

E-BOOK

**Impactos da Medida
Provisória 927/2020
nas relações de
trabalho e seus reflexos
nas Terceirizações
realizadas pela
Administração Pública**

THIAGO ZAGATTO



Thiago Zagatto

Auditor Federal de Controle Externo do Tribunal de Contas da União (TCU), tendo sido diretor de contratações no TCU por dois anos. Especialista em Auditoria Governamental. Advogado, formado na UNB e Engenheiro Civil, graduado pela UEL. Membro da Comissão Própria de Avaliação de Pós-Graduação (CPA) do Instituto Serzedello Corrêa ISC/TCU. Membro do Conselho Editorial da Revista Forense. Professor da Pós-Graduação em Licitações na Unibrasil. Palestrante em diversos congressos, seminários eventos relacionados à gestão pública.

Sumário

Introdução.....	4
Aspectos gerais da MP 927/2020.....	5
Teletrabalho	7
Antecipação de Férias Individuais e Férias Coletivas.....	9
Do aproveitamento e da antecipação dos feriados e do banco de horas.....	11
Do diferimento do recolhimento do FTGS..	13
Das regras válidas para os estabelecimentos de saúde	13
Considerações Finais.....	14
Referências	15

Impactos da Medida Provisória 927/2020 nas relações de trabalho e seus reflexos nas Terceirizações realizadas pela Administração Pública

Introdução

A Medida Provisória 927 foi publicada em 22/3/2020 para dispor sobre as medidas trabalhistas de enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto-Legislativo n. 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19). Em vários estados da nação foram editados decretos a fim de restringir a circulação de pessoas e manter apenas os serviços públicos essenciais. A exemplo, escolas, cinemas, *shoppings centers*, teatros e estádios de futebol foram fechados. E mesmo aqueles estabelecimentos que não foram obrigatoriamente fechados, tiveram uma queda abrupta nas vendas. O país assiste com muita tristeza a paralisação quase que geral de sua economia. E, como não poderia deixar de ser, o problema chega no trabalhador. Sem vendas, sem movimento, sem demanda por serviços, enfim, sem receita, o empregador vê-se obrigado a tatear alternativas para a condução dos seus funcionários. É um problema extremamente complexo. Quando possível, as empresas concedem teletrabalho, mas esse é um paliativo restrito a certas profissões e nichos de mercado, e, ademais, essa alternativa não resolve o problema da queda das receitas das empresas.

Nesse sentido, a Medida Provisória (MP) 927/2020 nasceu para fornecer, além do teletrabalho, outras alternativas aos empregadores e empregados para o atravessamento da pandemia.

Neste breve artigo, pretende-se analisar os principais pontos da MP 927/2020 especialmente naquilo que tangencia as contratações públicas de serviços terceirizados, as quais representam, nos dias atuais, grande parte

dos contratos firmados pela Administração Pública. Desde os serviços hoje chamados *facilities* prediais, como portaria, vigilância, limpeza, copeiragem, recepeção, jardinagem, passando por serviços técnicos, como apoio administrativo, assessoria contábil, gerenciamento e supervisão de obras, até as contratações na área de saúde, como as de médicos, enfermeiros, agente de endemias, entre outros; todos envolvem mão de obra dedicada, de modo que a presente MP impacta significativamente, também, os gestores de contratos públicos.

Aspectos gerais da MP 927/2020

O art. 1º, parágrafo único, delimita a abrangência da MP, fixando a sua validade durante o estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo n. 6, de 2020. Diz ainda que para fins trabalhistas, caracteriza a hipótese de força maior, nos termos do disposto no art. 501 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

E no art. 2º é prevista a possibilidade de empregador e empregado pactuarem acordo individual escrito, a fim de garantir a manutenção do vínculo empregatício, com preponderância sobre os demais instrumentos normativos, legais e negociais, respeitados os limites estabelecidos na Constituição. O dispositivo deixa claro, portanto, que o pactuado no acordo individual durante o estado de calamidade deve preponderar inclusive sobre as regras da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), desde que não transgrida normas constitucionais. Nesse ponto, importante lembrar que o núcleo dos direitos trabalhistas está no art. 7º da CF/1988, apesar de não se esgotarem nele. A exemplo, referido artigo, em seu inciso VI, garante a irredutibilidade salarial.

