTr, 2001.

QUEIROZ, Carlos Alberto Ramos de. **Manual de terceirização: onde podemos errar no desenvolvimento e na implantação dos projetos e quais são os caminhos do sucesso**. São Paulo: STS, 1992.

RAUPP, Fabiano Maury; BEUREN, Ilse Maria. **Metodologia da Pesquisa Aplicável às Ciências Sociais**. In BEUREN, Ilse Maria: organizadora e colaboradora. Como Elaborar Trabalhos Monográficos em Contabilidade: teoria e prática. 2 ed. São Paulo: Atlas, 2004.

RIGOLIN, Ivan Barbosa. **Cooperativas em licitação: podem participar**. Boletim de licitações e contratos. São Paulo, Jan. 2002.

SALOMON, Délcio Vieira. **Como Fazer uma monografia: elementos de metodologia do trabalho científico**. 5 ed. Belo horizonte: Interlivros, 1977.

SANTANA, Jair Eduardo; GUIMARÃES, Fábio. **Podem as cooperativas participar de licitação?** Boletim de licitações e contratos. São Paulo, Jan. 2002.

SILVA, Antonio Carlos Ribeiro. **Metodologia da Pesquisa aplicada à Contabilidade**. São Paulo: Atlas, 2003.

SILVA, Paulo Renato Fernandes da. **Cooperativas de trabalho, terceirização da mão-de-obra e direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2005.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. São Paulo: Atlas, 1997.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 10ª ed. São Paulo: Atlas, 2008.

VIEIRA, Antonieta Pereira; FURTADO, Madeline Rocha; VIEIRA, Henrique Pereira; FURTADO, Monique Rafaella Rocha. **Gestão de Contratos de Terceirização na Administração Pública - Teoria e Prática**. 3ª Edição. Belo Horizonte: Fórum, 2008.

Yin, Robert K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. Porto Alegre: Bookman, 2001.

7. APÊNDICES

7.1. APÊNDICES – I - QUESTIONÁRIO ESTRUTURADO PARA FUNCIONÁRIOS

Questionário destinado aos funcionários terceirizados para avaliação dos serviços prestados no Hospital da Polícia Militar.

Responder todas as perguntas sem se identificar, será mantido o sigilo.

I- DADOS DO ENTREVISTADO:

Grau de escolaridade:

sem escol. 1º grau incomp. 2º grau incomp. 1º grau comp. 2º grau comp. curso superior

Profissão:

Zelador (a) Aux cozinha Aux limpeza Área enfermagem Área Médica Outro: _____

II- Perguntas:

1. Anteriormente, você já trabalhou em empresas que prestam serviços terceirizados?

Sim

Não

2. Em caso positivo, você já trabalhou em quantas empresas de serviço terceirizado?

Uma

Duas

Três

3. Se você já trabalhou em mais de uma empresa de serviço terceirizado, qual foi o motivo de sua mudança?

Foi demitido sem justa causa

Foi demitido por justa causa

Pediu demissão

Mudar de empresa

Baixa remuneração

Falta de pagamento

Falência da empresa

Problemas de relacionamento

Outro motivo: _____

4. Você teve ou têm causa trabalhista contra alguma empresa de serviços terceirizado na qual trabalhou?

Sim

Não

Se SIM

exemplifique: _____

5. Em caso positivo foi indenizado(a)?

Sim

Não

Senão, por
quê? _____

6. A(s) empresa(s) de serviço(s) terceirizado(s) na quais você trabalhou prestavam
serviços para?

Estado

Empresa

Outros

Se outros,
quais? _____

7. Os serviços que você presta são avaliados pela empresa que você trabalha?

Sim

Não

Se SIM, de que forma você é avaliado(a), favor
exemplificar _____

8. Os serviços que você presta, são avaliados pelo Hospital onde você trabalha?

Sim

Não

Se SIM, de que forma você é avaliado(a), favor
exemplificar _____

9. Você já recebeu algum tipo de treinamento pela empresa que você trabalha, para
melhor exercer suas funções?

Sim

Não

Se SIM, que tipo de treinamento, favor
exemplificar _____

10. Como você avalia o seu ambiente de trabalho?

excelente

ótimo

bom

ruins

péssimo

7.2. APÊNDICE – II - QUESTIONÁRIO ESTRUTURADO PARA CHEFES E
FUNCIONÁRIOS DE SAÚDE

Questionário destinado aos Chefes de setores e profissionais de saúde para avaliação dos serviços terceirizados utilizados no Hospital da Polícia Militar.

