XXX CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI FORTALEZA - CE

DIREITO ADMINISTRATIVO E GESTÃO PÚBLICA II

IRINEU FRANCISCO BARRETO JUNIOR

RAYMUNDO JULIANO FEITOSA

Copyright © 2023 Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – CONPEDI
Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU – São Paulo
Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC – Santa Catarina
Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa – Pará
Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG – Goiás
Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos – Rio Grande do Sul
Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio – Rio de Janeiro
Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:
Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão
Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais
Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte
Prof. Dr. Fernando Passos – UNIARA - São Paulo
Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias
Relações Institucionais:
Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná
Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia
Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal
Comunicação:
Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina
Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul
Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe
Relações Internacionais para o Continente Americano:
Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do sul
Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão
Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM – São Paulo
Relações Internacionais para os demais Continentes:
Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará
Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul
Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI – Santa Catarina
Eventos:
Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo
Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina
Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Membro Nato – Presidência anterior Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP – Pernambuco

D597
Direito Administrativo e Gestão Pública II [Recurso eletrônico on-line] Organização CONPEDI
Coordenadores: Irineu Francisco Barreto Junior; Raymundo Juliano Feitosa. – Florianópolis: CONPEDI, 2023.
Inclui bibliografia
ISBN: 978-65-5648-846-2
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Saúde: Acesso à justiça, Solução de litígios e Desenvolvimento
1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direito administrativo. 3. Gestão pública. XXX Congresso Nacional do CONPEDI Fortaleza - Ceará (3; 2023; Florianópolis, Brasil).
CDU: 34

CONPEDI

Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

XXX CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI FORTALEZA - CE

DIREITO ADMINISTRATIVO E GESTÃO PÚBLICA II

Apresentação

O XXX Congresso do Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito CONPEDI foi realizado no Centro Universitário Unichristus, na cidade de Fortaleza – Pará, entre os dias 15 e 17 de novembro de 2023 e elegeu o tema "Acesso à Justiça, solução de litígios e desenvolvimento" como eixo norteador dos seus trabalhos. Como de costume o evento propiciou a aproximação entre dirigentes de PPGDs, professores e pesquisadores de diversos Programas de Pós-Graduação em Direito de todo o Brasil.

Com foco no aperfeiçoamento da gestão pública, o presente grupo de trabalho foi realizado sob a coordenação do Prof. Dr Raymundo Juliano Feitosa, da Universidade Católica de Pernambuco e Prof. Dr. Irineu Francisco Barreto Junior, do Mestrado em Direito das Faculdades Metropolitanas Unidas - FMU-SP.

Os estudos apresentados no GT reiteram a centralidade da governança pública na agenda jurídica contemporânea e como objeto de pesquisas conduzidas em todo o país.

Temas clássicos pautados no controle da administração pública permearam o grupo de trabalho, como a responsabilização dos agentes governamentais, assim como relacionados ao aperfeiçoamento da governança, implementação da participação social e implementação de inovações jurídicas que assegurem sua efetividade, juntamente com artigos voltados à adoção de novas tecnologias na administração pública, especialmente Blockchain e Inteligência Artificial.

Cabe salientar que o GT se insere, dessa forma, na agenda contemporânea de discussões que envolvem a modernização do Estado brasileiro com vistas ao avanço da racionalidade e economicidade governamentais. Essas abordagens, simultaneamente, expandem o escopo do direito administrativo e admitem a presença de desafios impostos à sociedade brasileira, especialmente voltados a materializar as promessas constitucionais que determinam a oferta de políticas públicas imprescindíveis para o exercício da cidadania.

Os coordenadores do GT convidam os leitores a conhecer o teor integral dos artigos, com a certeza de profícua leitura, e encerram essa apresentação agradecendo a possibilidade de dirigir os debates entre pesquisadores altamente qualificados.

Prof. Dr Raymundo Juliano Feitosa. Universidade Católica de Pernambuco.

Prof. Dr. Irineu Francisco Barreto Junior. Mestrado em Direito das Faculdades Metropolitanas Unidas - FMU-SP.

CONFLITOS NA TERCEIRIZAÇÃO: RESPONSABILIDADES E DIREITOS TRABALHISTAS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA BRASILEIRA

CONFLICTS IN THIRD-PARTY CONTRACTING: LIABILITIES AND LABOR RIGHTS WITHIN THE BRAZILIAN PUBLIC ADMINISTRATION.

Sidney Soares Filho [1]
Carlos Alexandre Pereira Lins [2]

Resumo

Este investiga a terceirização dentro da administração pública brasileira, com foco nos conflitos relacionados a responsabilidades e direitos trabalhistas. Originária do setor de administração e intensificada após a Segunda Guerra Mundial, a terceirização permite que organizações deleguem atividades secundárias. No contexto brasileiro, enquanto se estabelece uma clara distinção entre atividades-fim e atividades-meio para a administração pública, surgem desafios ligados aos direitos trabalhistas e à responsabilidade subsidiária. A pesquisa se aprofunda em aspectos doutrinários, legislação, e particularmente na Súmula nº 331 do TST. Através de análise doutrinária e documental, Os resultados enfatizam a importância de uma fiscalização eficiente dos contratos de terceirização e do cumprimento das obrigações trabalhistas pelas empresas terceirizadas para garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores e evitar a responsabilização indevida da administração pública. A análise dos casos indica que a observância individualizada de cada situação é essencial para assegurar a justiça e proporcionalidade na atribuição de responsabilidades.