Dentre os recursos disponíveis para o enfrentamento da crise econômica, o art. 3º da MP apresenta:

- I - o teletrabalho;
- II - a antecipação de férias individuais;
- III - a concessão de férias coletivas;
- IV - o aproveitamento e a antecipação de feriados;
- V - o banco de horas;
- VI - a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho;

VII - o direcionamento do trabalhador para qualificação; e

VIII - o diferimento do recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS.

No presente artigo nos deteremos sobre algumas dessas medidas, as mais relevantes considerando sobretudo os impactos nos contratos de serviços terceirizados firmados pela Administração Pública. De mencionar, antes de tudo, o esforço realizado pelo governo federal, por intermédio do Ministério da Economia, para concentrar orientações aos gestores de contratos administrativos de serviços terceirizados¹. No que aqui importa, em especial, registramos as “Recomendações para os contratos de prestação de serviços terceirizados”², da Secretaria de Gestão (Seges), que contém algumas orientações, dentre as quais cabe destacar:

7º - É facultada a negociação com a empresa prestadora de serviços, visando às seguintes medidas:

(i) antecipação de férias, concessão de férias individuais ou decretação de férias coletivas;

(iii) fixação de regime de jornada de trabalho em turnos alternados de revezamento;

(iv) execução de trabalho remoto ou de teletrabalho para as atividades compatíveis com este instituto e desde que justificado, sem concessão do vale transporte, observadas as disposições da CLT;

(v) redução da jornada de trabalho com a criação de banco de horas para posterior compensação das horas não trabalhadas.

8º - Não havendo tempo hábil para formalização de termo aditivo ao contrato, considerando o risco iminente à saúde pública proveniente da pandemia, o órgão ou entidade deverá proceder os ajustes necessários e anexar posteriormente a devida justificativa ao processo que embasa a formalização do termo aditivo.

* **Suspensão ou redução** - Nota Técnica nº 66/2018 - Delog/Seges/MP. Alerta-se que o vale alimentação e o vale transporte têm **natureza indenizatória**. Portanto, os órgãos

1 As orientações estão concentradas na página: Orientações e modelos em logística pública no combate ao Covid-19, disponível no site: <https://www.comprasgovernamentais.gov.br/index.php/gestorpublico/1271-orientacoes-e-modelos-em-logistica-publica-no-combate-ao-covid-19>, acesso em 26/3/2020.

2 Disponível no endereço eletrônico: <https://www.comprasgovernamentais.gov.br/index.php/noticias/1270-recomendacoes-covid-19-servicos-terceirizados>, acesso em 26/3/2020.

e entidades devem observar nos casos de suspensão da prestação dos serviços, o paradigma a seguir:

a) Os dispositivos da **Convenção Coletiva de Trabalho (CCT)**, via de regra, dispõem que a empresa conceda **auxílio-alimentação** aos seus empregados apenas nos dias efetivamente trabalhados. Dito de outro modo, se o empregado não labora em dias considerados de «ponto facultativo» ou de «recesso» de servidores públicos, não há, **a priori**, que se falar no pagamento dessas rubricas, mas sim o seu desconto nas faturas a serem pagas pela administração.

a.1) Deve-se ressaltar que **os prestadores de serviços terceirizados colocados em trabalho remoto ou que estejam em escalas de revezamento deverão ter a manutenção do auxílio-alimentação assegurada**, já que o serviço não sofrerá solução de continuidade.

a.2) Já no caso de suspensão do contrato de trabalho, **o recomenda-se, assim, que o órgão ou a entidade tome ciência da CCT aplicável ao caso concreto**, procedendo a eventuais negociações com a categoria, se julgar pertinente.

b) Em relação **ao vale-transporte**, cabe destacar que este benefício cobre despesas de deslocamento efetivo do empregado. Por conseguinte, não havendo esse deslocamento - trajeto da sua residência para o trabalho e vice-versa - não há que se falar em pagamento dessa rubrica, o que por via reflexa enseja o desconto desse pagamento nas faturas a serem liquidadas pela Administração;

Observação: Dada a situação atual de calamidade, recomenda-se que, sempre que possível, e sem ferir o disposto na legislação e na CCT vigentes, seja mantido o auxílio-alimentação durante o período de suspensão.

