



PREGÃO PRESENCIAL N° 2017.01.30.01

ASSUNTO: IMPUGNAÇÃO DE EDITAL

IMPUGNANTE: Emanoela Karlyany Moreira de Oliveira

Resposta ao Recurso

1. A Comissão Permanente de Licitação vem responder ao pedido de impugnação do Edital Pregão Presencial n° 2017.01.30.01, impetrado pela Sra. Emanoela Karlyany Moreira de Oliveira, com base no Art. 41, parágrafo 2° e 3°, da lei 8.666/93 e suas posteriores alterações.

I - DOS FATOS

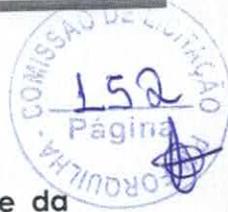
2. A impugnante contesta especificamente os itens 13.3.1, 13.3.2 e 13.3.3, sob a ótica de que tais exigências não se coadunam com o Art. 30, parágrafos 4° e 5°, da Lei 8.666/93 e suas alterações.

ITEM 13.3.1

3. A despeito do caso ressaltamos que entendemos a exigência de anexo junto ao atestado de capacidade técnica, da nota fiscal e contrato, viáveis às licitações deste montante, principalmente quando analisado o texto do Art. 43, parágrafo 3°, *ipsis literis*:

Art. 43. A licitação será processada e julgada com observância dos seguintes procedimentos:

§ 3º É facultada à Comissão ou autoridade superior, em qualquer fase da licitação, a promoção de diligência destinada a esclarecer ou a complementar a instrução do processo, vedada a inclusão posterior de documento



ou informação que deveria constar originariamente da proposta.

4. Ora, em havendo a faculdade de exigir-se tais documentos, via diligência, principalmente, quando a capacidade técnica das empresas deriva de transações vultuosas, entendidas estas compatíveis com o objeto desta licitação, que trata-se de locação de veículos para todas as secretarias necessariamente devem ser mediadas via contrato e faturamento, portanto, não vemos obstáculo, apresentá-los previamente como forma de anteciparmos providências futuras, que se fazem necessárias pelo histórico das licitações públicas de nosso país.
5. Assim, não houve desatendimento ao mandamento legal aduzido pela impetrante, mesmo por que a atestação da capacidade técnica se exige conforme norma legal, o contrato e a nota fiscal constam de fatores complementares, inclusive sendo flexíveis em consonância à análise proferida pela comissão de licitação de forma a objetivar o julgamento do certame na garantia do princípio da competitividade.
6. Ademais, tais exigências nada mais objetivam, que o zelo desta Administração é contratar somente com fornecedores que tenham condição **técnica** e econômico-financeira, comprovadas ainda na licitação, de atenderem na íntegra a contratação que derivará de tal procedimento, nada obstando a apresentação de documentos que obrigatoriamente deverão constar de arquivos e controles de qualquer licitante.
7. Se existe a possibilidade de apresentação de atestado de capacidade técnica, e a empresa dispõe de documentação hábil (atestado de capacidade técnica), comprovando a execução dos serviços, os documentos contratuais e fiscais, integram a prestação de serviços.



8. Qualquer entidade pública ou privada, ao contratar uma locação de veículos e ainda emitir documentos, comprovando a boa e regular execução dos serviços, fica no mínimo estranho, não dispor de um contrato e ainda de documentos fiscais para efeitos de pagamento da prestação de serviços.

9. Tais objetivos, aliás, estão muito bem delineados por Verri Jr., Luiz Tavolaro e Teresa Arruda Alvim Wambier, quando afirmam:

10. *In Licitações e Contratos Administrativos*; São Paulo : RT, 1999, p. 100.

*"(...) o processo licitatório deve servir para verificação das **qualificações técnica e econômica**" (dentre outras) "do licitante. Não é difícil entender o porquê dessa previsão. Basta lembrar que os contratos administrativos envolvem o dispêndio de **recursos públicos** e destinam-se a obter prestações de **interesse público** - recursos e interesses estes que não podem ser colocados em risco. Logo, ao escolher seu parceiro contratual, a quem vai entregar dinheiro público e confiar a persecução do bem público, o Poder Público pode - **e deve** - formular exigências destinadas a obter excelente garantia de que o contratado está apto, tanto **técnica** como economicamente, a cumprir o avençado. Deixar de fazê-lo seria violar a Constituição, colocando em risco valores por ela especialmente protegidos. Assim, no **contrato administrativo justifica-se uma cautela redobrada, um rigor especial, na escolha do contratado. Não é possível celebrar contrato com pessoa incapaz de oferecer, já durante a licitação, garantias de que terá capacidade econômica de tocar o empreendimento, bem como***



capacidade técnica para fazê-lo com competência. A formulação, nos editais de licitação, de exigência a serem atendidas pelo licitante, a fim de comprovar sua qualificação técnica e econômica, tem base constitucional;...trata-se simplesmente de fazer prevalecer o interesse público (qual seja: o de não correr o risco de contratar com empresas desqualificadas) sobre o interesse privado (a saber: o de obter o máximo possível de negócios)."(grifou-se)

ITEM 13.3.2

11. Conforme estabelece a legislação, a qual trata dos atos da administração pública passíveis de anulação, e estes podendo ser sanados, a comissão de licitação lança mão das prerrogativas impostas por lei e com base no princípio da autotutela, temos que informar que será suprimido o item 5.2.3.5 do edital citado, serão feitas para melhor atendimento as necessidades da administração pública.
12. É mister ressaltar que nossos posicionamentos acostam-se sempre aos princípios basilares da Administração Pública, conforme nos ensina a Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999, *in verbis*

Art. 55. Em decisão na qual se evidencie não acarretarem lesão ao interesse público nem prejuízo a terceiros, os atos que apresentarem defeitos sanáveis poderão ser convalidados pela própria Administração.