Responder todas as perguntas sem se identificar, será mantido o sigilo.

1. Com relação às faltas, os funcionários?

Não faltam Faltam raramente Sempre faltam

2. Quando há necessidade de utilização de algum serviço terceirizado, você é atendido?

Sim Não

3. Com relação ao comportamento dos funcionários terceirizados em períodos de trabalho?

Aplicado e prestativo Pouco interessado Negligente na execução das tarefas

4. Como você avalia a motivação dos funcionários terceirizados na execução dos seus trabalhos?

Bem motivados Motivados Pouco motivados Sem motivação

5. Existe alguma forma de avaliação dos serviços terceirizados em seu local de trabalho?

Sim Não

Caso a resposta for SIM, de que forma é avaliado o serviço: _____

6. Os serviços terceirizados na Cozinha para preparação de dietas dos paciente e funcionários são?

excelente ótimo bom ruins péssimos

7. Os serviços terceirizados na Copa para atendimento nos quartos dos pacientes são?

excelente ótimo bom ruins péssimos

8. Os serviços terceirizados na Lavanderia para coleta e limpeza das roupas dos pacientes são?

excelente ótimo bom ruins péssimos

9. Os serviços terceirizados para limpeza dos quartos, corredores e coletas de lixo são?

excelente ótimo bom ruins péssimos

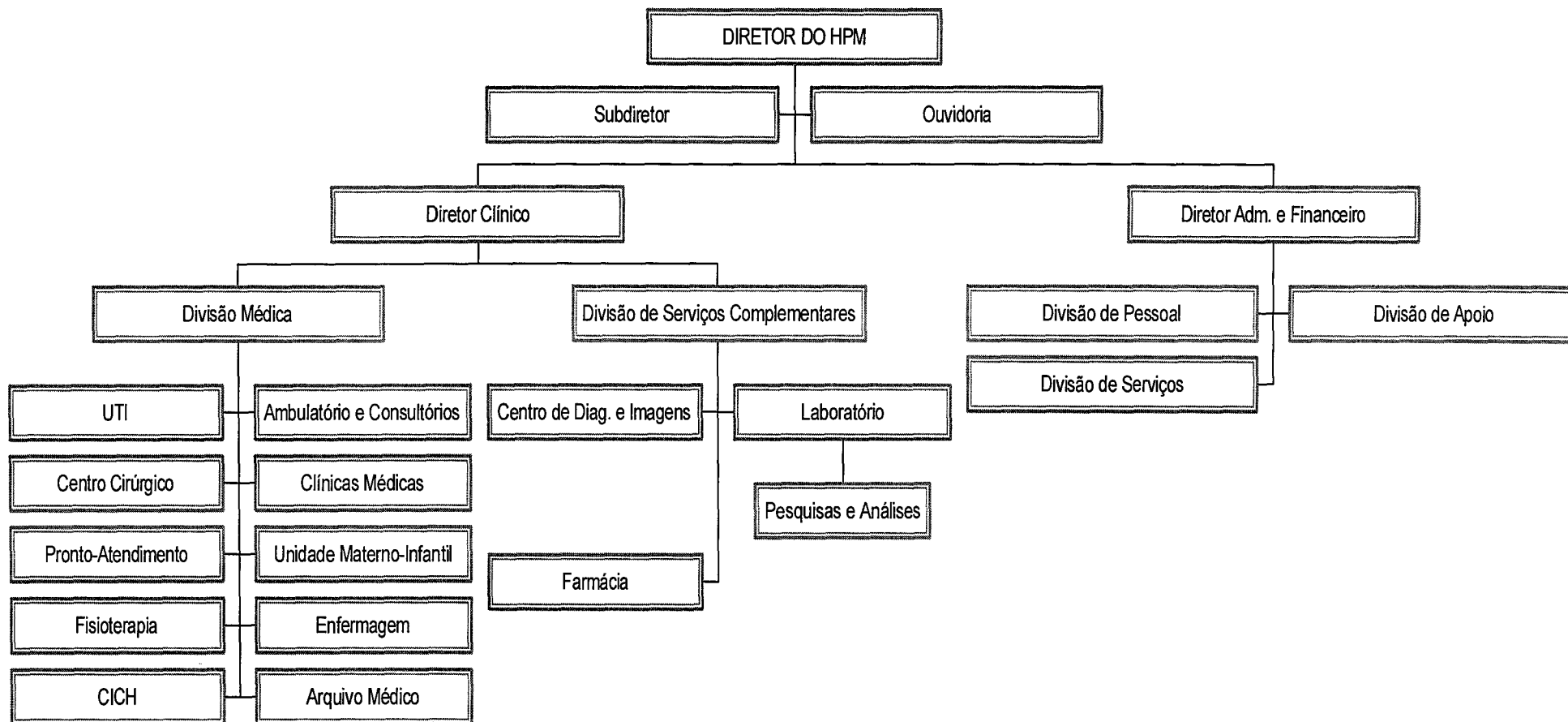
10. Dê uma nota para todos os serviços terceirizados pelo Hospital da Polícia Militar?

