

**XXV ENCONTRO NACIONAL DO
CONPEDI - BRASÍLIA/DF**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO I**

EVERALDO GASPAR LOPES DE ANDRADE

LUCIANA ABOIM MACHADO GONÇALVES DA SILVA

MIRTA GLADYS LERENA MANZO DE MISAILIDIS

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 - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN

Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP

Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC

Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Representante Discente – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

Conselho Fiscal:

Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini Sanches – UNINOVE

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)

Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais – Ministro José Barroso Filho – IDP

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF

Educação Jurídica – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDI

Eventos – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC

Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG

Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA

Comunicação – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro UNOESC

D598

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UnB/UCB/IDP/UDF;

Coordenadores: Everaldo Gaspar Lopes De Andrade, Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva, Mirta Gladys Lerena Manzo De Misailidis – Florianópolis: CONPEDI, 2016.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-158-6

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: DIREITO E DESIGUALDADES: Diagnósticos e Perspectivas para um Brasil Justo.

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Encontros. 2. Direito do Trabalho. 3. Meio Ambiente do Trabalho. I. Encontro Nacional do CONPEDI (25. : 2016 : Brasília, DF).

CDU: 34



CONPEDI

Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito

Florianópolis – Santa Catarina – SC

www.conpedi.org.br

XXV ENCONTRO NACIONAL DO CONPEDI - BRASÍLIA/DF

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

Trata-se de uma publicação elaborada por professores doutores, mestres e mestrados em Direito dos Programas de Pós-Graduação para sua apresentação no XXV do Encontro Nacional do CONPEDI, organizado pela Universidade de Brasília -UNB.

É indiscutível que os Congressos do CONPEDI se converteram em um acontecimento de particular transcendência para a comunidade de cientistas e pesquisadores da área do Direito e, cabe-nos a honra de apresentar uma vez mais, a nova produção de artigos fruto dos Grupos de Estudos e Pesquisa ligadas aos diferentes programas de âmbito nacional que participaram do encontro. Os quais vem cumprindo um papel fundamental de intercâmbio acadêmico, de difusão das doutrinas em voga, de correntes jurisprudenciais e de conhecimento das experiências forenses dos diferentes grupos de pesquisadores nacionais e estrangeiros. Também servem de aprendizagem para as novas gerações que descobrem nesses encontros a possibilidade de praticar a difícil arte de expor suas ideias e opiniões em um clima de respeito e tolerância. Entretanto, cabe destacar que uma das características é o rigor acadêmico dos que participam desses eventos e que ora se projeta nesta coletânea.

Nesse sentido, considerando que boa parte dos artigos publicados são de pós-graduandos, devemos levar em conta o apoio à publicação de tais trabalhos, sob a supervisão de professores, o que aponta para uma oportunidade de revelação de talentos de jovens pesquisadores, com trabalhos inéditos e significativos no contexto da difusão da produção científica. Somos cientes que o Direito do Trabalho não é uma rama da ciência jurídica imune às questões ideológicas ou políticas, das quais decorrem fortes emoções, especialmente naqueles temas que são propícios para o debate, suscitando discussões, porém em um clima de cordialidade, transformando esse acontecimento em um momento no qual se revela as diferentes pesquisas das ciências jurídicas no país.

O importante número e a excelente qualidade dos artigos que integram esta obra, representam o compromisso que todos têm assumido para dar aos Grupos de Trabalho do CONPEDI o brilho que seus organizadores merecem. É uma obra científica e acadêmica, mas também revelando valores e princípios humanos.

Os artigos que compõem a presente coletânea demonstram a preocupação dos autores pela proteção do trabalhador diante da atual crise econômica vivenciada no Brasil e no mundo.

Adentra-se na Evolução Histórica do Trabalho Humano e o Elemento Subordinação na Relação de Emprego, buscando em sua gênese o entendimento de como o Direito do Trabalho surgiu como um ramo autônomo do Direito e com o intuito de proteger os trabalhadores em razão da sua hipossuficiência em relação à exploração da mão-de-obra, fruto do sistema capitalista.

Prossegue com reflexões sobre Crise Econômica e Flexibilização das Leis Trabalhistas, fruto do pensamento neoliberal, o qual defende que a contratação e os salários dos trabalhadores devem ser regulados pelo mercado, pela lei da oferta e da procura.

Nessa mira, discute-se o "dumping social" –práticas empresarias abusivas que ensejam a grave violação dos direitos humanos do trabalhador – como instrumento utilizado pelas empresas para maximização dos lucros. Assim, aborda-se caminhos para assegurar a eficácia dos direitos trabalhistas, destacando as armadilhas das startups (falso conceito de empreendedorismo sem risco ou de baixo risco) e a importância do ativismo judicial no combate a esta prática.