13. Analisando a questão da exigência deste item verificamos que se trata de ato discricionário da Administração fundamentada na complexidade ou singularidade do objeto fazer tal exigência.
14. Joel de Menezes Nieburh assevera:
15. A Administração, ao elaborar o instrumento convocatório, formula uma série de exigências relacionadas à habilitação, que, pois, precisam se atendidas pelos licitantes.
16. De certa forma, a Administração goza grau de discricionariedade para decidir quais devem ser aludidas exigências e, especialmente, qual a medida delas. Sem embargo, como a discricionariedade é sempre limitada, sob pena de transmutar-se em arbitrariedade, a Administração não deve fazer qualquer sorte de exigências, sobretudo exigências irrelevantes e impertinentes.¹
17. O Conselho Regional de Administração, CRA-CE, criado pela Lei 4.769/65 e regulamentado pelo Decreto 61.934/67, fiscaliza, orienta e disciplina o exercício profissional de pessoas físicas e jurídicas que atuam na área da administração. A fiscalização de editais de licitação seja em empresas que atuam na área pública e/ou as que contratam com o setor privado, também, remonta à competência dos CRA's, frente às atividades do Administrador.

¹ NIEBUHR, Joel de Menezes. Licitação Pública e Contrato Administrativo. Belo Horizonte: Fórum, 2012, p. 364.



18. Em anexo, Acórdãos do CFA – Conselho Federal de Administração acerca da matéria.

19. Tais Acórdãos são elaborados com base na Lei 4.769/65, que cria a profissão e está de acordo com a atividade privativa do Administrador – Administração e seleção de pessoal (Recursos Humanos), incluídas aí, todo tipo de locação de mão de obra, seja para transportes diversos (locação de motoristas), limpeza pública (locação de motoristas e pessoal de limpeza utilizados).

Lei 4.769/65 (lei federal que cria a profissão e obrigatoriedade do registro nos CRAs):

Art 2º A atividade profissional de Técnico de Administração será exercida, como profissão liberal ou não, mediante:

b) pesquisas, estudos, análise, interpretação, planejamento, implantação, coordenação e controle dos trabalhos nos campos da administração, como administração e seleção de pessoal, organização e métodos, orçamentos, administração de material, administração financeira, relações públicas, administração mercadológica, administração de produção, relações industriais, bem como outros campos em que êsses se desdobrem ou aos quais sejam conexos;

Art 15. Serão obrigatoriamente registrados nos C.R.T.A. as empresas, entidades e escritórios técnicos que explorem, sob qualquer forma, atividades do Técnico de Administração, enunciadas nos termos desta Lei.



20. Com relação as empresas que locam mão de obra ou terceirizam pessoas na execução dos serviços, por exemplo, transporte escolar, locação de veículos com motorista, limpeza pública, estas desenvolvem a Administração de Recursos Humanos, conferindo, portanto, a necessidade e obrigatoriedade do registro da empresa no CRA-CE, já que tal atividade tem relação direta com a Administração e Seleção de Pessoal, art. 2, "b" da Lei 4.769/65.
21. As empresas registradas no Conselho Regional de Administração têm o supervisionamento de suas atividades por um Responsável Técnico, Administrador ou Tecnólogo da área, registrados também no CRA, que ficam submetidos ao Código de Ética da profissão, o que gera maior credibilidade à população alvo dos serviços prestados.

II - DA DECISÃO

22. Diante do exposto esta comissão nega parcialmente o pedido da Sra. Emanoela Karlyany Moreira de Oliveira, de impugnação aos itens do Edital 13.3.1, 13.3.2 e 13.3.3 todos supracitado, tendo em vista justificadas à margem dos enunciados acima, as alegativas da mesma para o caso em comento.
23. DEFIRO o pedido de impugnação do o ITEM 13.3.5, excluindo o mesmo do edital . "[...] ITEM 13.3.5. CERTIFICADO DE REGISTRO JUNTO AO DETRAN, ATESTANDO QUE A EMPRESA ESTÁ DEVIDAMENTE REGISTRADA NO ÓRGÃO ESTADUAL NA MODALIDADE FRETAMENTO, VÁLIDO NA DATA DO CERTAME [...]".

Forquilha-CE, 08 de fevereiro de 2017



Pregoeiro

ACÓRDÃO Nº 03/2011 - CFA - Plenário

1. PARECER TÉCNICO CTE Nº 03/2008, de 12/12/2008

2. **EMENTA:** Obrigatoriedade de registro das Empresas Prestadoras de Serviços Terceirizados - Locação de Mão-de-Obra em Conselhos Regionais de Administração.

3. **RELATOR:** Conselheiro Federal Hércules da Silva Falcão

4. ACÓRDÃO:

Visto, relatado e discutido o Parecer Técnico CTE Nº 03/2008, de 12/12/2008, da Comissão Especial Técnica de Estudos de Fiscalização, constituída pela Portaria CFA Nº 20/2011, de 17/03/11, alterada pela Portaria CFA Nº 77/2011, de 22/08/11, sobre a obrigatoriedade de registro em CRA das empresas prestadoras de serviços terceirizados - Locação de Mão-de-Obra, **ACORDAM** os Conselheiros Federais do Conselho Federal de Administração, reunidos na 16ª Sessão Plenária, em 15/09/2011, por unanimidade, ante as razões expostas pelos integrantes da citada Comissão, com fulcro nos arts. 15 da Lei nº 4.769/65 e 1º da Lei nº 6839/80, em julgar obrigatório o registro nos Conselhos Regionais de Administração, das empresas prestadoras de serviços terceirizados - Locação de Mão-de-Obra, por praticarem atividades de recrutamento, seleção, treinamento, admissão, demissão e administração de pessoal, para que possam disponibilizar ou fornecer a mão-de-obra necessária à execução dos serviços que se propõe a prestar, tais como: limpeza, vigilância, telefonia, recepção, dentre outros. As atividades praticadas por essas empresas estão inseridas no campo de Administração e Seleção de Pessoal/Recursos Humanos, privativo do Administrador, de acordo com o previsto no art. 2º da Lei nº 4.769/65. O Parecer Técnico da Comissão Especial Técnica de Estudos de Fiscalização fica fazendo parte integrante do presente acórdão.

5. Data da Reunião Plenária: 15.09.2011.

Brasília/DF, 15 de setembro de 2011.

Adm. Sebastião Luiz de Mello
Presidente do CFA
CRA-MS Nº 0013

Adm. Hércules da Silva Falcão
Diretor de Fiscalização e Registro
Conselheiro Relator
CRA-ES nº 058

COMISSÃO ESPECIAL TÉCNICA DE ESTUDOS DE FISCALIZAÇÃO
(Constituída pela Portaria CFA Nº 20, de 17/03/2011)

PARECER TÉCNICO CTE Nº. 03/2008, DE 12/12/2008
(Revisado em 20 de julho de 2011)

EMENTA: Obrigatoriedade de registro cadastral das empresas Terceirizadas - Locação de Mão-de-Obra em Conselhos Regionais de Administração.