Teletrabalho

A prestação de serviços em teletrabalho não constitui novidade. Ele foi inserido na reforma trabalhista de 2017 (Lei 13.467/2017, art. 75-A a 75-E. Dentre as especificidades está a de que nos termos ordinários da CLT o regime de teletrabalho deve ser formalizado em contrato individual de trabalho (art. 75-C). Já na MP a sua adoção é de livre escolha do empregador, independentemente de acordo prévio (art. 4º, *caput*).

Art. 4º Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá, a seu critério, alterar o regime de trabalho presencial para o teletrabalho, o trabalho remoto ou outro tipo de trabalho a distância e determinar o retorno ao regime de trabalho presencial, independentemente da existência de acordos individuais ou coletivos, dispensado o registro prévio da alteração no contrato individual de trabalho.

Além disso, o art. 5º autoriza a adoção do regime de teletrabalho também para os estagiários e aprendizes.

Como transcrito nas orientações da Seges, o item 7 do documento “Recomendações para os contratos de prestação de serviços terceirizados” contempla a possibilidade de negociação da Administração com a empresa contratada com vistas à realização de trabalho fora das dependências – teletrabalho. Nesse sentido, o Parecer n. 00063/2020/CONJUR-CGU/CGU/AGU defende tão somente a não concessão de vale-transporte, já que nessas hipóteses não haverá deslocamento dos empregados da empresa. Quanto ao vale-alimentação, se o empregado já vinha recebendo normalmente, como não houve suspensão dos serviços deve-se manter o benefício mesmo durante o teletrabalho.

Dessa maneira, sendo o vale-transporte concedido para utilização efetiva em despesas de deslocamento, não há o que se discutir que no caso de não prestação de serviços deverá ser descontado. Mesmo na hipótese de trabalho remoto, permanece inviável o seu pagamento. No caso de vale-alimentação ou refeição, a situação é diversa, porque ele deve receber o que determina a Convenção Trabalhista determinada pelo Sindicato da categoria. Se for uma obrigação sindical, a empresa não poderá subtrair ou reduzir os benefícios. Caso contrário, se não há nada estipulado em convenção de trabalho, mas a empresa oferece espontaneamente o benefício para todos os seus empregados, cabe a ela manter os benefícios mesmo que em trabalho remoto.

Não há dúvidas de que o teletrabalho é a medida menos custosa a ser adotada nesse momento, dentre as demais disponíveis. Entretanto, como frisado, depende da natureza do serviço e, mais importante, depende da manutenção da demanda para a empresa.

Antecipação de Férias Individuais e Férias Coletivas

É dado ao empregador o direito de determinar a antecipação das férias individuais de seu empregado, devendo, para tanto, avisar com antecedência mínima de 48 horas, por escrito ou por meio eletrônico, indicando o período a ser gozado (art. 6º, *caput*). Tal antecipação poderá ser realizada ainda que o período aquisitivo não tenha transcorrido (art. 6º, §1º, II), desde que não sejam gozadas em períodos inferiores a cinco dias (Art. 6º, §1º, I).

Ainda, o empregador poderá postergar o pagamento do abono de férias (correspondente a um terço da remuneração) até a data do pagamento da gratificação natalina - até 20 de dezembro (art. 8º). E o pagamento da remuneração das férias poderá ser realizado até o quinto dia útil do mês subsequente ao do início do gozo das férias (Art. 9º).

Da mesma forma, o empregador poderá conceder férias coletivas aos seus empregados, devendo avisá-los, também, com a antecedência mínima de 48 horas. Interessante o afastamento dos limites máximo de períodos anuais (dois) e mínimos de dias corridos (dez dias) previstos na CLT³.

Trata-se de medidas de alcance limitado no tempo, já que as férias ordinárias são normalmente de 30 dias, porém bastante eficazes nesse interregno. Quanto à escolha do período, não se vê grande diferencial em desfavor do trabalhador, vez que o art. 136 da CLT já determina, em condições normais, que a época de concessão das férias deve atender aos interesses do empregador.