Ainda, com vistas a revolução tecnológica e a alta competitividade do mercado globalizado, as empresas passaram a adotar modelo de gestão da produção toyotista no intento de diminuir custos e maximizar a qualidade dos produtos. É nessa onda que alastra a utilização da terceirização de forma desvirtuada, é dizer, como instrumento de precarização do trabalho humano.

Aborda-se, desta feita, a aplicação do princípio a primazia da realidade para combater as cooperativas fraudulentas e a responsabilidade pessoal do administrador público pelo pagamento dos créditos trabalhistas decorrente da terceirização ilegal.

Com vistas aos ditames constitucionais, especialmente o princípio da proteção integral, bem como atentando-se para assegurar os direitos fundamentais da “abolição efetiva do trabalho infantil” e “eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório” imersos na Declaração Relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais do Trabalho da Organização Internacional do Trabalho - OIT (1998), analisa-se o trabalho infantil artístico - ante a constante participação de crianças e adolescentes em telenovelas, comerciais e desfiles de moda, entre outras manifestações de atividades artísticas na realidade brasileira -, bem como o trabalho escravo infantil – realidade presente ainda em nossos dias a despeito do avanço da normatização internacional do trabalho e seus mecanismos de controle -, evidenciado no documentário “O lado negro do chocolate” que representa a gravidade deste problema que afeta a nossa sociedade.

Sob outro viés, ao atentar que, em uma sociedade de informação, o teletrabalho têm sido utilizado com frequência em desrespeito ao direito fundamental à limitação da jornada laboral, há texto que aborda esta temática visando preservar a eficácia da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT e o direito à desconexão.

Essa produção acadêmica demonstra também preocupação com a eficácia jurídica e social das normas de proteção do meio ambiente do trabalho saudável, analisando em diversos textos a problemática do assédio moral, com vistas às diversas dimensões em que os fatores psicossociais do trabalho influenciam na saúde e o desempenho do trabalhador.

Essa coletânea, portanto, cuida de temas atuais e relevantes, merecendo ser objeto de pesquisa. Desejamos uma excelente leitura dos trabalhos científicos que compõem a presente revista, ao tempo que esperamos que sejam úteis a suas atividades profissionais e científicas.

Professora Doutora Mirta Gladys Lerena Manzo de Misailidis

Professora Doutora Luciana Aboim Machado Gonçalves da Silva

Professor Doutor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade

**A RESPONSABILIDADE PESSOAL DO AGENTE PÚBLICO SOBRE OS
CRÉDITOS TRABALHISTAS DECORRENTES DA TERCEIRIZAÇÃO NA
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

**THE PERSONAL LIABILITY OF THE PUBLIC OFFICIAL ON LABOR CLAIMS
ARISING OUT OF OUTSOURCING IN PUBLIC ADMINISTRATION**

**Leandro Calemo Batista Dos Santos
Filipe Dias Xavier Rachid**

Resumo

A dinâmica na forma de contratação de empregados de forma terceirizada tem alterado o entendimento dos tribunais, em virtude que a terceirização desvincula o empregado da tradicional relação econômica de emprego. Esse processo de contratação ocorre não somente no âmbito privado, mas também pela Administração Pública provocando embates por quem defende por sua manutenção através da legislação e das decisões dos tribunais e por quem pretende extingui-las. Nessa perspectiva, o presente ensaio, aprecia de forma analítica as súmulas elaboradas pelos tribunais e o entendimento jurisprudencial, assim, promovendo a manutenção da terceirização.

Palavras-chave: Terceirização, Descentralização, Administração pública

Abstract/Resumen/Résumé

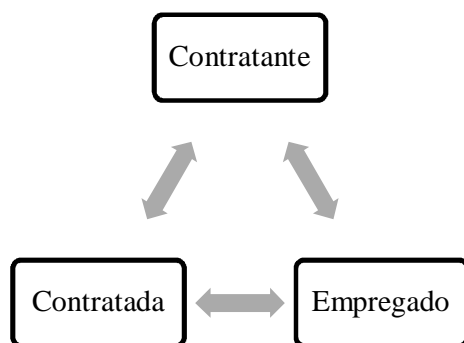
The dynamics involved in hiring outsourced employees has changed the understanding of the courts, given that outsourcing unbinds the employee from the traditional economic employment relationship. This hiring process occurs not only in the private sphere, but also in the Public Administration, which results in clashes between whom advocates for its maintenance through legislation and court decisions and those who want to ban it. In this perspective, the present paper promotes the maintenance of outsourcing based on the analytical assessment of summary statements prepared by the courts and case law study.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Outsourcing, Decentralization, Public administration