O que é o segmento de Serviços Terceirizados - Locação de Mão-de-obra?

1. As empresas terceirizadas foram criadas para atender a demanda na atividade meio das empresas tomadoras de serviço. A terceirização é o ato pelo qual as empresas e a administração pública contratam serviços de empresas para execução de atividades que estejam fora de sua atividade fim.

Com base nas atividades a serem desenvolvidas pela empresa terceirizada, essa procederá ao recrutamento, seleção e treinamento, admissão, demissão e administração de pessoal, disponibilizando-os aos contratantes, e fornecem mão de obra em diversos segmentos empresariais, tais como: limpeza, vigilância, telefonia, recepção, dentre outros.

As empresas locadoras de veículos com motoristas, ou de equipamentos com operador, também tem como atividade fim o fornecimento da mão-de-obra, já que o serviço é prestado mediante a disponibilização do seu motorista ou operador.

2. As atividades de recrutamento são realizadas a partir do momento em que a empresa firma, ou está para firmar, um contrato de prestação de serviços, caracterizando-se pela aplicação de um conjunto de técnicas para a atração das pessoas adequadas para preencher as vagas a serem terceirizadas, e o processo de recrutamento não pode ser visto como a simples divulgação de uma vaga, já que requer um cuidadoso planejamento, como preleciona Idalberto Chiavenato, um dos mais renomados autores da área da Administração, na pagina 165 de O capital humano das organizações, 8º Ed, São Paulo, Atlas, 2004:

“O recrutamento é feito partir das necessidades presentes e futuras de recursos humanos da organização. Consiste na pesquisa e intervenção sobre as fontes capazes de fornecer à organização um número suficiente de pessoas necessárias à consecução dos seus objetivos. É uma atividade que tem por objetivo imediato atrair candidatos, dentre os quais serão selecionados os futuros participantes da organização.

O recrutamento requer um cuidadoso planejamento, que constitui uma seqüência de três fases, a saber:

- 1. O que a organização precisa em termos de pessoas.*
- 2. O que o mercado de trabalho pode oferecer.*
- 3. Quais as técnicas de recrutamento a aplicar.*

Daí, as três etapas do processo de recrutamento:

- 1. Pesquisa interna das necessidades.*
- 2. Pesquisa externa do mercado.*
- 3. Definição das técnicas de recrutamento a utilizar.*

O planejamento do recrutamento tem, pois, a finalidade de estruturar o sistema de trabalho a ser desenvolvido”.

3. Recrutada a mão-de-obra a empresa passa para fase de seleção, onde se busca filtrar as pessoas mais apropriadas para execução das atividades nas empresas e organizações contratantes. O processo seletivo é de fundamental importância, já que a escolha de pessoas erradas onera a empresa de terceirização, a qual perderá todos os recursos em recrutamento, seleção e treinamento investidos no funcionário, além das despesas rescisórias. Este custo, quando demasiado, pode comprometer a eficiência da empresa, refletindo na qualidade dos serviços prestados. Neste sentido discorre Chiavenato (Gestão de pessoas; o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 1999, p. 107):

“A seleção de pessoas funciona como uma espécie de filtro que permite que apenas algumas pessoas possam ingressar na organização: aquelas que apresentam características desejadas pela organização. Há um velho ditado popular que afirma que a seleção constitui a escolha certa da pessoa certa para o lugar certo. Em termos mais amplos, a seleção busca, dentre os vários candidatos recrutados, aqueles que são mais adequados aos cargos existentes na organização, visando manter ou aumentara eficiência e o desempenho do pessoal, bem como a eficácia da organização”.

4. Recrutada e selecionada a mão-de-obra, a empresa realiza a sua contratação e treinamento para então promover a sua alocação às empresas e entidades contratantes. Ao alocar os serviços, a empresa de terceirização também assume toda a responsabilidade pela administração do pessoal alocado, envolvendo o fornecimento de uniformes e equipamentos, pagamento de salários, gratificações e demais encargos trabalhistas, concessão de férias, substituição de funcionários, resolução de quaisquer conflitos ou deficiências na execução do contrato e a gestão de pessoas como um todo.

Por que o segmento empresarial é importante para a sociedade?

5. A terceirização é uma prática amplamente difundida em empresas e entidade públicas, as quais buscam reduzir custos e focar os seus esforços nas suas atividades fins, que são a sua verdadeira razão de existir. A terceirização das atividades meio, envolvendo especialmente a alocação de mão de obra para atividades de limpeza, conservação, vigilância, telefonia, etc., envolve milhares de empresas e milhões de funcionários terceirizados. Segundo Sérgio Pinto Martins (A Terceirização e o Direito do Trabalho. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2000, p. 21):

“No Brasil, o termo terceirização foi adotado inicialmente no âmbito da Administração de Empresas. Posteriormente os tribunais trabalhistas passaram também a utilizá-lo, podendo ser descrito como a contratação de terceiros visando a realização de atividades que não constituam o objeto principal da empresa”.

6. Na área pública, a terceirização de mão-de-obra é pratica tão, ou até mais, difundida quanto na área privada. No âmbito da administração federal, por exemplo, a Instrução Normativa Nº 2, de 30 de abril de 2008, estabelece que todas as entidades do Sistema de Serviços Gerais – SISG dêem preferência para a terceirização das atividades meio:

“Art. 6º Os serviços continuados que podem ser contratados de terceiros pela Administração são aqueles que apóiam a realização das atividades essenciais ao cumprimento da missão institucional do órgão ou entidade, conforme dispõe o Decreto nº 2.271/97.

Parágrafo único. A prestação de serviços de que trata esta Instrução Normativa não gera vínculo empregatício entre os empregados da contratada e a Administração, vedando-se qualquer relação entre estes que caracterize personalidade e subordinação direta.

Art. 7º As atividades de conservação, limpeza, segurança, vigilância, transportes, informática, copeiragem, recepção, reprografia, telecomunicações e manutenção de prédios, equipamentos e instalações serão, de preferência, objeto de execução indireta”.