Há, de fato, diferenças relevantes no prazo para o pagamento da remuneração e do abono de férias, o qual, em condições habituais deve ser realizado até dois dias antes do início do usufruto das férias, conforme art. 145 da CLT. Trata-se de medida de exceção, como dito, e conquanto prejudique o trabalhador, reserva para a empresa caixa para o enfrentamento da crise.

³ CLT: Art. 139 - Poderão ser concedidas férias coletivas a todos os empregados de uma empresa ou de determinados estabelecimentos ou setores da empresa. § 1º - As férias poderão ser gozadas em 2 (dois) períodos anuais desde que nenhum deles seja inferior a 10 (dez) dias corridos. § 2º - Para os fins previstos neste artigo, o empregador comunicará ao órgão local do Ministério do Trabalho, com a antecedência mínima de 15 (quinze) dias, as datas de início e fim das férias, precisando quais os estabelecimentos ou setores abrangidos pela medida. § 3º - Em igual prazo, o empregador enviará cópia da aludida comunicação aos sindicatos representativos da respectiva categoria profissional, e providenciará a afixação de aviso nos locais de trabalho.

O recurso é consentâneo à orientação dada no item 7, (i), da “Recomendações para os contratos de prestação de serviços terceirizados”, da Seges, transcrito acima, que prevê a possibilidade de negociação para concessão de férias, antecipação de férias e decretação de férias coletivas.

É importante considerar que tais medidas podem refletir de maneiras distintas nos contratos administrativos que envolvem dedicação exclusiva de mão de obra. Nos termos do art. 8º, V, “a” e “b” do Decreto 9.507/2018, um dos mecanismos de prevenção aos riscos de inadimplemento de verbas trabalhistas por parte das empresas contratadas é a adoção da conta vinculada ou do pagamento pelo fato-gerador, para depósito/resguardo dos valores relativos a provisões, dentre outros, das férias, 13º e verbas rescisórias⁴. Nesse sentido, a antecipação de férias por parte das empresas terceirizadas repercutirá de diferentes maneiras:

a) Se o mecanismo for a conta vinculada não haverá grandes impactos financeiros, vez que os valores estão resguardados nas contas bancárias para uso exclusivo no pagamento, dentre outros, das férias – acredita-se, inclusive, que nessa hipótese a empresa nem mesmo se interesse em postergar o pagamento, vez que a verba já está reservada e é carimbada para tanto. Do ponto de vista da gestão da conta é necessário atentar para a data do efetivo pagamento para o empregado, pois isso refletirá no momento em que a Administração deve autorizar o banco para liberar os recursos para saque da empresa.

b) Se o mecanismo for o pagamento pelo fato gerador, haverá mesmo a possibilidade de postergação de gastos da própria Administração. Grosso modo, nesse mecanismo os recursos referentes às provisões somente saem do caixa do órgão/tesouro quando os fatos geradores ocorrem. Assim, o diferimento previsto nos art. 8º e 9º da MP, que favorecem

⁴ Art. 8º Os contratos de que trata este decreto conterão cláusulas que:
(...)

V - prevejam, com vistas à garantia do cumprimento das obrigações trabalhistas nas contratações de serviços continuados com dedicação exclusiva de mão de obra: a) que os valores destinados ao pagamento de férias, décimo terceiro salário, ausências legais e verbas rescisórias dos empregados da contratada que participarem da execução dos serviços contratados serão efetuados pela contratante à contratada somente na ocorrência do fato gerador; ou b) que os valores destinados ao pagamento das férias, décimo terceiro salário e verbas rescisórias dos empregados da contratada que participarem da execução dos serviços contratados serão depositados pela contratante em conta vinculada específica, aberta em nome da contratada, e com movimentação autorizada pela contratante;

às empresas, também devem beneficiar os próprios cofres públicos, eis que a ocorrência do fato gerador da despesa será adiada. Por outro lado, considerando que no cenário de crise haverá grande estímulo ao uso da antecipação de férias para a redução da circulação de pessoas, é esperada uma concentração de despesas com abono de férias. E, nesse sentido, é importante considerar que o empregador pode postergar o pagamento do abono e da remuneração das férias, mas não é obrigado. Ciente de que a obrigação será, no final, paga pela Administração Pública, e que ele apenas repassará ao empregado, não se pode afirmar, se nos contratos administrativos, esse diferimento será utilizado na prática. É algo, em nossa opinião, que precisa ser discutido e avaliado pelos órgãos centrais, para que haja uma orientação padronizada sobre a questão.

