

---

# Fiscalização de contratos públicos com fornecimento de mão de obra exclusiva à luz do eSocial: estudo de caso no IFSC

## Supervision of Public Contracts With Exclusive Work Supply in the Light of the Social: Case Study In IFSC

SANDRA FÁTIMA SETTE 

JACIR FAVRETTO 

FERNANDO MACIEL RAMOS 

### RESUMO

O artigo teve como tema a fiscalização de contratos públicos com fornecimento de mão de obra exclusiva à luz do eSOCIAL: estudo de caso no IFSC. A pesquisa ocorreu por meio de uma abordagem qualitativa inclinando-se para pesquisa descritiva com apoio de pesquisa bibliográfica e documental. O instrumento de coleta de dados foi entrevista semiestruturada realizada por meio da ferramenta *Google Meet* com fiscais administrativos de contratos com mão de obra exclusiva. A análise dos dados realizou-se com base nas respostas das entrevistas e o entrelaçamento da literatura correlata. As conclusões do trabalho são no sentido de que há excesso de manualização no processo de fiscalização, necessidade de capacitação permanente e específica. Também se evidenciou a necessidade de sistematização no processo de fiscalização e de melhoria na comunicação entre Reitoria e câmpus. Apurou-se que as informações trabalhistas, previdenciárias e tributárias, solicitadas e fiscalizadas, mensalmente, às empresas prestadoras de serviços de mão de obra exclusiva ao IFSC, de fato estão disponíveis na base de dados do eSocial, conforme análise aos eventos, manuais e orientações do referido sistema o que

evidencia a sua importância e possibilidade de utilização para a fiscalização. O estudo contribui para que se tenha um novo olhar para o processo de fiscalização, com a implantação de grupo de discussão entre fiscais, implantação de ambiente colaborativo digital, em atendimento à solicitação de 'manual', considerando a dinâmica e interação deste modelo, contornando a burocracia para constituição de comissões e atendendo ao pedido de construção coletiva, desse ambiente, pelos fiscais entrevistados.

**Palavras-chave:** Contratos públicos; Fiscalização; Mão de obra exclusiva; eSocial.

## **ABSTRACT**

The article had as its theme the inspection of public contracts with the supply of exclusive labor in the light of eSOCIAL: case study at IFSC. The research took place through a qualitative approach leaning towards descriptive research with the support of bibliographic and documentary research. The data collection instrument was a semi-structured interview conducted through the Google Meet tool with administrative inspectors of contracts with exclusive labor. Data analysis was performed based on the responses of the interviews and the intertwining of the related literature. The conclusions of the work are that there is an excess of manualization in the inspection process, the need for permanent and specific training. The need to systematize the inspection process and to improve communication between the Rectory and the campus was also evident. It was found that the labor, social security and tax information, requested and inspected, on a monthly basis, from companies providing labor services exclusively to IFSC, are in fact available in the eSocial database, according to the analysis of the events, manuals and guidelines of the referred system, which shows its importance and possibility of use for inspection. The study contributes to a new look at the inspection process, with the implementation of a discussion group among inspectors, implementation of a digital collaborative environment, in response to the request for a 'manual', considering the dynamics and interaction of this model, bypassing bureaucracy for setting up commissions and meeting the request for collective construction of this environment, by the interviewed inspectors.

**Keywords:** Public contracts; Oversight; Exclusive labor; eSocial.

## INTRODUÇÃO

A terceirização junto aos órgãos públicos tem como premissa desinchar a máquina pública com a consequente redução de gastos, bem como fazer com que estes entes possam dar maior atenção as suas atividades-fim o que, a princípio, garante maior qualidade de seus serviços disponibilizados à sociedade. Nesse sentido, Marinho *et al.* (2018) apresentam a reforma administrativa com o objetivo de reduzir o tamanho do Estado, mantendo sob sua responsabilidade apenas as atividades presumidamente típicas e exclusivas, transferindo às empresas privadas, mediante contratos de serviços, a execução de atividades consideradas acessórias à missão estatal.

Em razão disso, tem sido comum na administração pública, terceirizar determinadas atividades. No Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina (IFSC), autarquia federal, terceiriza atividades como, recepção, zeladoria, limpeza, vigilância, dentre outras. Como forma de garantir a qualidade, eficiência e segurança dos trabalhos prestados pelos terceirizados, bem como afastar responsabilidades da Instituição, tem executado a fiscalização dos serviços contratados e também o cumprimento, por parte das empresas privadas contratadas, de obrigações legais, a exemplo das trabalhistas e previdenciárias.

A atividade fiscalizatória demonstra-se de difícil condução face o elevado volume de dados a serem fiscalizados, bem como em relação ao preparo dos mesmos para uma correta e eficiente fiscalização. Um desafio diário para os fiscais que se veem diante de elevada burocracia e um volume significativo de informações que devem ser solicitadas às empresas que, não raras vezes, não as enviam ou quando o fazem remetem informações equivocadas, incompletas ou mesmo diversas das solicitadas.

O resultado é uma série de contratemplos que prejudicam sensivelmente o trabalho de fiscalização que se agrava ainda mais quando o número de fiscais é limitado. Torna-se, então, imprescindível a otimização do trabalho em relação aos contratos públicos com mão de obra exclusiva, ou seja, há a necessidade de existência de uma base de dados informatizada, completa, com informações que atendam às demandas da fiscalização dos contratos. O eSocial apresentou-se como potencial banco de dados, uma vez que, junto ao

mesmo existe uma gama de informações demandadas na fiscalização dos contratos de mão de obra exclusiva junto ao IFSC.

Fantoni (2014), lembra que o eSocial é o instrumento mais importante para estreitar as relações entre empregados, empregadores e Governo desde a Consolidação das Leis Trabalhistas - Decreto-Lei nº 5.452/1943. Em suma, com a utilização do eSocial nos moldes citados, abre-se a possibilidade da execução correta e eficiente da fiscalização das obrigações contratuais, permitindo à administração ser mais moderna e enxuta, bem como propensa a redução de falhas, inovando na forma de fiscalizar, especialmente, na fiscalização administrativa de contratos com mão de obra exclusiva.

Nesse contexto, estabeleceu-se como problemática do estudo o questionamento: É possível que as informações constantes no eSocial contribuam para a eficiente fiscalização administrativa, dos contratos terceirizados com dedicação de mão obra exclusiva no IFSC, atendendo às necessidades dos Fiscais Administrativos do IFSC?