7. Pela instrução normativa supra citada, verifica-se que a terceirização envolve um grande número de atividades, ligadas sempre às atividades meio do contratante. Para Gabriela Neves Delgado (Terceirização: paradoxo do direito do trabalho contemporâneo. São Paulo: LTr, 2003, p. 143) a terceirização, de forma lícita, pode ser dividida em quatro grandes grupos:

“Assim, pode-se apresentar, de forma sintética, a terceirização lícita composta por quatro grandes grupos, sendo o primeiro deles a única hipótese de terceirização temporária permitida por lei:

I. Trabalho temporário (Lei n. 6.019/74; Enunciado 331, I, TST);

II. Serviços de vigilância (Lei n. 7.102/83; Enunciado 331, III, ab initio, TST);

III. Serviços de conservação e limpeza (Enunciado 331, I, TST);

IV. Serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador (Enunciado 331, I, TST)”.

Sustentabilidade.

8. Uma empresa de terceirização de mão de obra possui um importante papel para a sociedade, pois emprega de dezenas a milhares de funcionários. Um único contrato mal gerido pode acarretar a falência da empresa e a demissão de centenas de funcionários, os quais, muitas vezes, nem receberão os salários e indenizações a que tem direito, comprometendo a renda de suas famílias.

Prejuízo, se praticada por pessoa leiga

9. Caso as atividades de recrutamento, seleção, treinamento e administração de pessoal sejam desempenhadas por uma pessoa sem qualificação, com certeza haverá reflexos negativos na execução do contrato, envolvendo uma má prestação de serviços, elevada rotatividade de pessoal e aumento de despesas, as quais poderão comprometer a saúde financeira da empresa.

10. A empresa ou órgão público que contrata uma empresa tecnicamente despreparada, neste caso, sem um Administrador Responsável Técnico, está incorrendo em sério risco, pois em um eventual inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte da empresa de terceirização, poderá responder subsidiariamente, conforme dispõe a Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho - TST (BRASIL, 2003):

"CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (Revisão da Súmula nº 256 - Res. 23/1993, DJ 21.12.1993. Inciso IV alterado pela Res. 96/2000, DJ 18.09.2000)

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).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à 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)".

11. Na área privada, as empresas contratantes assumem o risco quanto contratam empresas de terceirização sem a devida qualificação técnica, diferentemente da área pública, onde a Lei 8.666, de 21 de junho de 1993, estabelece que nas licitações deve haver a comprovação de habilitação técnica, (BRASIL, 1993):

*"Art. 30. A documentação relativa à qualificação técnica limitar-se-á a:
I - registro ou inscrição na entidade profissional competente;*

[...]

IV - prova de atendimento de requisitos previstos em lei especial, quando for o caso.

§ 1º A comprovação de aptidão referida no inciso II do "caput" deste artigo, no caso das licitações pertinentes a obras e serviços, será feita por atestados fornecidos por pessoas jurídicas de direito público ou privado, devidamente registrados nas entidades profissionais competentes, limitadas as exigências a:

I - capacitação técnico-profissional: comprovação do licitante de possuir em seu quadro permanente, na data prevista para entrega da proposta, profissional de nível superior ou outro devidamente reconhecido pela entidade competente, detentor de atestado de responsabilidade técnica por execução de obra ou serviço de características semelhantes, limitadas estas exclusivamente às parcelas de maior relevância e valor significativo do objeto da licitação, vedadas as exigências de quantidades mínimas ou prazos máximos;

[...]

§ 10. Os profissionais indicados pelo licitante para fins de comprovação da capacitação técnico-profissional de que trata o inciso I do § 1º deste artigo deverão participar da obra ou serviço objeto da licitação, admitindo-se a substituição por profissionais de experiência equivalente ou superior, desde que aprovada pela administração".

12. Pelo acima disposto verifica-se que a Lei 8.666, de 21 de junho de 1993, ao instituir normas para licitação e contratos na administração pública preocupou-se com a exigência de qualificação técnica, já que a contratação de empresas tecnicamente despreparadas pode prejudicar os serviços prestados e causar sérios prejuízos ao erário público.

13. Ao exigir que as empresas de terceirização de mão-de-obra, como para limpeza e vigilância, tenham registro no CRA, a administração pública não está apenas cumprindo a lei, mas também se certificando que a empresa conta com os serviços de um Administrador

devidamente habilitado, o qual vai responder por qualquer irregularidade na execução do contrato.

Por que essa atividade deve ser fiscalizada pelo CRA?

14. Muitos questionam qual a ligação existente entre a terceirização de mão-de-obra, especialmente para a prestação de serviços de limpeza, conservação e vigilância com a Administração, visto que a legislação não expressa literalmente que essas atividades devem ser coordenadas por um Administrador, mas as atividades dessas empresas estão expressamente definidas no art. 2º da Lei 4.769/65, que elenca as áreas de atuação privativas do Administrador:

“Art. 2º - A atividade profissional de Administrador será exercida, como profissão liberal ou não, mediante:

- a) pareceres, relatórios, planos, projetos, arbitragens, laudos, assessoria em geral, chefia intermediária, direção superior;*
- b) pesquisas, estudos, análise, interpretação, planejamento, implantação, coordenação e controle dos trabalhos nos campos da Administração, como administração e seleção de pessoal, organização e métodos, orçamentos, administração de material, administração financeira, administração mercadológica, administração de produção, relações industriais, bem como outros campos em que esses desdobrem ou aos quais sejam conexos”.*

15. Como as atividades das empresas de locação de mão-de-obra envolvem o conhecimento das disciplinas integrantes da formação acadêmica da profissão do Administrador, que são alvo da fiscalização do Estado Brasileiro, logo, por delegação desse, cabe ao Conselho Regional de Administração (CRA) da região onde são prestados esses serviços o dever de exercer a sua fiscalização nessas empresas, conforme dispõe o caput do Art. 15 da Lei nº 4.769/65:

“Art. 15 - Serão obrigatoriamente registrados nos CRAs as empresas, entidades e escritórios técnicos que exploram, sob qualquer forma, atividades de Administrador, enunciadas nos termos desta Lei”.