Por outro lado, ainda no que se refere às férias, é importante considerar que nos contratos administrativos que envolvem dedicação exclusiva de mão de obra é bastante comum o uso de uma rubrica “custo de reposição do profissional ausente” de provisão de recursos para a substituição de empregados que faltam, mas que possuem amparo legal para tanto, isto é, não podem ser descontados. É o caso das férias. Quando o titular entra em férias, a empresa continua pagando a sua remuneração normalmente, devendo arcar também com o custo do seu substituto. Pois bem, no cenário da crise vivenciada, em que as férias são concedidas justamente para afastar os trabalhadores e mantê-los em casa, é esperado que o empregador, ao antecipar férias individual ou conceder férias coletivas, não tenha a necessidade de substituição, o que fará necessário reequilibrar os contratos administrativos para suprimir a rubrica relativa à substituição nas férias, logicamente em valores proporcionais aos benefícios concedidos em tempos de coronavírus. Todavia, essa supressão deve ser analisada com muita cautela, juntamente com outros reflexos positivos e negativos, de modo que se evite a acumulação de pedidos de reequilíbrio, baseados em motivações distintas, o que geraria, além de muitas litigâncias, um retrabalho administrativo e jurídico enorme para avaliar todos os pedidos.

Do aproveitamento e da antecipação dos feriados e do banco de horas

No art. 13, *caput* e inciso II, é prevista a possibilidade de o empregador antecipar o gozo de feriados não religiosos⁵ federais, estaduais, distritais

⁵ e também os feriados religiosos, se houver concordância do empregado em acordo individual escrito.

e municipais, devendo notificar com antecedência mínima de 48 horas, indicando expressamente os feriados incluídos na antecipação. O dispositivo ainda estabelece que os feriados a que se refere poderão ser utilizados para a compensação do saldo do banco de horas.

O art. 14 (*caput*, e §2º) autoriza o empregador a interromper jornadas e instituir banco de horas para a compensação do período não trabalhado, independente de convenção coletiva ou acordo coletivo e individual. E essa compensação deverá ocorrer em até dezoito meses contados do encerramento do estado de calamidade pública. Como limitador, a MP estabelece que a compensação poderá ser feita mediante a prorrogação de jornada normal em no máximo duas horas, e que a jornada total, incluindo o período de compensação, não poderá exceder dez horas diárias.

Trata-se de alternativa interessante a ser adotada nos contratos administrativos. Entretanto deve ser utilizada com cautela. Em princípio é importante avaliar se faz sentido a ampliação da jornada de trabalho dependendo da natureza do serviço contratado. A exemplo, consideremos o serviço de atendimento em postos de saúde ou de agente de portaria – eles serão demandados e necessários apenas nos horários de atendimento da instituição. Portanto a ampliação da jornada para a compensação do banco de horas não será possível. Em outras situações, contudo, a compensação pode ser viável – são os casos, por exemplo, de serviços médicos, de enfermagem, de apoio administrativo – nos contratos cuja ampliação de jornada é acompanhada no aumento da produção, a compensação será adequada.

Ademais, há que se considerar a magnitude da quantidade de horas negativas acumuladas em desfavor do trabalhador, por dois aspectos: a) a MP não trata da hipótese de o funcionário ser demitido após o encerramento da crise e do respectivo impacto de eventual saldo negativo no banco de horas no momento da demissão. A empresa poderia descontá-lo na rescisão?; b) a MP não limita o número máximo de dias consecutivos de compensação. Há sérias dúvidas quanto à viabilidade da exigência, por exemplo, de compensação de duas horas por dois meses consecutivos. Haveria um impacto severo na higidez física e mental do trabalhador.