Palavras-chave: Terceirização, Administração pública, Responsabilidade subsidiária direitos trabalhistas, Contratos administrativos, Gestão pública

Abstract/Resumen/Résumé

Outsourcing within the Brazilian public administration has become a topic of notable significance, especially as it pertains to conflicts surrounding labor rights and responsibilities. The concept, having its roots in the administration sector, gained momentum post-World War II. This acceleration was largely due to organizations recognizing the benefits of delegating secondary tasks, allowing them to focus more intently on primary functions. However, within Brazil's unique administrative framework, it's not as straightforward. A prominent challenge is distinguishing between core (activities-fim) and auxiliary (activities-meio) tasks. This differentiation has implications for labor rights and introduces the complexities of subsidiary responsibility. One pivotal reference point in this debate is Sumula No. 331 of the TST.

---

[1] Professor do Mestrado Profissional em Direito e Gestão de Conflitos da UNIFOR. Pós-doutorado na Universidade de Czestochowa. Doutor e Mestre em Direito. Doutorando em Educação (UFC).

[2] Aluno do Mestrado Profissional em Direito e Gestão de Conflitos da UNIFOR. Procurador do Município de Maceió/Al.

Employing both doctrinal and documentary analysis, it's evident that meticulous oversight is paramount. Efficiently monitoring outsourcing contracts and ensuring outsourced companies fulfill their labor obligations is not only crucial for protecting workers' rights but also for preventing the public administration from facing undue liabilities. As each case unfolds, the nuances and specificities underscore the importance of individual assessment, ensuring that responsibilities are assigned with utmost fairness and proportionality.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Outsourcing, Public administration, Subsidiary responsibility labor rights, Administrative contracts, Public management

INTRODUÇÃO

Originando-se do campo da Administração e intensificando-se no cenário pós-Segunda Guerra Mundial, a terceirização surgiu como um mecanismo de atender à crescente demanda de produção de armas, permitindo que organizações pudessem delegar atividades secundárias a outras empresas, mantendo seu foco nas atividades essenciais. No Brasil, apesar de sua solidificação estar associada ao advento de grandes corporações, a terceirização tem, ao longo das décadas, expandido sua presença significativamente (DELGADO, 2013).

No âmbito público, as diretrizes para terceirização são claras. A Administração Pública pode contratar organizações terceirizadas para atividades que não sejam suas atividades-fim, desde que não se fira a exigência constitucional do concurso público (FURTADO, 2019; GASPARINI, 2020).

Dentro de um contexto empresarial, a terceirização surge como uma estratégia de otimização, alavancando a produtividade e lucratividade ao permitir que empresas se concentrem em suas atividades principais. Esta visão estratégica também encontrou ressonância no setor público, evidenciada pela terceirização de serviços como higienização e vigilância (DIAS, 2021; GASPARINI, 2020).

Este estudo propõe-se a investigar os conflitos na terceirização, com ênfase nas responsabilidades e direitos trabalhistas na administração pública brasileira. Para tanto, temos os seguintes objetivos específicos: 1. Abordar a terceirização em profundidade, definindo seu conceito, legalidade, e discutindo os desafios e aspectos controvertidos desta prática. 2. Investigar a responsabilidade da Administração Pública em contratos de serviços terceirizados, analisando a jurisprudência pertinente e as obrigações trabalhistas decorrentes.

Diante da crescente tendência de terceirização na Administração Pública e sua interseção com os direitos trabalhistas, este estudo se propõe a desvendar o equilíbrio necessário entre eficiência administrativa e proteção laboral.

Utilizou-se uma abordagem dedutiva, iniciando com conceitos doutrinários consolidados e, posteriormente, desenvolvendo conclusões a partir destes. A pesquisa se concentrará principalmente em contratos administrativos, os contornos da terceirização e suas implicações jurídicas, sempre com ênfase na observância dos princípios legais e jurisprudenciais pertinentes.

Para a confecção deste trabalho, foram elaborados 3 tópicos. No primeiro, a base conceitual da terceirização foi aprofundada. Começando com uma definição clara do que envolve a terceirização, o capítulo avança para uma análise da legislação brasileira,

pontuando como ela aborda e regula a terceirização na esfera pública. O tópico da responsabilidade subsidiária é trazido à luz, elucidando sua natureza e implicações. Concluindo, há uma análise pormenorizada da Súmula nº 331 do TST, mostrando seu impacto e relevância no contexto de terceirização.

No segundo tópico, chamado de "A responsabilidade subsidiária na terceirização e a súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho" desenvolveu-se sobre a responsabilidade subsidiária na Administração Pública. A abertura do capítulo oferece uma contextualização da responsabilidade subsidiária, ligando-a com temas cruciais como fiscalização de contratos e proteção dos direitos trabalhistas. Por fim, no terceiro e último tópico, uma análise crítica das decisões judiciais é realizada, com destaque para os casos emblemáticos onde a responsabilidade foi tanto aplicada quanto afastada. Ele encerra com uma síntese desses insights, ligando os preceitos teóricos às práticas judiciais.

1. A TERCEIRIZAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E A LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

A terceirização é um fenômeno econômico e organizacional que se caracteriza pela transferência de atividades-meio de uma organização para outra empresa especializada, que passa a ser responsável pela execução dessas atividades. Essa prática tem como objetivo principal aprimorar a eficiência e a competitividade das organizações, permitindo que elas se concentrem em suas atividades-fim e se beneficiem da especialização e expertise das empresas terceirizadas.