Estabeleceu-se como objetivo geral do estudo analisar o processo de fiscalização dos contratos públicos com fornecimento de mão obra exclusiva no IFSC à luz do eSocial e do atendimento às necessidades dos Fiscais Administrativos do IFSC. Contando com objetivos específicos que envolvem o caracterizar o processo de fiscalização de contratos públicos com fornecimento de mão de obra exclusiva do IFSC; apresentar as informações de fiscalização dos contratos com dedicação exclusiva exigidas na legislação vigente e nos editais do IFSC que estão presentes nos eventos do eSocial; e ainda propor, a partir da análise dos dados coletados, e da literatura, recomendações para melhoria dos processos de fiscalização.

O estudo justifica-se por apresentar contribuição acadêmica por ser um assunto relevante, atual e pouco discutido pela academia, conforme verificado na bibliometria. Inovar na gestão da administração pública, assegurando os direitos dos terceirizados, reduzindo re-informações da empresa ao estado e garantindo a melhor prestação de serviços aos usuários é a proposição de contribuição prática. Como ganhos sociais estão os benefícios à comunidade que recebe os serviços terceirizados com maior qualidade, os terceirizados que garantem seus direitos trabalhistas e previdenciários garantidos e as empresas por otimizarem sua prestação de dados.

## **A TERCEIRIZAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA BRASILEIRA**

A terceirização, que já ocorria na iniciativa privada, com a proposta de Reforma do Estado Brasileiro, efetivada pela Emenda Constitucional nº 19/1998, começou a ganhar maior espaço na Administração Pública nacional (DI PIETRO, 2017, p. 441). Vieira, Vieira, Furtado e Furtado (2006) expõe que a política de terceirização da mão de obra na Administração Pública brasileira ganhou força nos anos 90, com a aprovação do Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado pelo então Presidente da República, Fernando Henrique Cardoso a criação de novas carreiras de nível superior e extinção de cargos de nível médio e intermediário, a exemplo de servente de limpeza, cozinheiro, agente de vigilância, etc.

Conceição (2019) apresenta, em sua pesquisa que assim como na esfera privada, no serviço público a crescente em terceirizações é intensa, estima-se que a proporção de funcionários terceirizados nas Instituições Federais de Ensino Superior - IFES, chegue a 70% do total de servidores (IPEA, 2018), ou seja, é praticamente impossível se pensar no funcionamento de um órgão público sem a presença de terceirizados.

A Lei nº 8.666/93 – Lei das Licitações, em seu artigo 6º, II, estabelece que para os fins legais deve-se considerar como serviço atividades destinadas determinada utilidade de interesse para a Administração: demolição, conserto, instalação, montagem, operação, conservação, reparação, adaptação, manutenção, transporte, locação de bens, publicidade, seguro ou trabalhos técnico-profissionais. (MEDAUAR, 2018, p. 216; Lei nº 8.666/1993).

A Administração Pública, em função dos elevados e proeminentes serviços que deve prestar em prol do interesse social, tem limitada a possibilidade de terceirização de seus afazeres. Basicamente, pode terceirizar atividades-meio que servem de sustentação para a realização de atividades fins e que são expressamente determinadas por regulamento legal. É comum órgãos e entidades públicas terceirizarem as atividades-meio, pois isso abre espaço para focar nos resultados de suas atividades-fim, que servem diretamente a sociedade e assim ser o mais eficiente possível (SILVA, 2011).

Cabe anotar que Silva (2011, p. 99) esclarece que a terceirização envolve uma “das formas pela qual o Estado busca parceria com o

setor privado para a realização de suas atividades”, de modo que, por meio desta, assegura a realização de “atividades de apoio ou meramente instrumentais à prestação do serviço público”, as quais, assim, “[...] são repassadas para empresas privadas especializadas, a fim de que o ente público possa melhor desempenhar suas competências institucionais”. Baseado nisso é possível fazer uma diferenciação entre atividades-meio e atividades-fim deste setor, o que permite entender a limitação em torno da terceirização das atividades da Administração Pública.

A possibilidade de terceirização das atividades-meio justifica-se em virtude de interferirem nas funções institucionais. Uma vez identificada essa realidade não há a possibilidade de terceirização dos serviços (PEREIRA; SOUZA, 2014). Desse modo, a limitação ocorre quando se pretende terceirizar atividades-fim da Administração Pública, direcionadas especificamente em benefício da sociedade. Assim, é vedado que a Administração “delegue atividades-fim, como é o caso de funções institucionais e próprias dos órgãos públicos” (CARVALHO, 2017, p. 188).

Não poderia ser diferente, pois quem deve realizar as prestações positivas em prol da sociedade é a Administração Pública e não terceiros. Consta na Instrução Normativa (IN) nº 05/2017 que, no caso dos serviços continuados com mão de obra exclusiva, os funcionários da empresa contratada são colocados para trabalhar continuamente nas dependências da instituição ou órgão, com dedicação exclusiva (SASSE, 2017). A realização dos trabalhos segue uma rotina particular fixada e supervisionada pelo órgão contratante, servem como exemplos vigilância, recepção e portaria. Para Saigg (2014, pp. 20–21) na contratação de serviços, o “prestador é integralmente responsável pelos meios para a sua consecução, administrando a mão de obra e os insumos necessários sem interferência gerencial do contratante, exceto quanto à fiscalização dos resultados relativos aos aspectos qualitativos e quantitativos”.

Especificamente sobre os serviços continuados com mão de obra exclusiva, Saigg (2014) bem destaca que:

[...] é caracterizada pela contratação de pessoa jurídica para a prestação de serviços, cujos empregados envolvidos diretamente na execução

dos serviços contratados são alocados pelo empregador (empresa contratada) nos postos de serviços localizados nas dependências do contratante, em regime de dedicação exclusiva (SAIGG, 2014, p. 21).

Verifica-se que os serviços continuados com mão de obra exclusiva são efetivados junto à instituição contratante sob a fiscalização direta ou indireta desta. Este tipo de atividade é plenamente passível de terceirização, posto que não se trata de atividade-fim, mas de atividade-meio que serve de baliza à realização daquela que atua diretamente no atendimento do interesse da sociedade. Quando possível a terceirização, é importante que a Administração Pública fiscalize o cumprimento dos serviços nos moldes contratados e as obrigações da empresa terceirizada para com seus trabalhadores, evitando, que a contratante seja subsidiariamente ligada por obrigações trabalhistas, previdenciárias, etc. (PEREIRA; SOUZA, 2014, p. 183).

### **TERCEIRIZAÇÃO E RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA**

Embora seja importante a terceirização, pois acarreta vantagens para o ente contratante, ao mesmo tempo pode, em razão da desídia do contratante, impor algumas responsabilidades ao mesmo.