16. A obrigatoriedade de registro nos CRAs das empresas de locação de mão-de-obra está estabelecida no artigo 1º da Lei 6.839, de 30 de outubro de 1980:

“Art. 1º - O registro de empresas e a anotação dos profissionais legalmente habilitados, delas encarregados, serão obrigatórios nas entidades competentes para a fiscalização do exercício das diversas profissões, em razão da atividade básica ou em relação àquela pela qual prestem serviços a terceiros”.

17. Ao fiscalizar as empresas de locação de mão-de-obra, obrigando-as ao registro e apresentação de um Administrador para atuar como Responsável Técnico, os CRAs estão

desempenhando uma importante função pública, devidamente outorgada em lei, de proteger a sociedade de empresas e profissionais sem qualificação técnica que, direta ou indiretamente, podem causar sérios prejuízos a coletividade.

18. Sem o registro nos CRAs não há como fiscalizar as atividades das empresas de locação de mão-de-obra e exigir que estas mantenham um Administrador como Responsável Técnico, o que, em função da natureza de suas atividades, vai acarretar o exercício ilegal da profissão de Administrador.

19. Além de fiscalizar a empresa de terceirizada, no que tange a atuação do Administrador, o CRA efetua o registro dos seus atestados de capacidade técnica, para que estes sejam apresentados em certames licitatórios. O registro dos atestados no CRA dificulta a apresentação de atestados falsos, já que o Conselho exige toda a documentação referente à execução das atividades, constituindo assim os acervos técnicos de empresas e profissionais.

20. Assim sendo, o registro das empresas de locação de mão-de-obra junto aos CRAs é uma garantia de que estas contam com pelo menos um profissional habilitado para a execução das atividades pertinentes a área profissional do Administrador, e qualquer irregularidade ou incapacidade técnica será punida com base no Código de Ética Profissional do Administrador.

Por que o CRA é o órgão competente para fiscalizar?

21. A Constituição Federal garante a liberdade do exercício profissional, o inciso XIII do seu Art. 5º, preceitua que: *"é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer"*

22. E quando se trata de profissões regulamentadas, que por força do Inciso XXIV do Art. 21 da própria Constituição Federal, é o Estado brasileiro responsável por *"organizar, manter e executar a inspeção do trabalho"* e tendo sido delegada essa atribuição, através de Leis específicas, às Ordens e Conselhos de Profissões Regulamentadas, que se constituíram em Autarquias Federais com a obrigação de fiscalizar, orientar e disciplinar o exercício de suas respectivas profissões, bem como as pessoas jurídicas que explorem tais atividades para prestação de serviços a terceiros e assim entendeu o legislador, estar o Estado, representado por tais Autarquias no exercício dessa atribuição delegada, protegendo a vida ou o patrimônio dos cidadãos.

23. No caso do trabalho nos campos de atuação do Administrador, tal incumbência de fiscalização do exercício profissional foi delegada através da Lei nº. 4.769 de 09/09/1965, regulamentada pelo Decreto nº. 61.934 de 22/12/1967, aos Conselhos Federal de Administração e Regionais de Administração com o objetivo de que a Autarquia Federal emergente dessa legislação fizesse a orientação da sociedade, assim como a fiscalização e disciplina do exercício da profissão do Administrador nas organizações públicas e privadas, conforme preceitua essa mesma Lei em seu Art. 6º:

“São criados o Conselho Federal de Administração (CFA) e os Conselhos Regionais de Administração (CRAs), constituindo em seu conjunto uma autarquia dotada de personalidade jurídica de direito público, com autonomia técnica, administrativa e financeira, vinculada ao Ministério do Trabalho”.

Preparo acadêmico do Administrador.

24. A qualificação técnica de que o Administrador dispõe para atuar e prestar serviços na área de recrutamento e seleção lhe é conferida pelos cursos de bacharelado em Administração. A disciplina Administração e Seleção de Pessoal faz parte da estrutura curricular, de acordo com Incisos II, do Art. 5º, da Resolução nº 4, de 13 de julho de 2005, do Conselho Nacional de Educação, que institui as Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Administração, as Instituições de Ensino Superior deverão contemplar em seus projetos pedagógicos e em sua organização curricular, os seguintes campos interligados de formação:

“II - Conteúdos de Formação Profissional: relacionados com as áreas específicas, envolvendo teorias da administração e das organizações e a administração de recursos humanos, mercado e marketing, materiais, produção e logística, financeira e orçamentária, sistemas de informações, planejamento estratégico e serviços;”

25. No curso de Administração da Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, por exemplo, existem três disciplinas de recursos humanos, as quais, conforme se pode observar pelos seus ementários (BRASIL, 2007), buscam preparar os futuros Administradores para atuação na área de gestão de pessoal:

“ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS I

Origem; Conceituação; Processos; Desenvolvimento e Perspectivas da Administração de Recursos Humanos; Formulação de Políticas e Estratégias de Recursos Humanos; Administração de Cargos e Salários e Remuneração Variável; Plano de Benefícios Sociais; Qualidade de Vida no Trabalho; Temas Emergentes.

ADMINISTRAÇÃO DE RECURSOS HUMANOS II

Planejamento; Recrutamento; Seleção; Integração de Recursos Humanos; Rotatividade de Pessoal; Mercado de Trabalho; Relacionamento Humano; Treinamento e Desenvolvimento de Recursos Humanos; Avaliação de Desempenho; Medicina, Higiene Segurança do Trabalho e Tópicos Avançados em Recursos Humanos.

DESENVOLVIMENTO DE RECURSOS HUMANOS

Relações de trabalho. Novas tecnologias de Recursos Humanos. Remuneração Total. Administração participativa. Desenvolvimento organizacional e condições de trabalho. Capital intelectual. Cultura Organizacional e Desafios para a Administração de Recursos Humanos”.

26. Dentre as áreas de estudo e habilitação profissional do Administrador, conforme art. 2º da Lei nº 4.769/65, está a Administração e Seleção de Pessoal, área que compreende e envolve os serviços prestados na locação de mão-de-obra.

Entendimento jurídico.

27. O Poder Judiciário já consolidou o entendimento de que a locação de mão-de-obra efetivamente se enquadra como atividade privativa do Administrador, e nesse sentido, temos as seguintes decisões:

I - ADMINISTRATIVO. CONSELHO REGIONAL DE ADMINISTRAÇÃO. OBJETO SOCIAL: LOCAÇÃO A TERCEIRO DE MÃO-DE-OBRA TEMPORÁRIA. ATIVIDADE PREPONDERANTE NÃO PREVISTA NO ART. 2º DA LEI N. 4.769/65. EXIGIBILIDADE DA INSCRIÇÃO.