O processo de terceirização envolve três atores principais: a empresa contratante, a empresa terceirizada e os trabalhadores terceirizados. A empresa contratante, que pode ser uma organização do setor público ou privado, busca a contratação de serviços especializados para executar atividades que não fazem parte de suas funções essenciais. A empresa terceirizada é a organização que assume a responsabilidade pela execução das atividades contratadas, utilizando seus recursos humanos, materiais e tecnológicos. Os trabalhadores terceirizados são os profissionais contratados pela empresa terceirizada para executar as atividades objeto do contrato de terceirização. Vejamos como leciona o Fabio Goulart Villela (VILLELA, 2012):

> É neologismo construído pela ciência da administração, para enfatizar a descentralização empresarial de atividades a outrem, um terceiro à empresa. No Direito do Trabalho, a Terceirização consiste no fenômeno pelo qual o trabalhador é inserido no processo produtivo da empresa tomadora dos serviços, sem que haja vinculação empregatícia a esta, a qual se preserva com a entidade e/ou empresa

> intermediária. A Terceirização acarreta a formação de uma relação trilateral, envolvendo o trabalhador, a empresa tomadora e a empresa terceirizada.

É importante ressaltar que a terceirização não implica necessariamente uma relação empregatícia entre a empresa contratante e os trabalhadores terceirizados. A relação trabalhista se estabelece entre a empresa terceirizada e seus trabalhadores, que são subordinados a essa empresa e têm seus direitos trabalhistas regidos pela legislação e pelos acordos coletivos aplicáveis ao setor, conforme afirmação de Maurício Godinho Delgado (DELGADO, p. 177, 2015):

> (...) deduz-se que não pode haver formação do vínculo empregatício entre o obreiro terceirizado e o órgão público, em virtude de obstáculo insuplantável à investidura do cargo público, constante do art. 37, II, e §2º da CR/88. Por outro lado, compreende-se que a Administração Pública deve proceder ao pagamento de todas as verbas derivadas da isonomia e comunicação remuneratórias em relação ao período laborado.

A terceirização na administração pública brasileira é regida por um conjunto de normas e regulamentações que visam garantir a legalidade, eficiência e transparência dos contratos de terceirização, bem como a proteção dos direitos trabalhistas dos trabalhadores terceirizados. Entre as principais normativas relacionadas à terceirização na administração pública, destacam-se:

Lei nº 8.666/1993 (Lei de Licitações e Contratos): Esta lei estabelece normas gerais sobre licitações e contratos administrativos para aquisição de bens e serviços pela administração pública. A terceirização de serviços é regulamentada por meio dessa legislação, que estabelece os procedimentos e critérios para a contratação de empresas terceirizadas, bem como a necessidade de fiscalização e controle dos contratos pela administração pública.

Vejamos a forma conceitual de Licitações definida por Alexandre Mazza (2014. p. 381): "(...) é um procedimento obrigatório que antecede a celebração de contratos pela Administração Pública. A razão de existir dessa exigência reside no fato de que o Poder Público não pode escolher livremente um fornecedor qualquer, como fazem as empresas privadas".

Lei nº 8.987/1995 (Lei de Concessões e Permissões): A lei regula a prestação de serviços públicos por empresas privadas mediante concessão, permissão ou autorização. Essa legislação é aplicável aos casos de terceirização de serviços públicos, como transporte, saneamento e energia, entre outros. Necessário também se faz demonstrar como procede os contratos com fundamento nas concessões, como nos leciona

José dos Santos Carvalho Filho (2016, p.191) preceitua que as concessões tradicionais, conforme estabelecido pela Lei nº 8.987, de 13.2.1995, envolvem a delegação de um serviço público e existem em duas formas: (1ª) simples prestação de serviços públicos, quando apenas o serviço é delegado pelo Estado; e (2ª) prestação de serviços públicos que vem após a realização de uma obra pública, onde o contrato determina tanto a construção da obra quanto a oferta do serviço. Nestas concessões, o concessionário não obtém nenhuma remuneração financeira diretamente da entidade que concede, mas sim através das tarifas pagas pelos consumidores do serviço.

A Lei nº 10.520/2002 (Lei do Pregão): Essa lei institui o pregão, modalidade de licitação para aquisição de bens e serviços comuns, incluindo os contratos de terceirização na administração pública. O pregão tem como objetivo aumentar a eficiência e a competitividade nas contratações públicas, bem como simplificar e agilizar os processos de licitação.

Lei nº 13.429/2017 (Lei da Terceirização): Essa lei alterou a legislação trabalhista brasileira e regulamentou a terceirização de atividades-fim e atividades-meio, tanto no setor público quanto no setor privado. A lei estabelece critérios para a contratação de empresas terceirizadas e as responsabilidades das partes envolvidas, incluindo a responsabilidade subsidiária da administração pública pelos débitos trabalhistas não pagos pelas empresas contratadas.

De forma a se fazer entender melhor os contratos de terceirização, Maria Sylvia Zanella Di Pietro (2002, p. 178-179) dispõe que quando se trata de contratação temporária, de acordo com o art. 37, IX, da Constituição, é importante salientar que muitas leis que regulamentam esse artigo demandam um processo seletivo, mesmo para contratações de curto prazo, evitando assim a contratação através de intermediários, como vemos em contratos que fornecem mão-de-obra. Geralmente, a exigência de um concurso público só é descartada em situações de emergência que não permitem seu processo habitual.

A autora aborda que, além disso, vale ressaltar que, já que o dispositivo constitucional menciona uma “necessidade temporária de interesse público excepcional”, a contratação baseada nele não é adequada para funções contínuas da Administração Pública. Isso só se aplica caso haja um aumento temporário de trabalho ou uma redução no número de servidores regulares. Não existe justificativa legal para usar essa modalidade de contratação para ocupar posições permanentes (DI PIETRO, 2002, p. 178-179).