As desvantagens dizem respeito aos custos subjacentes, decorrentes da ocupação de espaço raro nas dependências do contratante, bem como da complexa fiscalização contratual, focada na mão de obra alocada e na verificação do cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias pela contratada. Os riscos, por conseguinte, estão relacionados à possibilidade de o órgão contratante responder solidária ou subsidiariamente, nos casos de inadimplemento, pelo empregador (empresa contratada), das obrigações trabalhistas ou previdenciárias dos empregados alocados aos postos de trabalho. (SAIGG, 2014, p. 26)

Embora isso possa parecer incomum, as Instituições Públicas são chamadas para responder determinadas obrigações, não atendidas pela empresa terceirizada para com seus funcionários. No caso, emerge “a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços quanto ao inadimplemento das obrigações trabalhistas”, segundo o que alerta Pereira e Souza (2014, pp. 182-183).



Em sua pesquisa, Sasse (2017) apresenta que o passivo trabalhista gerado pelos casos de condenação subsidiária de entes públicos nos contratos de terceirização vem gerando uma série de iniciativas do Poder Público, como edição constante de Instruções Normativas e outros instrumentos legais e iniciativas de utilização de contas vinculadas para depósito de proventos de funcionários terceirizados, de modo a garantir os direitos destes trabalhadores.

A responsabilidade civil decorre de uma infração a uma realidade contratual ou mesmo uma conduta lesiva. Uma vez ocorrida uma dessas situações nasce o dever de reparação dos danos verificados em prejuízo da vítima. No caso do inadimplemento de verbas trabalhistas e previdenciárias, dentre outras por parte da empresa contratada para com seus funcionários, a Administração Pública é chamada a adimplir tais verbas (SAIGG, 2014).

A Lei nº 8.999/93, no artigo 71, buscou afastar tal responsabilidade estabelecendo que “o contratado é responsável pelos encargos trabalhistas, previdenciários, fiscais e comerciais resultantes da execução do contrato”. Expõe, ainda, no §1º, deste mesmo artigo que:

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

Mesmo regido em leis, os tribunais possuem entendimento que o ente público deve ser responsabilizado subsidiariamente quanto às verbas não adimplidas, com base na culpa *in vigilando* “quanto às verbas do período da prestação laboral”, conforme bem ensinam Pereira e Souza (2014, p. 183).

Na responsabilidade civil subsidiária é possível se buscar reparação de verbas não adimplidas ou mesmo danos não reparados junto ao responsável por elas, ou ainda contra o contratante nos casos de terceirização de mão de obra (VENOSA, 2013, p. 29). Trata-se de um meio de garantir o adimplemento das verbas que foram sonegadas pela empresa terceirizada aos seus funcionários. Basicamente, os seus requisitos são o não cumprimento das obrigações



pela empresa terceirizada e ligação direta do contratante com os seus serviços pelos trabalhadores daquela (SAIGG, 2014).

A responsabilidade civil subsidiária da Administração Pública, com mão de obra exclusiva, é algo que ocorre com grande frequência em contratos de prestação de serviços por terceirizados para com esta. Sasse (2017) apresenta em sua pesquisa que a nova redação da Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), convencionou que a responsabilização subsidiária da Administração Pública só poderá ser decretada em duas situações de atuação culposa da tomadora de serviços, nomeadas na Justiça do Trabalho como culpa *in eligendo* e culpa *in vigilando*.

Em especial, destaca-se a culpa *in vigilando*, caracteriza-se quando a Administração não fiscaliza adequadamente os contratos de terceirização de serviços com dedicação exclusiva de mão de obra (SASSE, 2017). Isso chama a atenção para a importância da possibilidade de sistematização e utilização de informações seguras, organizadas e de acesso em tempo real.

Os autores demonstram como é importante para a Administração Pública fiscalizar, não só atividades desenvolvidas pelos empregados da terceirizada, mas o recolhimento e pagamento das verbas trabalhistas, previdenciárias, etc. Considerando que na situação de subsidiariedade só se caracteriza a responsabilidade da Administração Pública quando houver comprovação de sua culpa em falhas na fiscalização do contrato, busca-se reduzi-la com dados seguros e confiáveis.

## **A GESTÃO E A FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS**

A Lei nº 8.666/1993, estatuto basilar dos contratos públicos do Governo Federal, preconiza em seu Art. 58, inciso III, que compete à Administração a prerrogativa de fiscalizar a execução de seus contratos administrativos. De forma semelhante, Wellington e Almeida (2009) anotam que essa obrigação se estende a todos os órgãos públicos, não se inserindo na esfera de discricionariedade do gestor a decisão de fiscalizar ou não, sendo o não exercício desse dever falta grave por parte daquele.

Essa fiscalização, revela-se importante pois, evita que a Administração Pública seja responsabilizada por possíveis verbas não

adimplidas pela contratada perante seus trabalhadores, a exemplo das trabalhistas e previdenciárias. Assim, revela-se como um instrumento de prevenção de futuras responsabilidades que podem vir a alcançar a Administração Pública (SAIGG, 2014). De acordo com Santos (2018):

A máquina pública deve buscar melhoramento nas formas de planejamento e controle a fim de que o contrato seja voltado à defesa dos interesses públicos, tendo como basilar que o principal objetivo do Estado é o atendimento dos serviços a ele demandados (SANTOS, 2018, p. 226).

É inegável que a fiscalização dos contratos na esfera pública deve ser conduzida da melhor maneira possível e para tanto é necessária a abordagem sobre a distinção entre gestor e fiscal de contrato e suas atribuições.

O gestor do contrato é o servidor que coordena o processo de fiscalização da execução contratual, faz-se necessário um perfil pessoal que demonstre liderança, flexibilidade e, principalmente, poder de negociação para conseguir obter melhores resultados no modo de execução do contrato. É imprescindível que tenha conhecimento de toda a legislação que envolve as contratações públicas, desde as leis que tratam de matéria orçamentária, como a lei que regulamento o Plano Plurianual, a lei de Diretrizes Orçamentárias, a Lei Orçamentária Anual, a Lei de Responsabilidade Fiscal e, principalmente, a Lei nº 8666/1993, que rege as licitações e contratos, assim como os termos da IN/SEGES nº 5/2017, no caso de serviços continuados.

O fiscal de contrato fiscaliza o cumprimento dos serviços nos moldes contratados, ou seja, faz uma apuração quantitativa e qualitativa dos trabalhos desenvolvidos pela empresa contratada por meio de seus funcionários (SAIGG, 2014, pp. 20-21). Tem como atribuição exigir que os contratos administrativos sejam fielmente executados pelas partes, buscando a finalidade pública e a boa aplicação do dinheiro público.