1. O fator determinante da inscrição de uma empresa em determinado conselho profissional é a atividade preponderante por ela exercida ou em relação à natureza dos serviços prestados a terceiros (art. 1º da Lei n. 6.839/80).

2. A Lei n. 4.769/65 dispõe sobre o exercício da profissão de Técnico de Administração e estabelece, em seu art. 15, que serão obrigatoriamente registrados nos C.R.T.A. as empresas, entidades e escritórios técnicos que explorem, sob qualquer forma, atividades do Técnico de Administração, enunciadas nos termos da referida lei.

3. No caso dos autos, como a empresa impetrante tem por objeto social a locação a terceiro de mão-de-obra temporária (cláusula segunda da décima sexta alteração contratual à fl. 13), está sujeita a registro no CRA, uma vez que coloca a disposição de terceiro mão-de-obra selecionada e qualificada, exercendo atividades de administração e seleção de pessoal, privativas do Técnico de Administração, prevista no art. 2º, b, da Lei n. 4.769/65.

4. Apelação improvida. (TRF 1º Reg. Ap. em Mand. Segurança nº 2000.34.00.023115-2/DF, 8ª Turma, Rel. Des. Federal Leomar Barros Amorim de Souza, DJF1 08/08/2008)

Conclusão.

28. Pelo exposto, não restam quaisquer dúvidas de que as empresas Locadoras de Mão-de-Obra exploram atividades compreendidas no campo da Administração, tanto que fazem parte da grade curricular do curso de bacharelado em Administração, e sendo a profissão do Administrador alvo da fiscalização do Estado Brasileiro, logo por delegação desse, cabe ao

Conselho Regional de Administração (CRA) da região onde são prestados esses serviços o dever de fiscalizar essas empresas e exigir que neles façam o seu registro cadastral, bem como contar com os serviços de um Administrador como Responsável Técnico.

S.M.J. este é o nosso entendimento.

São Paulo, 12 de dezembro de 2008.

Participantes da Comissão Especial Técnica de Estudos de Fiscalização – Conselhos Regionais

Adv. Abel Chaves Junior

Adm. Alexandre H. Capistrano

Adm. Gerson da Silva Dias

Adm. Luiz Carlos Dalmácio

Maria Inês Moraes

Adm. Paulo Cesar C. Coelho

Adm. Pedro Cipriano Prêmoli

Sebastião Juarez Pereira Neves

Participantes da Comissão Especial Técnica de Estudos de Fiscalização - Conselho Federal

Adv. Alberto Jorge Santiago Cabral

Adm. Benedita Alves Pimentel

Bibliografia/ Fontes Consultadas

BRASIL. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão / Secretaria de Logística e Tecnologia da Informação. Instrução Normativa Nº 2, 30 abr. 2008. Dispõe sobre regras e diretrizes para a contratação de serviços, continuados ou não. Diário Oficial da União, 02 mai. 2008. Disponível em: <http://www.planejamento.gov.br>. Acesso em: 17 out. 2008.

BRASIL. Lei 4.769, 09 set. 1965. Dispõe sobre o exercício da profissão de Administrador e dá outras providências. Diário Oficial da União, 13 set. 1965. Disponível em: <http://www.presidencia.gov.br>. Acesso em: 17 out. 2008.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula 331. Contrato de Prestação de Serviços. Legalidade. Diário de Justiça, 19, 20 e 21 nov. 2003. Disponível em: <http://www.tst.gov.br>. Acesso em: 17 out. 2008.

BRASIL. Tribunal Regional Federal da 1ª Região. Mandado de Segurança 2000.34.00.023115-2/DF. Autor Adecco Recursos Humanos Ltda. Réu Conselho Regional de Administração do Distrito



Federal. Relatora Des. Federal Leomar Barros Amorim de Souza. Acórdão, 20 jun. 2008. DJF1, 08 ago. 2008. Disponível em: <http://www.trf1.gov.br>. Acesso em: 17 out. 2008.

UFSC. Câmara de Ensino de Graduação. Resolução Nº 11, 06 jun. 2007. Aprovar o Projeto Pedagógico do Curso de Graduação em Administração, na modalidade a Distância, a ser ofertado pelo Departamento de Ciências da Administração do Centro Sócio Econômico - CSE da Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC. Boletim Oficial, 12 jun. 2008. Disponível em: <http://www.cad.ufsc.br>. Acesso em: 17 out. 2008.

MARTINS, Sérgio Pinto. A Terceirização e o Direito do Trabalho. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

DELGADO, Gabriela Neves. Terceirização: paradoxo do direito do trabalho contemporâneo. São Paulo: LTr, 2003.

CHIAVENATO, Idalberto. Recursos Humanos: o capital humano das organizações. 8ª ed. São Paulo: Atlas, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas; o novo papel dos recursos humanos nas organizações. Rio de Janeiro: Elsevier, 1999.

ACÓRDÃO Nº 01/97 - CFA - Plenário

1. Processo nº 1.799/97
2. Assunto: Registro das empresas prestadoras de serviços de limpeza e conservação com locação de mão-de-obra.
3. Relator: Adm. Rui Ribeiro de Araújo.
4. Acórdão:
Vistos, relatados e discutidos estes autos de consulta da Comissão Especial de licitação do Senado Federal sobre a diversidade de procedimentos entre os CRAs de São Paulo e do Distrito Federal, no que tange ao registro das empresas prestadoras de serviços de limpeza e conservação com locação de mão-de-obra,
ACORDAM os Conselheiros Federais do Conselho Federal de Administração, reunidos na 18ª Sessão Plenária de 1997, por maioria de votos, ante as razões expostas pelos Relator e Assessor Jurídico, em julgar obrigatório o registro das empresas prestadoras de serviços terceirizados (limpeza e conservação, segurança e vigilância, copeiragem e outros), cuja execução requer o fornecimento de mão-de-obra, nos Conselhos Regionais de Administração, por ficar caracterizadas atividades típicas do profissional Administrador, tais como: recrutamento, seleção, admissão, treinamento, desenvolvimento, movimentação e supervisão de recursos humanos.
5. Data da Reunião Plenária: 19.12.97.