Assim, resumidamente Di Pietro (2017, p. 272) discorre que esse tipo de relação oculta a relação trabalhista que deveria ser característica da Administração Pública; não defende o bem público, mas favorece o favorecimento político; contorna a obrigatoriedade

constitucional de concurso público; não segue as diretrizes constitucionais referentes aos servidores públicos; impõe tarifas administrativas que não condizem com os gastos operacionais, salários ofertados e encargos sociais; ignora as diretrizes para contratações de curto prazo e contrata profissionais que foram afastados de suas funções para atuar sob outra denominação, na mesma instituição com a qual já têm uma relação trabalhista.

Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista): A Reforma Trabalhista introduziu várias modificações na legislação trabalhista brasileira, com impactos diretos e indiretos na terceirização na administração pública. Entre as mudanças relevantes, destacam-se a ampliação da terceirização para atividades-fim, a regulamentação do trabalho temporário e a flexibilização de normas trabalhistas, como a jornada de trabalho e a negociação coletiva.

Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST): Embora não seja uma lei, a Súmula nº 331 do TST tem sido um instrumento fundamental na definição da responsabilidade subsidiária da administração pública nos contratos de terceirização. A súmula estabelece que a administração pública pode ser responsabilizada subsidiariamente pelos débitos trabalhistas não pagos pelas empresas contratadas, desde que comprovada a falta de fiscalização do contrato, vejamos:

A súmula foi atualizada em 2011, em consonância com o julgamento do Recurso Extraordinário nº 760.931 pelo Supremo Tribunal Federal (STF), que confirmou a constitucionalidade da responsabilidade subsidiária da administração pública.

Além das leis e normativas mencionadas, a terceirização na administração pública é regulamentada por uma série de decretos, portarias, instruções normativas e resoluções de órgãos de controle, como o Tribunal de Contas da União (TCU) e a Controladoria-Geral da União (CGU). Esses instrumentos normativos visam orientar e padronizar os procedimentos de contratação, fiscalização e controle dos contratos de terceirização, garantindo a observância dos princípios constitucionais da administração pública, como legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

2. A RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA NA TERCEIRIZAÇÃO E A SÚMULA 331 DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

No contexto da terceirização na administração pública brasileira, é fundamental que os gestores públicos estejam atentos às exigências legais e às boas práticas de gestão dos contratos de terceirização, a fim de garantir a efetividade na prestação dos serviços públicos e a proteção dos direitos trabalhistas dos trabalhadores terceirizados. A responsabilidade subsidiária é um mecanismo que visa assegurar essa proteção, estabelecendo a

responsabilidade do setor público pelos débitos trabalhistas não pagos pelas empresas contratadas, desde que comprovada a falta de fiscalização do contrato. A análise desse mecanismo e sua aplicação na administração pública é essencial para compreender os desafios e as possibilidades de proteção aos direitos dos trabalhadores terceirizados e para promover uma gestão pública mais eficiente, ética e transparente. A Responsabilidade subsidiária segundo Alice Monteiro de Barros (2016, p. 299):

> (...) Trata-se de uma responsabilidade indireta, fundada na ideia de culpa presumida (in elegendo), ou seja, na má escolha do fornecedor da mão de obra e também no risco (art.927, parágrafo único, do Código Civil), já que o evento, isto é, a inadimplência da prestadora de serviços, decorreu do exercício de uma atividade que se reverteu em proveito do tomador. Logo, reconhecida a responsabilidade objetiva de quem se utilizou dos serviços, por meio da terceirização, pouco importa tenha ele dado ou não causa à cessação de contrato de trabalho do reclamante, assumirá os encargos sociais.28

A responsabilidade subsidiária é um mecanismo jurídico que visa garantir a proteção dos direitos trabalhistas dos trabalhadores terceirizados, atribuindo à empresa contratante a responsabilidade pelos débitos trabalhistas não pagos pela empresa terceirizada, em caso de inadimplência ou insolvência desta última.

A aplicação do princípio da responsabilidade subsidiária nos contratos de terceirização tem como fundamentos a proteção dos trabalhadores terceirizados, que podem se encontrar em situação de vulnerabilidade diante das relações de trabalho fragmentadas e preconizadas, e a garantia da efetividade dos direitos trabalhistas, que podem ser comprometidos pela falta de fiscalização e controle dos contratos de terceirização.

No Brasil, a responsabilidade subsidiária na terceirização é regulamentada pela Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e pela legislação trabalhista, como a Lei nº 13.429/2017 (Lei da Terceirização). De acordo com a Súmula nº 331, a administração pública pode ser responsabilizada subsidiariamente pelos débitos trabalhistas não pagos pelas empresas contratadas, desde que comprovada a falta de fiscalização do contrato. Essa responsabilidade subsidiária é aplicável tanto aos contratos de terceirização de atividades-meio quanto às atividades-fim.