O fiscal difere-se do gestor pelo fato de este estar vinculado direta e especificamente à governança da instituição e à fiscalização do contrato, seja nas questões técnicas e/ou administrativas.

Os fiscais administrativos, especificamente, têm a incumbência de fiscalizar o “cumprimento das obrigações trabalhistas, previdenciárias e fiscais pela contratada, bem como receber provisoriamente o serviço” (ENAP, 2018). Essa atividade evita que a administração pública seja demandada por verbas não adimplidas pela empresa que contratou para lhe prestar serviços.

Sasse (2017) apresenta que compete ao fiscal administrativo a conferência do pagamento dos salários dos funcionários alocados para a prestação dos serviços, bem como dos demais benefícios trabalhistas, como férias, 13º salário e vale-alimentação, por intermédio de cópia dos documentos que comprovem o cumprimento destas obrigações. Só então poderá atestar a prestação regular do serviço terceirizado.

Para que a execução do trabalho de fiscalização de direitos trabalhistas, previdenciários e fiscais atenda o que a legislação exige, o fiscal administrativo espera dispor de ferramentas e instrumentos eficazes e céleres para o bom cumprimento das rotinas. Sob essa ótica, apresenta-se a possibilidade de sistematização e utilização de informações em um banco de dados. Uma ferramenta possível é o eSocial, pois trata-se de um “repositório” que, após a coleta de informações trabalhistas, previdenciárias, tributárias, fiscais e fundiárias, as armazena em um único ambiente, podendo ser consultado pelos órgãos participantes do governo federal.

eSocial: definição e objetivos

Conforme consta no Decreto nº 8.373/2014, o eSocial pode ser definido como “instrumento de unificação da prestação das informações referentes à escrituração das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas e tem por finalidade padronizar sua transmissão, validação, armazenamento e distribuição, constituindo ambiente nacional” (BRASIL, 2014).

Vellucci (2017) lembra que a implementação do eSocial, muito além de um envio automático de informações que serão transmitidas através de uma única Nota para a Secretaria da Receita Federal, Ministérios do Trabalho e Emprego e da Previdência Social, Instituto Nacional de Seguridade Social (INSS) e Caixa Econômica Federal, é uma proposta de um sistema global, com todas as informações de funcionários, permitindo a análise integrada e abrangente.

De modo geral, considera-se eSocial como repositório de dados referentes às obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas que poderá utilizar, a Administração Pública, para várias atividades, inclusive, as de fiscalização (LEAL; ROSENDO; FÉLIX JÚNIOR; SOARES, 2016, p. 129). Retrata uma ferramenta que armazenará várias informações e cada órgão de controle buscará nele apenas o que for necessário para a consulta e fiscalização que for de sua competência (BORGES; COSTA; CARNEIRO; SOUZA; PONTES e MASSARO, 2019).

Borges *et al.* (2019) lembram que um dos maiores incentivos para a criação do eSocial foi a possibilidade de extinção dos dados em duplicidade e com redundâncias pois, essas informações são levadas para todos os órgãos fiscalizadores, gerando um custo elevado e desnecessário. O objetivo maior é simplificar a prestação das informações referentes às obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas, reduzindo a burocracia para as empresas. Esse procedimento vai substituir o preenchimento e a entrega de formulários e declarações atualmente entregues de forma separada a cada órgão estatal.

Com a utilização do eSocial há uma transparência no repasse dos dados para a administração federal, possibilitando maior celeridade, redução dos índices de sonegação, fraudes e erros de inadimplência, além de ser a fiscalização em tempo real. O objetivo do eSocial é disponibilizar uma plataforma de serviço simplificada, desburocratizada e adequada à realidade do setor empresarial brasileiro, bem como a nova realidade do Estado que se busca – maior eficiência (VELLUCCI, 2017).

Por meio dessa plataforma estabelece-se uma comunicação unificada em um local que conta com diferentes informações dos trabalhadores, como contribuições previdenciárias, folha de pagamento, aviso prévio, Comunicação de Acidente de Trabalho (CAT), etc. (VELLUCCI, 2017). Em consequência, procedimentos empresariais serão revistos garantindo que suas rotinas de administração de pessoal, como as relacionadas à admissão de empregados, elaboração de folha de pagamento, concessão de benefícios, remuneração, controle de jornada e saúde e segurança ocupacional, dentre outras, estejam em consonância com os requisitos legais, afastando assim o risco de geração de passivos previdenciários, trabalhistas e fiscais (VELLUCCI, 2017).

Por fim, na figura 1, apresentam-se vantagens do eSocial:

Empresas	Trabalhadores	Governo
<ul style="list-style-type: none"> <li>• Simplificação no cumprimento das obrigações acessórias;</li> <li>• Redução de custos com diminuição do uso de papel e menor utilização de espaço físico;</li> <li>• Racionalização do trabalho e maior controle dos serviços;</li> <li>• Acesso fácil e rápido às informações;</li> <li>• Maior qualidade e controle das informações prestadas.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Acesso às suas informações relativas ao contrato de trabalho;</li> <li>• Ciência do recolhimento das suas contribuições previdenciárias;</li> <li>• Ciência dos depósitos relativos ao FGTS.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Aumento na arrecadação de tributos;</li> <li>• Redução significativa da sonegação;</li> <li>• Facilidade e rapidez nas fiscalizações;</li> <li>• Melhoria na qualidade das informações prestadas pela empresa;</li> <li>• efetividade no cruzamento de dados.</li> </ul>

Figura 1 - Vantagens com eSocial.

Fonte: (VELLUCCI, 2017, p. 52).

Apesar de enfrentar desafios, como todos os processos em implantação e que dependem de vários atores, verifica-se que o eSocial pode trazer benefícios para todas as partes envolvidas nas relações de trabalho, segundo o que destacam Leal *et al.* (2016, p. 124).

Para os empresários, a centralização das informações em um só lugar, muitas vezes eliminando documentos que acabavam sendo entregues em duplicidade, é uma forma de proporcionar mais agilidade à prestação de contas. Além disso, viabiliza que se automatizam funções como gestão de férias, de benefícios, controle de ponto eletrônico e horas extras, dentre outras atividades de departamento pessoal. Assim, o eSocial apresenta-se como uma verdadeira ferramenta de desburocratização de processos (LEAL *et al.*, 2016, p. 129). Tendo claro, que após o período de adaptação, a tendência é que a entrega das obrigações se torne mais simples.

Para o Governo Federal, o benefício maior é a agilidade e facilidade na fiscalização das informações (PACHECO FILHO; KRUGER, 2015). Isso dificulta a sonegação de impostos e o descaso com a legislação trabalhista, previdenciária e tributária vigente. Com o aumento da eficiência da fiscalização, aumentam também as receitas do governo com a arrecadação de tributos.