Brasília, 19 de dezembro de 1997.

Adm. Rui Otávio Bernardes de Andrade

Presidente do CFA
CRA/RJ nº 0104720-5

Adm. Rui Ribeiro de Araújo

Conselheiro-Relator
CRA/DF nº 2285



CONSELHO FEDERAL DE ADMINISTRAÇÃO

O Sistema CFA/CRA's tem como missão promover a difusão da Ciência da Administração e a valorização da profissão do Administrador visando a defesa da Sociedade



Proc. CFA Nº 1799/97
Origem: Brasília/DF
Interessado: Poder Legislativo - Senado Federal
Assunto: Registro de Empresas Prestadoras de Serviços Terceirizados

PARECER

Ao encaminharmos ao Assessor Jurídico do CFA - Dr. Dirceu Abimael de Souza Lima, o assunto "registro nos Conselhos Regionais de Administração - CRA's das empresas prestadoras de serviços de limpeza e conservação", aproveitamos o ensejo para solicitar-lhe que emitisse parecer jurídico que servisse de orientação quanto ao registro, também, das empresas prestadoras de serviços TERCEIRIZADOS, já que o tema vem sendo abordado por vários Conselhos Regionais de Administração.

O Governo Federal editou o Decreto nº 2.271, de 7 de julho de 1997, publicado no Diário Oficial da União do dia 8 de julho do mesmo ano, Seção 1, determinando que as atividades-meio tais como: conservação, limpeza, segurança, vigilância, transportes, informática, copeiragem, recepção, reprografia, telecomunicações e manutenção de prédios, equipamentos e instalações serão de preferência, objeto de execução indireta, ou seja, TERCEIRIZADOS.

O artigo 6º do referido decreto diz que: "A administração indicará um gestor do contrato, que será responsável pelo acompanhamento e fiscalização da sua execução, procedendo ao registro das ocorrências e adotando as providências necessárias ao seu fiel cumprimento, tendo por parâmetro os resultados previstos no contrato."

Socorrendo-me dos estudos efetuados por especialistas no assunto TERCEIRIZAÇÃO, encontrei na obra do Adm. Lívio Antonio Giosa, TERCEIRIZAÇÃO - Uma Abordagem Estratégica, Editora



CONSELHO FEDERAL DE ADMINISTRAÇÃO

O Sistema CFA/CRA's tem como missão promover a difusão da Ciência da Administração e a valorização da profissão do Administrador visando a defesa da Sociedade



Pioneira, 5ª Edição, valiosas informações para reforçar os argumentos utilizados no Parecer do Dr. Dirceu Abimael de Souza Lima, que recomenda o registro de tais empresas nos Conselhos de Administração.

No capítulo 3 da referida obra, destacamos o seguinte histórico e conceitos sobre terceirização:

"A prática da Terceirização não é novidade no mundo dos negócios. Há muitos anos, nas empresas do primeiro mundo e no Brasil, se pratica a contratação, via prestação de serviços, de empresas especializadas em atividades específicas, que não cabem ser desenvolvidas no ambiente interno da organização.

Muitos segmentos até, no Brasil, se especializaram nesta prática, utilizando-se com freqüência da contratação de serviços para o setor de produção, tais como as empresas que compõem o setor da indústria gráfica e o setor da indústria têxtil.

Hoje, no entanto, a Terceirização se investe de uma ação mais caracterizada como sendo uma técnica moderna de administração e que se baseia num processo de gestão, que leva a mudanças estruturais da empresa, a mudanças de cultura, procedimentos, sistemas e controles, capilarizando toda a malha organizacional, com um objetivo único quando adotada: atingir melhores resultados, concentrando todos os esforços e energia da empresa para a sua atividade principal.

Para tanto, o sucesso de sua aplicação está na visão estratégica que os dirigentes deverão ter quando de sua aplicação nas empresas, de modo que ela se consolide como metodologia e prática.

Vale a pena, portanto, analisarmos como o conceito de Terceirização se introduziu no cenário das organizações.

Como processo e técnica de gestão administrativa-operacional corrente nos países industrialmente competitivos, a Terceirização originou-se nos Estados Unidos, logo após a eclosão da II Guerra Mundial. As indústrias bélicas tinham como desafio concentrar-se no desenvolvimento da produção de armamentos a serem usados contra as forças do Eixo, e passaram a delegar algumas atividades de suporte a empresas prestadoras de serviços mediante contratação.



CONSELHO FEDERAL DE ADMINISTRAÇÃO

O Sistema CFA/CRA's tem como missão promover a difusão da Ciência da Administração e a valorização da profissão do Administrador visando a defesa da Sociedade



Este conceito básico de horizontalização foi sendo aplicado em tempos de mutação administrativa, que variou/migrou posteriormente para a verticalização, com a empresa concentrando assim, sob sua coordenação, todas as atividades técnicas e administrativas referentes à sua operação.

Vamos, então falar das grandes organizações localizadas nos países do primeiro mundo.

No final da última década, o mercado sinalizou novas mudanças para as empresas.

O que se retratava era uma questão máxima: cada vez mais o cliente se tornava o "centro das atenções" das empresas, que tentavam dirigir a ele todas as atenções.

Este "voltar ao cliente", conhecer realmente o seu perfil, pegou em cheio as grandes organizações, acostumadas a dirigir o mercado, praticamente impondo o seu produto ou serviço.

Assim, as pequenas e médias empresas, mais ágeis e percebendo o momento de mutação, aproveitaram-se da situação e começaram a conquistar fatias significativas deste mesmo mercado.

*Pode-se imaginar empresas, por exemplo, como a **Pan Am** e a **IBM**, nos seus respectivos segmentos, reagiram a este processo.*

Hoje, já sabemos o que aconteceu com a primeira, e dos esforços que a segunda está fazendo, a nível mundial, para sair da "sua crise".

Foi, então, a oportunidade para que as grandes organizações praticassem um exercício de reflexão, "olhando para dentro" e descobrindo saídas que a colocassem novamente no mercado, de forma competitiva.