Para a configuração da responsabilidade subsidiária, é necessário que sejam preenchidos os seguintes requisitos: 1. Existência de débitos trabalhistas não pagos pela empresa terceirizada: Para que a responsabilidade subsidiária seja aplicável, é necessário que haja débitos trabalhistas não quitados pela empresa terceirizada, como salários, férias, 13º salário, FGTS, entre outros. 2. Falta de fiscalização do contrato pela administração pública: A

responsabilidade subsidiária só é configurada se a administração pública não fiscalizou adequadamente o contrato de terceirização, permitindo que a empresa terceirizada descumprisse suas obrigações trabalhistas. 3. Inadimplência ou insolvência da empresa terceirizada: A responsabilidade subsidiária é aplicável quando a empresa terceirizada não possui recursos financeiros para arcar com os débitos trabalhistas, seja por inadimplência ou insolvência. Vejamos texto de Súmula nº 331 do TST em seus incisos IV, V e VI:

> (…) IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial. V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada. VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral. (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

A aplicação da responsabilidade subsidiária nos contratos de terceirização na administração pública tem como objetivo garantir a efetividade dos direitos trabalhistas dos trabalhadores terceirizados, incentivando a adoção de boas práticas de gestão e fiscalização dos contratos por parte dos gestores públicos. Além disso, a responsabilidade subsidiária serve como um mecanismo de controle social e de responsabilização das empresas contratantes, promovendo a transparência, a ética e a eficiência na aplicação dos recursos públicos e na prestação dos serviços públicos.

Por sua vez, a Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) é um dos principais instrumentos jurídicos que regula a responsabilidade subsidiária nos contratos de terceirização no Brasil, inclusive na administração pública. A súmula, que foi atualizada em 2011, consolida o entendimento do TST acerca da terceirização e estabelece critérios e diretrizes para a aplicação da responsabilidade subsidiária no âmbito trabalhista. Ela possui os seguintes itens (TST, 2011):

> 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 6.019/1974).
> 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 Constituição da República).
> III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102/1983) 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 na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.
> V - Os entes integrantes da administração pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei nº 8.666/1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.
> VI - A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral.

A Súmula nº 331 do TST tem uma importância significativa no contexto da terceirização e da responsabilidade subsidiária na administração pública, pois estabelece diretrizes para a contratação de trabalhadores por meio de empresas terceirizadas, reforça a obrigatoriedade de fiscalização dos contratos por parte da administração pública e determina a responsabilização subsidiária dos órgãos públicos em caso de inadimplemento das obrigações trabalhistas pelas empresas contratadas.

Assim, a Súmula nº 331 do TST contribui para garantir a proteção dos direitos trabalhistas dos trabalhadores terceirizados, promover a transparência e a ética na gestão dos contratos de terceirização na administração pública e incentivar a adoção de boas práticas de fiscalização e controle dos contratos por parte dos gestores públicos. A súmula também serve como um instrumento de controle social e de responsabilização das empresas contratantes, assegurando a efetividade dos direitos trabalhistas e a promoção da justiça social no contexto da terceirização.

Além disso, a Súmula nº 331 do TST é frequentemente citada e aplicada em decisões judiciais, tanto na Justiça do Trabalho quanto em instâncias superiores, como o Supremo Tribunal Federal (STF). O julgamento do Recurso Extraordinário nº 760.931 pelo STF, em 2017, confirmou a constitucionalidade da responsabilidade subsidiária da administração pública, nos termos da Súmula nº 331 do TST, reforçando a importância deste instrumento jurídico na regulação da terceirização e da responsabilidade subsidiária no Brasil.

Portanto, a Súmula nº 331 do TST é um instrumento jurídico fundamental para a compreensão e aplicação da responsabilidade subsidiária nos contratos de terceirização na administração pública brasileira. A súmula orienta a atuação dos gestores públicos, dos trabalhadores terceirizados e das empresas terceirizadas, contribuindo para a efetivação dos direitos trabalhistas, a promoção da transparência e a ética na gestão pública, e o equilíbrio

entre a busca pela eficiência na prestação dos serviços públicos e a proteção dos direitos dos trabalhadores envolvidos.

3 A RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E AS DECISÕES JUDICIAIS SOBRE O TEMA

A responsabilidade subsidiária na administração pública é um tema que ganha destaque devido ao crescente uso de contratos de terceirização para a execução de serviços públicos. Nesse contexto, a responsabilidade subsidiária surge como um mecanismo legal para garantir os direitos trabalhistas dos trabalhadores terceirizados e impor aos entes públicos a obrigação de fiscalizar adequadamente as empresas contratadas.

No cenário da terceirização, a administração pública contrata empresas para a execução de serviços não diretamente relacionados à sua atividade-fim, como limpeza, vigilância e manutenção, entre outros. Essas empresas, por sua vez, contratam os trabalhadores responsáveis pela execução desses serviços, estabelecendo um vínculo empregatício direto entre os trabalhadores e as empresas terceirizadas, vejamos como leciona Dora Maria de Oliveira Ramos (p.149, 2001):

> O poder-dever de fiscalização da execução contratual fixado pelos artigos 58, III e 67 da Lei de licitações refere-se ao adimplemento do objeto ajustado, vale dizer, à execução do contrato na forma e sob as condições pactuadas. Significa que a Administração Pública deve orientar a execução do contrato, fornecendo normas e diretrizes e constatando a conformidade do que foi executado com o que estava especificado na documentação que instruiu o instrumento convocatório da licitação e o contrato. A lei não concede à pessoa jurídica pública, enquanto parte numa relação contratual, o poder-dever de fiscalizar o adimplemento das obrigações trabalhistas pela contratada.
> Decorre do exposto que a inexecução das obrigações trabalhistas pela prestadora dos serviços não estabelece relação de causa e efeito com a conduta do Poder Público. Ausente o nexo causal, pressuposto indispensável para caracterização da responsabilidade objetiva do Estado, não se cogita de sua responsabilização. O dano sofrido pelos trabalhadores da contratada não tem nexo causal com ação ou omissão antijurídica perpetrada pela Administração.