INTRODUÇÃO

O tema terceirização, especialmente, nos últimos tempos, tem conquistado bastante espaço na mídia, seja por conta das tratativas de sua regulamentação legal, ou por constar, de maneira mais frequente e pública, como tópico de pauta de reivindicação da classe operária e de demais movimentos sociais, em seus protestos. Certo que a terceirização é um processo que afeta a todos, de maneira direta ou indireta, sendo imprescindível o amplo debate e a participação de toda sociedade nesta discussão, que não deve mais circunscrever-se à fóruns, lugares, meios e pessoas determinadas.

Segundo Maurício Godinho Delgado, terceirização, "para o Direito do Trabalho, é o fenômeno pelo qual se desassocia a relação econômica de trabalho da relação *justrabalista* que lhe seria correspondente" (DELGADO, 2014, p. 452). Quer dizer, afastando-se dos rigores técnicos, a terceirização ocorre quando há o repasse de uma atividade ou parte do processo produtivo de uma empresa para outra, rompendo, desta forma, a clássica figura bilateral de empregado e empregador, da relação de emprego. Cria-se, então, um modelo trilateral, triangular, no qual a empresa contratante firma um contrato de natureza cível e prestação de serviços com outra empresa contratada, que deverá desempenhar parte do processo produtivo ou tarefa através de seus empregados, vulgarmente conhecidos como terceirizados, cuja força de trabalho é apropriada, finalmente, pela empresa contratante.



Márcio Túlio Viana explica que a terceirização pode ocorrer de duas formas distintas que, no entanto, representam o mesmo fenômeno:

Na primeira, a empresa se serve de trabalhadores alheios, como inserisse uma outra dentro de si. É o que acontece, por exemplo, se o capitalista A quer se dedicar apenas à fabricação de parafusos, livrando-se de seu pessoal de limpeza, e então contrata B para que este lhe forneça o pessoal, ou quando um banco se utiliza de vigilantes de uma agência especializada. Note-se, desde logo, que a empresa

contratada nada produz ou comercializa - a não ser os *próprios trabalhadores*. Já na segunda, a empresa faz o movimento inverso, jogando para fora de si não só os trabalhadores, como algumas das - ou mesmo todas as - etapas de seu ciclo produtivo, como se lançasse dentro de outra. É o que ocorre, por exemplo, quando uma fábrica descarta para outra a fabricação de parte do produto - ou até do produto inteiro, quando se torna o que alguns chamam de "empresa vazia". Um exemplo é a multinacional italiana Benetton, uma fábrica que não é. (VIANNA, 2015, p. 14-15).

Conquanto o processo de terceirização persista nas empresas e, também, na Administração Pública, este não escapa de severas críticas, em especial, relacionadas aos efeitos suportados pela classe operária. Surge, então, um embate entre aqueles que advogam a manutenção da terceirização, como forma de garantir a competitividade da empresa brasileira no mercado; e, noutra ponta, outros que, em virtude das nefastas consequências trazidas pela terceirização, pretendem abominá-la.

Embora fervorosa a discussão, importante ponderar e valer-se do bom senso na análise desta questão, considerando, de um lado, a realidade do mercado brasileiro, no qual a terceirização já está, há tempos, inserida e consolidada; e, doutro, sem fechar os olhos para as suas consequências que, embora não se resuma à classe operária, é esta o principal alvo de seus efeitos.

Este trabalho foca-se na análise da terceirização, especialmente, no âmbito da Administração Pública. Serão lançadas breves notas a respeito do tema, sobretudo, a recente decisão do Supremo Tribunal Federal que alterou a redação da Súmula n. 331 do Tribunal Superior do Trabalho; e, ainda, sugerida a imputação de responsabilidade do agente público, como alternativa para limitar a terceirização e minorar seus efeitos negativos.