Do diferimento do recolhimento do FGTS

O art. 19 possibilita ao empregador diferir o recolhimento do FGTS de seus empregados relativos às competências de março, abril e maio, vencíveis, respectivamente, em abril, maio e junho. E o recolhimento poderá ser realizado em seis parcelas mensais, com vencimento no sétimo dia de cada mês, a partir de julho de 2020. Contudo, para usufruir do benefício, o empregador é obrigado a declarar as informações até o dia 20 de junho de 2020 (art. .20).

Novamente, tal medida possui impacto nos contratos administrativos com dedicação exclusiva de mão de obra. A alíquota de FGTS corresponde a 8% do total da remuneração auferida pelo empregado no mês de competência. Nesse sentido, nas composições de custos das contratações de serviços terceirizados com mão de obra dedicada, a Administração repassa todos os meses 8% do total das remunerações para as empresas contratadas, valor que, caso seja do interesse da Administração, poderá ser diferido, desde que previamente acordado com as empresas contratadas.

Das regras válidas para os estabelecimentos de saúde

Mediante acordo individual escrito e inclusive para as atividades insalubres e para as jornadas de doze horas de trabalho por trinta e seis de descanso, os estabelecimentos de saúde são autorizados a: a) prorrogar a jornada de trabalho por até duas horas; e b) adotar escalas suplementares entre a 13^a e a 24^a hora do intervalo interjornada, sem que haja penalidade administrativa, desde que respeite o descanso semanal remunerado (art. 26). As horas adicionais trabalhadas nas hipóteses mencionadas no art. 26 poderão ser compensadas em até dezoito meses contados a partir do encerramento do estado de calamidade pública.

Trata-se, pois, de importante alternativa para os gestores de contratos de serviços terceirizados nas unidades básicas de saúde, nos hospitais públicos e semelhantes. Logicamente que a sua utilização dentro de contratos administrativos deverá obedecer aos limites de alteração contratual previstos na legislação de regência⁶.

⁶ A exemplo, se a contratação for regida pela Lei 8.666/1993 o limite máximo de acréscimo para alterações quantitativas é de 25%.

Considerações Finais

Vale mencionar que as medidas aventadas devem ser tratadas com cautela. A crise tem atingido todos os setores e é inegável o interesse do Estado Brasileiro de proteger as empresas e os empregos, ao tempo em que resguarda o bem maior, a vida humana.

Nesse sentido, com a presente contribuição está-se longe de sugerir a adoção imediata de ações no sentido de reequilibrar os contratos em favor da Administração e em desfavor das empresas. Pelo contrário, o interesse público, nesse momento, o coletivo primário⁷, não se configura no atendimento a uma “conveniência egoística da Administração”, para usar as palavras de Marçal⁸.

O interesse público deverá permear todas as ações do poder público, como aliás, sempre deve. Nesse sentido, e abstraindo um pouco os problemas específicos dos contratos administrativos, as soluções pensadas pelo poder público devem ser universais – dito de outro modo, prezar pelos empregos dos “terceirizados” da Administração Pública, mas igualmente pelos dos demais empregados do país. Deve-se sopesar as exigências das empresas que com ele contrata, mas também pensar nas demais empresas, que estão sem demanda e faturamento garantidos.

Nesse sentido, acredito que melhor do que usar os contratos administrativos para fazer subvenções para empresas específicas de forma não isonômica, é pensar em medidas de estímulo à economia e ao emprego transversais, conforme os setores mais ou menos atingidos pela crise. Uma coisa é analisar os pedidos de reequilíbrio à luz do interesse público genuíno e antever alternativas sensatas e responsáveis. Outra coisa é subsidiar contratos, ainda que sem contraprestação, com o mero intuito de manter o faturamento das empresas que contratam com o poder público.

7 Termo usado por Daniel Wunder Hachem em: A dupla noção jurídica de interesse público em Direito Administrativo. (HACHEM, Daniel Wunder. A dupla noção jurídica de interesse público em Direito Administrativo. A&C –Revista de Direito Administrativo & Constitucional, Belo Horizonte, ano 11, n. 44, p. 59-110, abr./jun. 2011.

8 JUSTEN FILHO, Marçal. Conceito de interesse público e a “personalização” do direito administrativo. Revista Trimestral de Direito Público, São Paulo, n. 26, p. 115-136, 1999. p. 118.