Entretanto, em algumas situações, as empresas terceirizadas podem falhar no cumprimento de suas obrigações trabalhistas, como o pagamento de salários, férias e verbas rescisórias. Nesses casos, a responsabilidade subsidiária possibilita que os trabalhadores terceirizados busquem o ressarcimento de seus direitos junto à administração pública, desde que se comprove falha na fiscalização do contrato por parte do ente público, conforme demonstra súmula 331(TST, 2011).

> Súmula 331, V – Os entes integrantes da administração pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a

> sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n. 8.666, de 21 de junho de 1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada. (TST, Súmula 331, 2011)

A jurisprudência brasileira, consolidada na Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), estabelece que a administração pública só será responsabilizada subsidiariamente se houver comprovação de conduta culposa na fiscalização do contrato de terceirização. Ou seja, é necessário que o trabalhador terceirizado demonstre que a administração pública falhou na fiscalização das obrigações trabalhistas da empresa contratada.

Cabe ressaltar que a responsabilidade subsidiária na administração pública não significa uma transferência automática das obrigações trabalhistas da empresa terceirizada para o ente público. Essa responsabilidade apenas é aplicada em casos específicos, em que há falha na fiscalização e o trabalhador terceirizado não consegue obter o ressarcimento de seus direitos junto à empresa contratada. Portanto, a responsabilidade subsidiária na administração pública é um importante instrumento para assegurar os direitos trabalhistas dos trabalhadores terceirizados, além de incentivar a fiscalização eficiente dos contratos de terceirização por parte dos entes públicos.

A responsabilidade subsidiária é uma problemática que tem sido discutida diariamente nos Tribunais trabalhistas, onde em análises de cada caso pode-se verificar entendimentos favoráveis e outros contraditórios. No entanto, a principal discursão é entender quais as possibilidades de imputar a responsabilidade ao tomador de serviço terceirizado principalmente quando este se tratar da Administração Pública.

Desta forma necessário se faz destacar alguns aspectos de grande valia para discursão, como: A fiscalização, os limites da responsabilidade subsidiária e as garantias dos direitos trabalhistas.

A fiscalização dos contratos de terceirização é um aspecto crucial para a aplicação da responsabilidade subsidiária, especialmente na administração pública. A falta de fiscalização adequada pode levar à responsabilização subsidiária do ente público contratante, conforme estabelecido na Súmula nº 331 do TST e na legislação brasileira. A fiscalização eficiente dos contratos é essencial para garantir a efetividade dos direitos trabalhistas dos trabalhadores terceirizados e evitar a responsabilização subsidiária da administração pública.

Os Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) têm desempenhado um papel importante na aplicação da responsabilidade subsidiária na terceirização. As decisões dos

TRTs tendem a seguir as orientações do TST e da Súmula nº 331, embora possam haver variações regionais na interpretação e aplicação dessas diretrizes.

Alguns TRTs têm adotado uma interpretação mais ampla da responsabilidade subsidiária, outras decidem de forma mais restritas, no entanto, analisaremos achados da 19ª região, onde notamos essa variação de forma clara onde, alguns entendimentos responsabilizam a administração pública em casos de falhas na fiscalização mesmo quando não há evidência de conduta culposa, enquanto há outras decisões que exigi a comprovação de conduta culposa e a demonstração de prejuízo efetivo aos trabalhadores terceirizados (TRT, 2021).

> DA RESPONSABILIDADE EMPREGATÍCIA DERIVADA DO MUNICÍPIO RECLAMADO COM FULCRO EM TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS COM BASE NA SÚMULA 331 DO C. TST.
> Primeiro. O Pleno do C. STF, em julgamento da Ação Declaratória de Constitucionalidade 16, ajuizada pelo governo do Distrito Federal em face da Súmula 331 do TST, declarou a constitucionalidade do art. 71, § 1º da lei 8.666/93, o qual prevê que a inadimplência de empresa contratada pelo Poder Público em relação a encargos trabalhistas não transfere a este a responsabilidade por seu pagamento, pelo simples fato do inadimplemento.
> Essa decisão, no entanto, não impediu o TST de reconhecer a responsabilidade com base nos fatos de cada caso concreto. A decisão foi no sentido de que o julgador não poderá generalizar os casos e terá de investigar com mais rigor se a inadimplência tem como causa principal a falha ou falta na contratação ou fiscalização pelo órgão público contratante.
> Segundo. A Súmula 331 do C. TST, em razão do julgamento do STF, teve acrescido o item V, em 31/05/2021, no qual se enuncia que:
> V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.
> Terceiro. Neste caso, não há demonstração de qualquer omissão do Município de Maceió em relação às medidas de fiscalização em face do adimplemento dos haveres trabalhistas pela empresa reclamada, pois não houve reconhecimento judicial de qualquer título empregatício residual postulado na inicial.
> Rejeita-se, portanto, a responsabilidade subsidiária do Município de Maceió postulada na inicial.

Há casos em que a administração pública apresenta provas de que existe a fiscalização adequadamente ao contrato de terceirização e que a inadimplência da empresa terceirizada decorre de culpa exclusiva da mesma, não havendo motivos para que a Administração Pública responda por tais danos, sendo evidente a ausência de culpabilidade da mesma.