Podem-se elencar como algumas vantagens e benefícios advindos do eSocial, a integração de processos, registro imediato de

novas informações e disponibilidade imediata e automática dos dados aos órgãos envolvidos (PACHECO FILHO; KRUGER, 2015). Além disso, tende-se a gerar ganho de produtividade, pois passará a subsidiar a geração de guias de recolhimentos do FGTS e demais tributos, diminuindo erros nos cálculos, que ainda hoje ocorrem na geração desses documentos.

Todos os estudos citados, demonstram que as informações que constam junto ao banco de dados do eSocial atendem às expectativas de melhoria no processo de fiscalização administrativa e do trabalho dos fiscais administrativos, que as utilizariam para uma fiscalização segura, moderna e ágil.

## **METODOLOGIA**

Em relação à metodologia pode-se afirmar que, quanto à natureza a pesquisa é do tipo aplicada, de abordagem qualitativa, descritiva bibliográfica e documental. Foi realizada bibliometria em bases de dados: SPELL, EBSCO, SCIELO, BDTD e Google Acadêmico, para fundamentar teoricamente a pesquisa. Esta fase buscou relacionar os temas eSocial; terceirização e mão de obra exclusiva; fiscalização de contratos e fiscal administrativo. Foram 118 estudos selecionados e após aplicação de critérios de inclusão foram utilizados 55 estudos.

Para a coleta de dados realizou-se entrevistas semiestruturadas, por meio de reuniões *Google Meet*, em dezembro de 2020. Tendo como sujeitos, fiscais administrativos de contratos continuados, de mão de obra exclusiva do IFSC, ambiente da presente pesquisa. Foram entrevistados um fiscal de contratos pertencentes a cada câmpus de cada uma das regiões do IFSC (Sul: Criciúma; Vale do Itajaí: Itajaí; Grande Florianópolis: Florianópolis; Oeste: Chapecó; Planalto Serrano: Lages; Norte: Joinville).

O critério para definição dos *campi* escolhidos para as entrevistas levou em consideração o maior número de contratos com mão de obra exclusiva. Para manter o anonimato dos fiscais entrevistados foi definido E (entrevistado) seguido dos números de 1 a 6.

## ANÁLISE DOS RESULTADOS

A análise é feita com base nas respostas obtidas em conjunto com a base bibliográfica e documental trazida para o estudo e o modelo a ser seguido é de Análise de Conteúdo de Bardin. A categorização dos dados das entrevistas levou em consideração o conteúdo da legislação que versa sobre fiscalização e os manuais governamentais que a orientam. Foram definidas as categorias conforme apresentadas na Tabela 1. Adicionaram-se às categorias previamente definidas os elementos: Comunicação Reitoria x Câmpus e Orientações Institucionais, pois “surgiram” durante as entrevistas.

*Tabela 1: Categorização*

Categoria	Subcategoria	Elementos
Fiscalização de Contratos	Atribuições dos fiscais	Rotinas de atuação Atuação na função
	Qualificação dos fiscais	Formas de treinamento Conhecimento de leis trabalhistas
Tecnologias e sistemas	Tecnologias necessárias	Manualização de dados Comunicação reitoria x câmpus
	Sistemas utilizados	Ferramentas sistematizadas Base de dados de consulta
Documentação e informação	Legislação	Leis Governamentais Notificações/Penalizações
	Manuais orientadores	Orientações Institucionais Manuais de operacionalização
Base de dados do eSocial	Informatização do Estado	Dados seguros e em tempo real
	Fiscalização e controle	Controle de direitos trabalhistas

Fonte: Elaborada pelos autores, (2020).



Com fundamento nas categorias e seus conteúdos demonstrados na Tabela 1, procedeu-se à análise das falas de maior relevância e interligação das entrevistas que dizem respeito ao fenômeno de investigação; confrontando-as à fundamentação teórica e pesquisas, quando do desenvolvimento do estudo.

Para transcrição das entrevistas utilizou-se a ferramenta *reshape*. Para a análise organizaram-se categorias em planilhas de Excel, separando de forma a reunir citações similares e apontamentos dos entrevistados, para atender aos objetivos da presente pesquisa.

### ***Categoria: Fiscalização de Contratos***

A fiscalização dos contratos trata-se de importante medida para se apurar a regularidade dos serviços prestados pela empresa terceirizada à entidade pública, bem como para verificar o cumprimento dos deveres fiscais, trabalhistas, previdenciários, manutenção de condições editalícias, para participação da licitação e todos os elencados durante o processo do pregão. Nesse contexto, a Administração Pública é responsável subsidiariamente pelas obrigações legais que a empresa prestadora de serviços não vier a cumprir tais como pagamento do salário dos funcionários, INSS, FGTS e demais obrigações trabalhistas (SASSE, 2017).

Diversas questões foram observadas pelos entrevistados, em especial, que se possa assegurar adequada fiscalização dos contratos públicos com mão de obra exclusiva, por meio de um processo ágil, eficiente e que permita menor burocracia e ônus na realização dos serviços por meio da utilização de novas tecnologias. Para enfrentar tantos desafios, os fiscais administrativos de contratos com mão de obra exclusiva têm na experiência no cargo, um elemento facilitador dos trabalhos, mas mesmo isso não tem minimizado as dificuldades que envolvem a atividade, a qual é pautada por uma rotina extremamente desafiadora para os fiscais.

Especificamente, sobre a atuação no cargo dos fiscais entrevistados, observou-se que a maioria deles possui tempo razoável na atividade, o que dá maior confiabilidade aos dados coletados na pesquisa. Três dos fiscais entrevistados (E3, E4, e E6) possuem entre 5 e 6 anos de atividade, ao passo que um (E2) possui período

estreito, ou seja, 3 anos e outros dois (E1 e E5) possuem já uma certa experiência tendo em vista já atuarem como fiscais a 10 e 12 anos.

E1 adverte, sobre insegurança de dados, “agora quando a empresa é problemática que manda errado aí o negócio muda de figura, muda de figura porque daí tu tem que olhar, eu já tive empresa que apresenta a documentação adulterada”. Aqui uma razão para que a Administração Pública busque instrumentos capazes de superar essas falhas que visam burlar a fiscalização, o que ao final pode redundar em responsabilidade da Administração Pública em relação a verbas não pagas aos trabalhadores.

Quanto à atuação na função, todos os entrevistados foram unânimes em destacar a insatisfação da atividade que desempenham. Esse não apreço pela atividade de fiscal, poderia apresentar outra configuração caso houvesse uma ferramenta capaz de desburocratizar, de facilitar a atividade de fiscalização que, atualmente, de acordo com os entrevistados não é vista com bons olhos pelos servidores.