10 9 8 7 6 5

8. ANEXOS

8.1. ANEXO – I – ORGANOGRAMA DO HOSPITAL DE POLÍCIA MILITAR

ORGANOGRAMA DO HOSPITAL DE POLÍCIA MILITAR



8.2. ANEXO – II – RELAÇÃO DE LEIS ESPECÍFICAS FEDERAIS

LEIS ESPECÍFICAS FEDERAIS

- CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988.

Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembléia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus, a seguinte CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL.

- LEI Nº 5.764, DE 16 DE DEZEMBRO DE 1971.

Define a Política Nacional de Cooperativismo, institui o regime jurídico das sociedades cooperativas, e dá outras providências.

- LEI Nº 8.666, DE 21 DE JUNHO DE 1993.

Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências.

- LEI Nº 9.069, DE 29 DE JUNHO DE 1995.

Dispõe sobre o Plano Real, o Sistema Monetário Nacional, estabelece as regras e condições de emissão do REAL e os critérios para conversão das obrigações para o REAL, e dá outras providências.

- LEI COMPLEMENTAR Nº 101, DE 4 DE MAIO DE 2000.

Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências.

- LEI Nº 10.192, DE 14 DE FEVEREIRO DE 2001.

Dispõe sobre medidas complementares ao Plano Real e dá outras providências.

- LEI FEDERAL Nº 10.520, DE 17 DE JULHO DE 2002.

Institui, no âmbito da União, Estados, Distrito Federal e Municípios, nos termos do art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, modalidade de licitação denominada pregão, para aquisição de bens e serviços comuns, e dá outras providências.

8.3. ANEXO – III – RELAÇÃO DE LEIS ESPECÍFICAS ESTADUAIS

LEIS ESPECÍFICAS ESTADUAIS

- LEI Nº 15608 - 16/08/2007.

Súmula: Estabelece normas sobre licitações, contratos administrativos e convênios no âmbito dos Poderes do Estado do Paraná.

- DECRETO Nº 6103 - 07/02/2006.

Súmula: Regulamenta o FASPM - Fundo de Atendimento à Saúde dos Policiais Militares do Paraná. Regulamenta o FASPM (Fundo de Atendimento à Saúde dos Policiais Militares do Paraná), criado pela Lei nº 14.605, de 2005.

- LEI Nº 15340 - 22/12/2006.

Súmula: Estabelece normas sobre licitações, contratos administrativos e convênios no âmbito dos Poderes do Estado do Paraná.

- LEI 14605 - 05 de Janeiro de 2005.

Súmula: Dispõe que o atendimento à saúde dos militares estaduais da ativa, da reserva remunerada, reformados e respectivos dependentes de que trata o art. 60 da Lei nº 6.417/73, será proporcionado pelo órgão encarregado da gestão do Sistema de Atendimento à Saúde dos Servidores do Estado do Paraná.

- DECRETO LEI Nº 4862, 05 DE OUTUBRO DE 1998.

Súmula: Os órgãos da Administração Direta e da Indireta do Poder Executivo deverão exigir das empresas prestadoras de serviços a comprovação de quitação de débitos com a Previdência Social.