No entanto analisaremos outros casos na qual nos demonstrem uma outra postura, um outro entendimento de demonstre de fato a nossa problemática (TRT, 2021):

> DA RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA
> Quando o tomador de serviços se tratar da Administração Pública, não será a mera inadimplência do empregador, por si só, que ensejará a responsabilidade subsidiária do tomador, devendo restar evidenciada a conduta culposa deste ao não fiscalizar o cumprimento das obrigações legais por parte daquele geral reconhecida, confirmando o entendimento adotado na ADC 16, que veda a responsabilização automática da administração pública, só cabendo condenação se houver prova inequívoca de sua conduta omissiva ou comissiva na fiscalização dos contratos.
> No caso dos autos, todavia, a tomadora foi omissa quanto ao dever de efetiva fiscalização do contrato formalizado com a 1ª ré, razão pela qual, nos termos da Súmula 331, do TST, deve responder pelos créditos deferidos.
> Nesse sentido, julgo procedente o pedido para declarar a responsabilidade subsidiária da 2ª demandada quanto às verbas deferidas.

É notória a instabilidade quanto a formalização de decisões no que se refere a responsabilidade da Administração Pública, pois ao estudar os casos supra citados, notamos que se trata da mesma empresa prestadora de serviços, no entanto as conclusões dos magistrados são divergentes, causando insegurança jurídica quanto a esse tema, bem como a ausência de harmonização e uniformização das sentenças de primeiro grau.

Dessa forma se faz necessário uma fiscalização efetiva quanto a execução do contrato de prestação de serviços para que a Administração Pública ofereça subsídios suficientes e necessários para que os Magistrados venham decidir de forma que afaste a responsabilidade subsidiária do Ente Público. Ao analisarmos o entendimento da Suprema Corte, notamos que a ausência de uniformização de decisões se mantém instável e divergente, vejamos (TRT, 2020):

> ACORDAM os Exmos. Srs. Desembargadores da Primeira Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 19ª Região, por unanimidade, conhecer e dar parcial provimento ao recurso empresarial apenas para, mantendo a aplicação do IPCA-E na correção do crédito, determinar que a liquidação e pagamento dos títulos deferidos sejam procedidos pela TR, até decisão final da ADC 58/DF, e em caso do STF manter o entendimento de que a TR é inconstitucional, executar-se á o saldo remanescente pelo IPCAE ou outro índice indicado pela Corte Suprema; e, conhecer e dar provimento ao recurso adesivo obreiro para reconhecer a natureza salarial da verba auxílio-alimentação paga por força das normas coletivas e condenar a empresa a pagar diferenças de reflexos dessa parcela em horas extras, adicional noturno, RSR, férias acrescidas de 1/3, 13º salário, FGTS e verbas rescisórias, observando-se os valores constantes nas convenções coletivas de 2015, 2016 e 2017 e o valor de R$464,00 no ano de 2018, e para declarar a responsabilidade subsidiária do Município de Maceió. Custas complementares de R$120,00, calculadas sobre R$6.000,00, valor arbitrado para este efeito.

No caso supra citado o Tribunal Regional do Trabalho entendeu que a administração pública deveria ser responsabilizada subsidiariamente, esse tipo de decisão ressalta a importância da fiscalização e o dever da administração pública de garantir que as empresas terceirizadas cumpram suas obrigações legais.

Vejamos mais um caso na qual foi jugado pela Suprema Corte, no entanto, com resultado final diferente, apresentando em quais circunstâncias a administração pública consegue se eximir dessa responsabilidade (TRT, 2021)

> ACORDAM os Exmºs. Srs. Desembargadores da Segunda Turma do E. Tribunal Regional do Trabalho da Décima Nona Região, por maioria, conhecer do recurso ordinário obreiro e, no mérito, dar-lhe provimento parcial para majorar o valor da indenização compensatória por dano moral para R$ 3.500,00 (três mil e quinhentos reais); e conhecer do recurso ordinário do litisconsorte para, no mérito, dar-lhe provimento parcial para excluir sua condenação de forma subsidiária. De ofício, determinar a observância ao julgado das ADCs 58 e 59 do STF no tocante à atualização monetária e, considerando-se que se trata apenas de condenação em dano moral, determinar a observância da atualização monetária pela taxa Selic, que comporta juros e correção monetária, considerando-se como marco inicial a data deste julgamento, na forma do entendimento da Súmula nº 439 do TST. Custas processuais majoradas para R$ 70,00, calculadas sobre R$ 3.500,00, novo valor atribuído à condenação, contra o voto da Exmª Srª Desembargadora Anne Helena Fischer Inojosa que mantinha o valor da indenização compensatória por danos morais fixado na sentença de 1º grau.

Esses casos destacam a importância de uma fiscalização efetiva e do cumprimento das obrigações trabalhistas pelas empresas terceirizadas. Além disso, esses exemplos ressaltam a necessidade de analisar cada caso individualmente, levando em consideração as particularidades envolvidas, como a cadeia de contratações e a situação financeira das empresas terceirizadas.

As decisões do TST têm consolidado a aplicação da responsabilidade subsidiária na terceirização, observando os limites estabelecidos pela legislação e pela Súmula nº 331. O TST tem sido rigoroso quanto à necessidade de comprovação de conduta culposa na fiscalização por parte da administração pública, bem como quanto ao respeito aos limites temporais e materiais da responsabilidade subsidiária, no entanto, se faz igualmente exigente na comprovação da conduta de culpabilidade da Administração pública.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise dos casos apresentados nos tópicos permite a identificação de padrões e lições relevantes para a administração pública no que diz respeito à responsabilidade subsidiária em contratos de terceirização. A discussão e síntese dos resultados evidenciam a importância da fiscalização eficiente, o cumprimento das obrigações trabalhistas pelas empresas terceirizadas e a necessidade de analisar as particularidades de cada caso.