Referências

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 out. 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm. Acesso em: 27 mar. 20120.

BRASIL. Advocacia-Geral da União. Consultoria-Geral da União. Consultoria Jurídica Junto à Controladoria-Geral da União. Coordenação-Geral de Matéria de Transparência e Administrativa. Parecer n. 00063/2020/CONJUR-CGU/CGU/AGU. Disponível em: <https://www.comprasgovernamentais.gov.br/index.php/gestorpublico/1273-pareceres-sobre-os-contratos-terceirizados>. Acesso em: 27 mar. 20120.

BRASIL. Decreto 9.507, de 21 de setembro de 2018. Dispõe sobre a execução indireta, mediante contratação, de serviços da administração pública federal direta, autárquica e fundacional e das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 24 set. 2018. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9507.htm. Acesso em: 27 mar. 2020.

BRASIL. Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, RJ, 9 ago. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/lcp/Lcp101.htm. Acesso em: 27 mar. 2020.

BRASIL. Lei Complementar 101, de 4 de maio de 2000. Estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 5 mai. 2000. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/lcp/Lcp101.htm. Acesso em: 27 mar. 2020.

BRASIL. Medida Provisória 927, de 22 de março de 2020. Dispõe sobre as medidas trabalhistas para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6, de 20 de março de 2020, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus (covid-19), e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 22 mar. 2020. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/Mpv/mpv927.htm. Acesso em: 27 mar. 2020.

BRASIL. Ministério da Economia – Secretaria de Gestão. Orientações e modelos em logística pública no combate ao Covid-19. Disponível em: disponível no site:

<https://www.comprasgovernamentais.gov.br/index.php/gestorpublico/1271-orientacoes-e-modelos-em-logistica-publica-no-combate-ao-covid-19>, acesso em 26/3/2020.

BRASIL. Ministério da Economia – Secretaria de Gestão. Recomendações para os contratos de prestação de serviços terceirizados. Disponível em: disponível no site: <https://www.comprasgovernamentais.gov.br/index.php/noticias/1270-recomendacoes-covid-19-servicos-terceirizados>, acesso em 26/3/2020, acesso em 26/3/2020.

DI PIETRO, Maria Sylvania Zanella. Parcerias na Administração Pública. Concessão Permissão, Franquia, Terceirização, Parceria-Público-Privada e outras formas. 9ª ed. São Paulo: Atlas, 2012.

GABARDO, Emerson; SALGADO, Eneida Desiree. Administração Pública e seus fundamentos de gestão: eficiência, interesse público, direitos fundamentais e desenvolvimento. Fórum Administrativo – FA, Belo Horizonte, ano 16, n. 186, p. 27-33, ago. 2016.

HACHEM, Daniel Wunder. A dupla noção jurídica de interesse público em Direito Administrativo. A&C – Revista de Direito Administrativo & Constitucional, Belo Horizonte, ano 11, n. 44, p. 59-110, abr./jun. 2011.

JUSTEN FILHO, Marçal. Conceito de interesse público e a “personalização” do direito administrativo. Revista Trimestral de Direito Público, São Paulo, n. 26, p. 115-136, 1999. p. 118.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. Curso de Direito Administrativo. 33ª ed. São Paulo: Malheiros, 2016.

VIEIRA, Virginia Kirchmeyer; FORTINI, Cristiana. A terceirização pela Administração Pública no Direito Administrativo: considerações sobre o Decreto 2.271/1997, a Instrução Normativa n. 02/08 e suas alterações, a ADC n. 16 e a nova Súmula 331 do TST. In: FORTINI, Cristiana (Coord.). Terceirização na Administração: estudos em homenagem ao Professor Pedro Paulo de Almeida Dutra. 3ª ed. Belo Horizonte: Fórum, 2015.

ZAGATTO, Thiago Anderson. O equilíbrio econômico-financeiro dos contratos administrativos de serviços terceirizados. In Revista JML Licitações e Contratos / JML Consultoria e Eventos – v.13, n. 51 (abr./jun. 2019) – Curitiba: JML Editora, 2006. P. 4-12.

ZOCKUN, Carolina Zancaner. Terceirização na Administração Pública. São Paulo: Malheiros. 2016, p.36.