Quando se depara com as respostas dos entrevistados percebe-se que o treinamento e a capacitação são poucos ou desconexos com a exigência de fiscalizar obrigações de CLT. E1 anota que “a gente é muito pobre de capacitação na área de fiscalização administrativa”. Os demais respondentes também reclamam da ausência de capacitação, a qual ocorre em pequena escala e sem que haja uma atenção pormenorizada a temas importantes vinculados a fiscalização que acontece junto ao IFSC.

A pouca ou nenhuma atenção à legislação trabalhista é lembrada por alguns dos entrevistados, a exemplo do E1, E2 e E3. Também é citada a não perenidade da capacitação como um dos problemas relativos à qualificação dos fiscais.

Por seu lado, E6 expõe que “deu coincidência de eu estar cursando direito, então, eu já tinha feito as disciplinas de direito trabalhista. Mas não teve capacitação do IFSC, desde 2015 que eu entrei até agora metade de 2020, que eu sei, não teve uma capacitação relacionada a fiscalização administrativa”.

Desse modo, é inegável que a capacitação e qualificação dos fiscais do IFSC não tem se mostrado adequada, o que acaba prejudicando ainda mais a fiscalização dos contratos.

### ***Categoria: Tecnologias e sistemas***

Os avanços tecnológicos têm facilitado e fomentado o exercício de inúmeras funções, bem como a comunicação interna e externa das organizações. A partir deles há uma tendência de maior qualidade dos serviços e produtividade. Em função disso, as Administrações Públicas têm lançado mão de novas tecnologias de IA – Inteligência Artificial. Segundo Santos (2017) a implantação das tecnologias da informação e comunicação (TICs) têm propiciado melhoria da governança do Estado e o aprimoramento dos serviços governamentais.

A manualização de documentos também é sinalizada pelos entrevistados, fiscais administrativos, como prejudicial na relação empresa, empregadora e órgão público fiscalizador.

E6 destaca quanto aos desafios da manualização dos dados que função de fiscal é muito manual e que não visualiza ferramentas que possam compilar dados que forneçam informações rápidas e precisas.

Por isso que, segundo Pereira (2018), o impacto do eSocial:

[...] é relevante para os diversos usuários, como os órgãos fiscalizadores que farão auditoria em tempo real das empresas. É possível perceber que a forma como os dados e as informações serão disponibilizados referentes à área trabalhista aperfeiçoará o trabalho realizado e diminuirá os riscos de auditoria. (PEREIRA, 2018, p. 6)

E4 também alerta para a ausência de um instrumento facilitador do trabalho do manuseio das informações necessárias para a fiscalização, pois manifesta que é tudo em planilhas, “abre lá, abre cá”, não há relatórios de controle de documentos. Então tu te perdes.

### ***Categoria: documentação e informação***

A atividade de fiscalização de contratos, tem como base legal e orientadora uma série de leis, instruções normativas, convenções, orientações institucionais e manuais. A relevância do conhecimento legal, contratual e de funções, do servidor fiscalizador, tanto técnico quanto administrativo é crucial para a segurança da contratação, dos terceirizados e do Estado. Uma vez não respeitadas essas regras legais ou contratuais é preciso que os fiscais notifiquem as empresas.

Sobre essa realidade E6 menciona que todo mês faltam documentos. Para documentos simples notificam a pendência por e-mail. Porém, quando verbas indenizatórias ou remuneração é feita a notificação formal. Reforça que há ausência de documentos todo o mês.

Em sua pesquisa Mantovani (2019) cita Espinoza (2016) que se posiciona sobre a relevância da manutenção de um manual de fiscalização de contratos e o coloca como fundamental para bem orientar os agentes públicos nas tuas atividades de fiscalização.

Sobre esse elemento E2 afirma “Eu acho que no IFSC, acho que tá mais do que na hora de ter um manual específico”. E3 continua dizendo que além de necessário é urgente, apesar de saber da complexidade da elaboração de um manual prático e objetivo, mas completo.

Para que os fiscais possam conduzir seus trabalhos eles precisam dedicar significativo tempo, paciência, superação da burocracia e dificuldade de comunicação interna e externa, aliado, eventualmente, à falta de idoneidade das informações repassadas pelas empresas. Como E6 cita, para que os fiscais se sintam mais seguro, na execução de seu trabalho, deve haver além de um sistema uma ‘estrutura de gestão’, que parece estar se fazendo ausente e urgente.

Ao final das entrevistas todos os fiscais foram convidados a caracterizar o processo de fiscalização no IFSC e identificar problemas quanto à eficiência na fiscalização documental. Isso foi feito para sintetizar a percepção dos fiscais sobre o processo do qual são responsáveis, e então focar nos problemas identificados quando da proposição de ações para reduzi-los.

*Tabela 2: Caracterização do processo de fiscalização no IFSC*

Caracterize o processo de fiscalização de contratos com mão de obra exclusiva:		Pontue problemas quanto à eficiência na fiscalização documental de contratos:
E1	Cansativo e estressante.	Confrontar os dados trabalhistas, é difícil acompanhar os direitos trabalhistas dos terceirizados.
E2	Complexo, intenso, com carência de informações.	Questões admissionais, certidões, reconhecimento de SEFIP, GEFIP e tributárias.
E3	Mil dúvidas - confuso, muita informação, insegurança, trabalho solitário, ingrato (só lembram quando tá ruim, dá algo errado).	Não conhecimento de tudo, o tempo disponível para cuidar do contrato.
E4	Burocrático, moroso (despende tempo em excesso), angustiante: não dei conta do mês anterior e o novo já está fervendo.	Envio de documentos errados e acúmulo de funções distorcidas com muitos contratos
E5	Solitário, deficiente.	Falta de padronização, insegurança de dados.
E6	Burocrático, chato e moroso	Insegurança, incerteza dos dados recebidos, ineficiente.

Fonte: Elaborada pelos autores, (2020).

Observa-se que há uma demanda urgente por capacitação, por informatização e implementação de sistemas, por comunicação eficiente, por regulamentação da função e clareza das atribuições.

### **Base de dados do eSocial**

Em atendimento ao objetivo de organizar as informações de fiscalização dos contratos com dedicação de mão de obra exclusiva existentes no eSocial, procedeu-se com a análise dos Manuais do eSocial e com avaliação dos eventos periódicos e não periódicos do mesmo.