A fiscalização eficiente do contrato de terceirização emerge como um fator crucial para evitar a responsabilização subsidiária da administração pública. Nos casos em que a responsabilidade subsidiária foi aplicada, a ausência ou falha na fiscalização por parte do ente

público foi um fator determinante. Em contrapartida, nos casos em que a responsabilidade subsidiária foi afastada, a administração pública comprovou a realização de uma fiscalização eficiente e o cumprimento das obrigações trabalhistas pelas empresas terceirizadas.

Além disso, a análise dos casos ressalta a importância do cumprimento das obrigações trabalhistas por parte das empresas terceirizadas. A inadimplência dessas obrigações, como o pagamento de salários atrasados e verbas rescisórias, é um fator que contribui para a responsabilização subsidiária da administração pública. Por outro lado, a observância das obrigações trabalhistas pelas empresas terceirizadas contribui para afastar a responsabilidade subsidiária do ente público.

A necessidade de analisar as particularidades de cada caso também é evidente na discussão dos resultados. Aspectos como a cadeia de contratações, a existência de vínculos diretos entre a administração pública e a empresa terceirizada e a situação financeira das empresas terceirizadas são fatores que podem influenciar a decisão dos tribunais quanto à responsabilização subsidiária. Essa análise individualizada é fundamental para garantir que a responsabilidade seja atribuída de forma justa e proporcional.

Em síntese, os resultados da análise dos casos de responsabilidade subsidiária na administração pública apontam para a importância da fiscalização eficiente, do cumprimento das obrigações trabalhistas pelas empresas terceirizadas e da análise das particularidades de cada caso. Esses elementos são fundamentais para garantir a proteção dos direitos trabalhistas dos trabalhadores terceirizados e para assegurar que a administração pública não seja indevidamente responsabilizada por obrigações que não são de sua competência direta.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.** – 10ª Ed. - São Paulo: LTr, 2016.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmulas de Jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho**

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho 19ª região. *Sentença.* Reclamação Trabalhista processo nº 0000780-31.2021.5.19.0007. Responsabilidade subsidiária e Lei de licitações 8.666/93, julgado em: 11 de agosto de 2022. Disponível em: <https://pje.trt19.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000780-31.2021.5.19.0007/1#d2bdf30> acessado em 29 ago. 2023 às 09:40

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho 19ª região. *Sentença*. Reclamação Trabalhista processo nº 0000835-85.2021.5.19.0007. Responsabilidade subsidiária e Lei de licitações 8.666/93, julgado em: 30 de agosto de 2022. Disponível em:

<https://pje.trt19.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000835-85.2021.5.19.0005/1#630ea79> acessado em 29 ago. 2023 às 09:52.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho 19ª região. *Recurso Ordinário 7505662/AL*. Responsabilidade subsidiária e Lei de licitações 8.666/93, julgado em: 08 de outubro de 2020. Disponível em: <https://pje.trt19.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000203-27.2019.5.19.0006/2#7505662> acessado em 29 ago. 2023 às 10:22.

BRASIL, Tribunal Regional do Trabalho 19ª região. *Recurso Ordinário 5e9edfc/AL*. Responsabilidade subsidiária e Lei de licitações 8.666/93, julgado em: 09 de abril de 2021. Disponível em: <https://pje.trt19.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000498-64.2019.5.19.0006/2#5e9edfc> acessado em 29 ago. 2023 às 10:37.

BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. *Recurso de Revista 954-45.2018.5.19.0007*. Responsabilidade subsidiária e Lei de licitações 8.666/93, súmula 331 STF, julgado em: 10 de maio de 2023. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/> validador sob código 10052BDE0BCF541596 acessado em 29 ago. 2023 às 11:10.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de direito administrativo** – 30. Ed. – São Paulo: Atlas, 2016.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. Tratado Jurisprudencial de Direito Constitucional do Trabalho. Volume III. São Paulo: **Editora Revista dos Tribunais,** 2013. p.39.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 24. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Parcerias na administração pública: concessão, permissão, franquia, terceirização e outras formas** – 4ª Ed - São Paulo: Atlas, 2002.

DIAS, Martha Tavares. A terceirização e os direitos do trabalhador. S**ociedade em Debate,** Pelotas, p. 55-73, Abr. 2021.

GASPARINI, Diogenes, **Direito Administrativo**, 14. ed. rev. São Paulo: Saraiva, 2020

Lei n. 8.666, de 21 de junho de 1993. Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências.

Lei n. 9.032, de 28 de abril de 1995. Dispõe sobre o valor do salário mínimo, altera dispositivos das Leis nº 8.212 e nº 8.213, ambas de 24 de julho de 1991, e dá outras providências.

Lei n. 12.440, de 07 de julho de 2011. Acrescenta Título VII-A à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1 o de maio de 1943, para instituir a Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas, e altera a Lei no 8.666, de 21 de junho de 1993.

Lei n. 6.019, de 03 de janeiro de 1974. Nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação da Súmula 331 do TST, aprovada pela resolução 174/2011 de 31 de maio de 2011

para instruir sobre a responsabilidade subsidiária das obrigações trabalhistas do tomador de serviço.

MAZZA, Alexandre. **Manual de direito administrativo**. 4.ed. São Paulo, Saraiva educação, 2014.

VILLELA, Fábio Goulart. **Manual de Direito do Trabalho** - 2ª Ed. - Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.