*Este primeiro esforço de mudança foi feito com a introdução do "**downsizing**" que consiste na redução dos níveis hierárquicos, providência necessária para se "enxugar" o organograma, reduzindo o número de cargos e agilizando a tomada de decisões - o que não implica, necessariamente, em cortes de pessoal.*

Este processo permitiu, numa primeira etapa, uma evolução parcial, na tentativa das empresas se tornarem mais ágeis, eliminando níveis intermediários, que acabavam restringindo a corrente decisória.



CONSELHO FEDERAL DE ADMINISTRAÇÃO

O Sistema CFA/CRAs tem como missão promover a difusão da Ciência da Administração e a valorização da profissão do Administrador visando a defesa da Sociedade



A prática do "downsizing" determinou uma reorientação empresarial que correspondeu a enfrentar um outro paradigma: questionar as atividades secundárias executadas internamente e redefinir a verdadeira missão da empresa.

Com isso, o próximo passo foi responder à questão: Por que não reexaminar o papel da organização, transferindo para terceiros a incumbência pela execução das atividades secundárias, passando a empresa a concentrar todos os seus esforços na sua atividade principal, gerando com isso mais resultados?

O "outsourcing" expressão em inglês, que significa "terceirização", foi, então, desbravado e adotado de forma plena pelas empresas, referenciado sempre pela concepção estratégica de implementação.

No Brasil, a Terceirização se introduziu sob outro prisma.

A recessão como pano de fundo levou também as empresas a refletirem sobre sua atuação. O mercado, cada vez mais restrito, acabou determinando a diminuição das oportunidades, possibilitando que novas abordagens fossem aplicadas para buscar a minimização das perdas.

O exemplo da aplicação em outros países rapidamente foi acolhido pelas nossas empresas pois o ambiente era propício.

Ao mesmo tempo, a Terceirização demonstrava o outro lado da moeda: o fomento para a abertura de novas empresas, com oportunidades de oferta de mão-de-obra, restringindo assim, de certo modo, o impacto social da recessão e do emprego.

Ainda mais: o brasileiro, amplamente pesquisado, definiu há alguns anos atrás seu perfil, respondendo que o "seu principal sonho" era abrir uma empresa, ser o dono do seu próprio negócio.

Pronto! O cenário estava completo para permitir, em nosso país, o rápido aceleração da Terceirização, invadindo manchetes, sendo matéria expressiva e constante de vários jornais e revistas especializadas.

Os sucessos totais e parciais são decorrentes da formação em que a Terceirização foi e está sendo implementada nas empresas".



CONSELHO FEDERAL DE ADMINISTRAÇÃO

O Sistema CFA/CRA's tem como missão promover a difusão da Ciência da Administração e a valorização da profissão do Administrador visando a defesa da Sociedade



Esgotado o histórico sobre a Terceirização, o autor, também, nos oferece 3 (três) definições sobre o tema, quais sejam:

“É a tendência de transferir, para terceiros, atividades que não fazem parte do negócio principal da empresa.

É uma tendência moderna que consiste na concentração de esforços nas atividades essenciais, delegando a terceiros as complementares.

É um processo de gestão pelo qual se repassam algumas atividades para terceiros - com os quais se estabelece uma relação de parceria - ficando a empresa concentrada apenas em tarefas essencialmente ligadas ao negócio em que atua”.

Destacando as palavras-chave desta última definição - processo de gestão e parceria - concluímos, sem nenhuma dúvida, que a atividade do Administrador aí está inserida.

Para reforçar a nossa afirmação, transcrevemos os conceitos emitidos pelo autor sobre cada uma delas:

“O conceito de processo de gestão, entendido como uma ação sistêmica, processual, que tem critérios de aplicação (início, meio e fim), uma visão temporal (curto, médio e longo prazos) e uma ótica estratégica, dimensionada para alcançar objetivos determinados e reconhecidos pela organização.

O conceito de parceria, entendido como uma visão de relacionamento comercial, onde o fornecedor migra de sua posição tradicional, passando a ser o verdadeiro sócio do negócio, num regime de confiança plena junto ao cliente, refletindo a sua verdadeira e nova função de parceiro.”

Ora, se a terceirização compreende a locação de mão-de-obra que pressupõe a necessidade de recrutamento, seleção, admissão, treinamento, desenvolvimento, movimentação e supervisão dos recursos humanos que irão prestar os serviços contratados, as empresas que atuam nas áreas elencadas no parágrafo 1º do artigo 1º do Decreto nº 2.271, de 7 de julho de 1997, estão obrigadas ao registro nos CRA's, pois esses serviços passíveis de execução por terceiros são inerentes aos campos da Administração, conforme disposto nas alíneas “a” e “b” do art. 2º da Lei nº 4.769/65 e nas alíneas “a” e “b” do art. 3º do



CONSELHO FEDERAL DE ADMINISTRAÇÃO

O Sistema CFA/CRA's tem como missão promover a difusão da Ciência da Administração e a valorização da profissão do Administrador visando a defesa da Sociedade



Regulamento aprovado pelo Decreto nº 61.934/67 e as determinações contidas na Lei nº 6.839/80.

Finalizando, trazemos aos autos a Decisão nº 468/96 - TCU - PLENÁRIO, do Tribunal de Contas da União, na sessão de 31/07/1996 - ordinária, pela qual aquela E. Corte de Contas decidiu que o registro das empresas prestadoras de serviços que incluem locação de mão-de-obra (terceirização) para atender a exigência contida no inciso I do art. 30 da Lei nº 8.666/93, é no Conselho Regional de Administração competente, conforme, também concluiu o Dr. Dirceu Abimael em seu Parecer de 06/10/97, que adotamos.

É o nosso parecer, s.m.j.

Brasília, 09 de outubro de 1997

Rui Ribeiro de Araújo
Adm. Rui Ribeiro de Araújo
Conselheiro Relator
CRA/DF Nº 2285

Decisão da Câmara de Fiscalização do CFA Apro-
vada do parecer pm
unanimidade
(Art. 43 do regimento do CFA)

5ª Reunião, em 10/10/97

Benedita Alves Pimentel
ADM. BENEDITA ALVES PIMENTEL
Garcia do Exercício Profissional
CRA/DF Nº 3987

Decisão do Plenário: Aprovada do
parecer com 12 votos
favoráveis

18ª Reunião do CFA, em 19/12/97

Benedita Alves Pimentel
ADM. BENEDITA ALVES PIMENTEL
Garcia do Exercício Profissional
CRA/DF Nº 3987