Em sua pesquisa, Sekula (2018), relata que fica claro que o eSocial modernizou o envio de arquivos para os órgãos fiscalizadores, unificando as informações relativas ao contrato de trabalho. Reitera

que com uma boa organização por parte das empresas, preparação das equipes de Recursos Humanos, o eSocial será positivo para as mudanças nas relações trabalhistas, possibilitando maior transparência das obrigações previstas em Lei, garantindo assim que os direitos e deveres da classe trabalhadora sejam efetivamente cumpridos.

Entendendo que ao confrontarem-se as necessidades de dados trabalhistas e previdenciários quando da fiscalização de contratos e os lançamentos do eSocial, visualiza-se a possibilidade de estes sanarem as demandas daquele, para tanto procedeu-se há uma busca de eventos periódicos e não periódicos das empresas frente ao eSocial.

Conforme o Manual do eSocial (BRASIL, 2020) apresenta, os eventos iniciais devem conter as informações sobre o empregador, tais como a classificação fiscal, natureza jurídica e estrutura organizacional. Já os eventos periódicos são compostos por informações usadas na apuração de fatos geradores de contribuições previdenciárias. Exemplos são remuneração do trabalhador; benefícios previdenciários; e outros. Eventos não-periódicos envolvem, por exemplo, reconhecimento de direitos e cumprimento de deveres por ambas as partes, seja eles trabalhistas, sejam previdenciários, sejam até mesmo fiscais. Sendo assim, não há um cronograma especificando o momento de enviar dados dessa natureza, visto que são imprevisíveis. Alguns exemplos são alteração de contrato de trabalho; afastamento temporário; admissão de trabalhador; término da contratação ou prestação de serviço; e aviso prévio.

O entrevistado E1 levanta a questão de que já houve empresa orientando-o a consultar créditos das Guias de GFIP e então ela pontua que diante da resposta da empresa tentou acessar o eSocial, mas não possui acessos nem para consultas.

A afirmação reforça que as empresas estão fornecendo as informações e possuem o entendimento que a consulta por parte de servidores públicos “usuários” dos dados deveria estar acontecendo, a questão é o Estado implementar a consulta por parte dos órgãos que realizam a fiscalização das informações.

É nesse contexto que esta pesquisa aponta, após estudos e análises das Leis, manuais, orientações e normas envolvidas, tanto no processo de fiscalização quanto no processo de ‘alimentação’ da base do eSocial que as informações trabalhistas, tributárias e fiscais,

que os fiscais entrevistados demonstram praticamente implorar para as empresas contratadas fornecer mensalmente estão sendo lançadas pelas mesmas na base do eSocial, um grande avanço será concretizar consultas a eles.

### **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Analisar o processo de fiscalização dos contratos públicos com fornecimento de mão obra exclusiva no IFSC, à luz do eSocial, constituiu-se em objetivo maior deste estudo. Procedeu-se com a caracterização do processo de fiscalização destes contratos no IFSC, a apresentação das informações de fiscalização exigidas na legislação e nos editais do IFSC presentes nos eventos do eSocial, e por fim, a proposição, a partir da análise dos dados coletados, em interlocução com os referenciais teóricos, de recomendações para melhoria dos processos de fiscalização dos contratos terceirizados.

A relevância do conhecimento dos fiscais, não somente em relação às suas atribuições legais como tal, mas prioritariamente aos conhecimentos necessários para a eficaz fiscalização foi destacada. Ressalta-se a necessidade de capacitação constante, sejam trilhas de aprendizagem, grupos de discussão, canal para suporte legal, dentre outros. Além, sugerem-se consultas/questionários aos fiscais, de forma frequente, sobre dificuldades, dúvidas e principalmente, sobre um rodízio planejado e saudável na atuação da função. Em forma de reuniões periódicas, rodas de conversas remotas, desde que a interação entre campus e reitoria, bem como entre os *campi*, seja intensificada. A rejeição para atuação como fiscal, com servidores por décadas na atuação como fiscal administrativo e uma rotatividade gigantesca na fiscalização técnica, reflete diretamente na rotina dos fiscais administrativos e gestores de contratos de forma negativa.

Restou evidente que, além das respostas às entrevistas, outros estudos reforçam a necessidade de maior atenção aos Contratos Públicos e sua fiscalização administrativa. Corroborando com a necessidade de modernizar a atuação e otimizar rotinas de fiscalização administrativa, a pesquisa apontou que a ferramenta eSocial, tem sim potencial, para servir de facilitador no processo de fiscalização de direitos trabalhistas e previdenciários dos terceirizados em contratos com mão de obra exclusiva. Confirmou-se que há na base



de dados do eSocial, todos os dados exigidos mensalmente pelos órgãos públicos, nesse caso do IFSC, mas podendo ser ampliada para todos os órgãos que se utilizam de mão de obra exclusiva em seus contratos. Pesquisas anteriores reforçam a dimensão que o eSocial está sendo ‘concentrador’ de dados envolvendo empresas, funcionários, obrigações trabalhistas, previdenciárias, tributárias e fiscais. Fica a questão de liberação de acesso, exclusivamente para consulta e a metodologia de abertura, por CPF ou por CNPJ para conferência e validação da situação da empresa frente às suas obrigações. Recomenda-se também, uma ferramenta auxiliar que propicie acesso único aos dados dos terceirizados vinculados com o órgão público solicitante do acesso.

Com intuito de amenizar dificuldades identificadas, os fiscais apontaram a organização de um manual de fiscalização como necessário e urgente. Sugere-se que o mesmo seja construído pelos próprios fiscais e por integrantes do Departamento de Contratos na Reitoria, sendo que é prioritária a separação/organização de um Manual para fiscais técnicos, e **outro** manual para fiscais administrativos. O manual deve ser claro, objetivo, direto, com orientações concisas de reconhecimento de documentos, datas para recebimento e envio de dados mensalmente, uma padronização de tratamentos em todos os 21 *campi* do IFSC, além de um trabalho de atualização permanente deste manual, deixando-o útil e produtivo.

As limitações percebidas foram os poucos estudos identificados na bibliometria sobre a utilização do banco de dados do eSocial. Estudos sobre fiscalização de contratos, em sua maioria, demonstrarem dificuldades na atuação de agente fiscalizador e poucos apontam ferramentas, inovações e/ou estratégias para superação das limitações. No entanto, a identificação dessas lacunas abre caminho para estudos futuros sendo o principal, a investigação em como realizar abertura, para consulta, no eSocial. Trazer inovação e agilidade, tende a reduzir a manualização das atividades, questão levantada pelos fiscais como fator desmotivador no dia a dia. Os trabalhos futuros podem envolver as áreas de direito, pois a legislação é complexa tanto para vinculação de fiscalização e abertura de dados, áreas de contábeis e recursos humanos pois são os alimentadores da base de dados do eSocial e operadores dos lançamentos dos direitos dos

terceirizados e, principalmente, das áreas de programação e sistemas de informação, que hoje possui amplo espaço na Administração Pública com os projetos de eGov. Uma forma de pesquisa, para além de uma instituição, também se mostra muito interessante de se avaliar. Considerando a similaridade nos resultados, de pesquisas anteriores em vários órgãos, é possível projetar um trabalho para estudo de soluções colaborativas entre os órgãos.

## REFERÊNCIAS

BORGES, B. D. V., COSTA, M. E. D. DA, CARNEIRO, A. DE F., SOUZA, J. A. DE, PONTES, J. A. DE, MASSARO, A. dos S. (2019). *eSocial como tecnologia de informação e comunicação governamental: análise integrativa das publicações nacionais entre 2013 e 2018*. Brazilian Journal of Development, (5)7, 9359-9377.

BRASIL. (2018). *Portaria Interministerial N° 176, de 25 de junho de 2018*. Dispõe sobre a vedação de exigência de documentos de usuários de serviços públicos por parte de órgãos e entidades da Administração Pública federal. Recuperado de <https://www.conjur.com.br/dl/portaria-proibe-orgaos-federais-exigir.pdf>

BRASIL. (2020). *Manual de Orientação do eSocial. Versão S-1.0*. Aprovada pela Portaria Conjunta SEPRT/RFB n° 82, de 10/11/2020 – DOU de 11/11/2020. Recuperado de <https://www.gov.br/esocial/pt-br/documentacao-tecnica/manuais/manual-de-orientacao-do-esocial-mos-v-s-1-0.pdf>

CARVALHO, M. *Manual de direito administrativo*. 4. ed. Rev. ampl. e atual. Salvador: JusPO-DIVM, 2017.

CONCEIÇÃO, S. S. F. *Fiscalização de contratos de terceirização de mão de obra na Universidade Federal de Sergipe: uma análise sobre a atuação e percepção dos agentes envolvidos no processo*. Dissertação (Mestrado em Administração Pública) - Universidade Federal de Sergipe, São Cristóvão, SE, Brasil, 2019.

DI PIETRO, M. S. Z. *Direito administrativo*. 30. ed. Rev. atual. e ampl.. Rio de Janeiro: Forense, 2017.

ENAP. *Manual de Gestão e de Fiscalização de Contratos de Serviços Terceirizados da Enap*. O manual foi aprovado pela Portaria/Enap n° 57, publicada no Boletim de Serviço Eletrônico em 03 de abril de 2018. Recuperado de [https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/3130/1/manual\\_de\\_gest%C3%A3o\\_terceirizados\\_da\\_enap.pdf](https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/3130/1/manual_de_gest%C3%A3o_terceirizados_da_enap.pdf), 2018.

ESOCIAL. Recuperado de <http://portal.eSocial.gov.br/institucional/conheca-o>, 2014.

FANTONI, O. R. *eSocial fácil: implantação consciente*. São Paulo: LTR Editora, 2014.

LEAL, J. M. D. R., Rosendo, L. L. da S., Felix Junior, L. A., Soares, Y. M. A. *Implementação do eSocial: benefícios e desafios sob as perspectivas dos profissionais contábeis da paraíba*. Revista Gestão e Organizações, 1 (1). ISSN 2526-2289, 2016.

MARINHO, R. de C. P. *et al*. Fiscalização de contratos de serviços terceirizados: desafios para a universidade pública. *Gest. Prod.*, São Carlos, v. 25, n° 3, p. 444-457, 2018.

MANTOVANI, G. V. S. *Fiscalização administrativa de contratos terceirizados no HUUGFD*. Dissertação (Mestrado em Administração Pública) - Universidade Federal da Grande Dourados Inclui bibliografia. Dourados: UFGD, 2019.

MEDAUAR, O. *Direito administrativo moderno*. 21. ed. Belo Horizonte: Fórum, 2018.

PEREIRA, A. P. B.; Souza, L. M. Acerca da dicotomia atividade-fim e atividade-meio e suas implicações na licitude da terceirização trabalhista. *Revista de informação legislativa*, (51) 201, jan/mar, 2014.

SASSE, G. H. S. *A culpa in vigilando da Administração Pública nos contratos de terceirização de serviços com dedicação exclusiva de mão de obra*. Trabalhos de Conclusão (Curso de Direito) - Repositório Institucional da UFSC - Trabalhos Acadêmicos, Florianópolis, SC, Brasil, 2017.

SAIGG, I. G. *Terceirização de mão de obra na Administração Pública Federal: efeitos da Instrução Normativa nº 2/2008 na execução da despesa orçamentária*. Monografia (Curso de Pós-graduação em Administração Legislativa) - Instituto Legislativo Brasileiro: Brasília: Senado Federal, Brasil, 2014.

SANTOS, T. P. D. L. *Governança de TI & Governo Eletrônico: alinhamento empresarial na implantação do eSocial*. 37 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Especialização em Gestão da Tecnologia da Informação e Comunicação) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba. <http://repositorio.roca.utfpr.edu.br/jspui/handle/1/8496>, 2017.

SANTOS, V. C. Papel do fiscal de contratos administrativos: uma análise sob a ótica gerencial na Administração Pública brasileira. *Revista do Serviço Público*. Brasília, 69 (2), 226-249, ABR/JUN 2018.

SILVA, P. P. Terceirização nos serviços públicos. *Rev. TST*, Brasília, (77)1, jan/mar, 2011.

VELLUCCI, R. G. *Os desafios da implantação do eSocial e seus reflexos nas rotinas das organizações*. Dissertação (Administração) - Universidade Metodista de São Paulo, São Bernardo do Campo. Recuperado de <http://tede.metodista.br/jspui/handle/tede/1639>.2017.

VENOSA, S. de S. *Direito civil: responsabilidade civil*. 13. ed. São Paulo: Atlas, 2013.

VIEIRA, A. P., VIEIRA, H. P., FURTADO, M. R., FURTADO, M. R. *Gestão de contratos de terceirização na Administração Pública: teoria e prática*. Belo Horizonte: Fórum, 2006.

WELLINGTON, C., ALMEIDA, L. Fiscalização contratual: “Calcanhar de Aquiles” da execução dos contratos administrativos. *Revista do Tribunal de Contas da União*, (38)114, jan/abr., 53-62.

Recebido em: 13-4-2021

Aprovado em: 30-5-2023

Avaliado pelo sistema double blind review.

Disponível em <http://mjs.metodista.br/index.php/roc>