2 TERCEIRIZAÇÃO

O instituto da terceirização ganhou notoriedade a partir da ascensão da reestruturação produtiva, difundida para a manutenção e fortalecimento dos interesses capitalistas, desde a eclosão da "Crise do Petróleo"¹. Este marco histórico apresenta-se como um "divisor de

¹ "Outro fenômeno foi a queda nas taxas de lucros, provocadas pela defasagem entre a produção e o consumo. Tal como já ocorrera por volta dos anos 1930, mas em dose talvez maior, essa queda levou os investimentos para o mercado de papéis, provocando recessão e desemprego. A crise se acentuou em 1972/3 e depois em 1978/9, quando as altas do petróleo refletiram nos preços dos outros produtos, retraíndo ainda mais o consumo. E foi potencializada pela queda do modelo soviético, que até certo ponto vinha dando certo - pelo menos no sentido de pressionar o capitalismo em direção a um Estado menos liberal e mais interventor - ou protetor." (VIANA, 2015, p. 31)

águas” entre o declínio do modelo de Estado de Bem-Estar Social, o *Welfare State*, e o renascimento dos ideais liberais, agora, sob uma nova roupagem: o "Neoliberalismo". Em suas lições, Maurício Godinho Delgado identifica esse período histórico como uma quarta fase do Direito do Trabalho, de sua “crise e transição”:

Uma conjugação de fatores verificou-se nessa época. De um lado, uma crise econômica iniciada alguns anos antes, entre 1973/1974 (a chamada “crise do petróleo”), que não encontrou resposta eficaz e rápida por parte das forças políticas então dirigentes. [...]

De outro lado, um processo de profunda renovação tecnológica, capitaneado pela microeletrônica, robotização e microinformática. [...]

Em meio a esse quadro, ganha prestígio a reestruturação das estratégias e modelos clássicos de gestão empresarial, em torno dos quais se constituíram as normas trabalhistas. Advoga-se em favor da descentralização administrativa e radical repartição de competências interempresariais, cindindo-se matrizes tradicional de atuação do Direito do Trabalho. É o que se passa, por exemplo, com a “terceirização”, cuja dificuldade de enfrentamento pelo ramo justabalhista sempre foi marcante. (DELGADO, 2009, p. 92-93).

De acordo com as lições de Antônio Fabrício de Matos Gonçalves (2007), não obstante esta profunda reestruturação do capitalismo tenha sido evidenciada de modo mais flagrante no norte da Itália, nos EUA – especialmente, no Estado da Califórnia – e em terras alemãs; destaca-se, sobretudo, o Japão, que acabaria por exportar ao Ocidente novas ideias de organização e administração empresarial que ficaram conhecidas como "modelo toyotista" de produção.

A difusão do modelo toyotista contou não só com a deflagração do surpreendente sucesso da economia japonesa, mas principalmente porque alicerçava-se em preceitos de melhor qualidade no atendimento, heterogeneidade, menor custo da produção e flexibilidade. Desta forma, a terceirização passou a ser “carro chefe” deste modelo de produção, conforme esclarece o Antônio Fabrício (2007)

A mudança é visível. Ao invés de produção em massa, homogênea, com fábricas verticalizadas e operários-massa, desabrocha um modelo diferente, com um estilo de produzir marcado pelo alto padrão tecnológico (revolução da microeletrônica), capital horizontal, terceirização e a ideia de células de produção, substituindo o trabalho mecânico do homem.

[...]

A fábrica agora não é mais aquele complexo enorme: agora existe uma fábrica-mãe, que faz o produto final, mas não produz todos os componentes desse produto.

A fábrica-mãe faz apenas as chamadas “atividades principais”, o restante é terceirizado. O número de empregos diretos diminui, pois, a meta é produzir muito, mas com o menor número de empregados possível. (GONÇALVES, 2007, p.).

No Brasil, a terceirização encontrou fértil terreno na iniciativa privada, principalmente, na década de 90. Todavia, sua introdução na ordem jurídica deu-se no fim dos anos 60 e início dos anos 70, com a edição do Decreto-Lei n. 200/67 (art. 10) e Lei 5.645/70, que autorizaram a Administração Pública, direta e indireta, a "descentralização"² de suas atividades.

O Decreto-lei nº 200, de 25-2-67, já previa a possibilidade de a Administração desobrigar-se da execução de tarefas executivas mediante a execução indireta, mediante contrato. A Lei nº 5.645, de 10-12-70, permite, no art. 3º, parágrafo único, que as atividades relacionadas com transporte, conservação, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas serão, de preferência, objeto de execução indireta, mediante contrato, de acordo com o art. 10, § 7º, do Decreto-lei nº 200. (DI PIETRO, 1999, p. 168-169).

Em passo seguinte, o instituto da terceirização consolidou-se no ordenamento jurídico brasileiro com a edição das Leis n. 6.019/74, que regulamentou o trabalho temporário, executado por meio de uma empresa interposta; e Lei n. 7.102/83, ao prever a possibilidade de contratação trabalhadores ligados à segurança, por meio de empresa especializada, pelos bancos.

Desta forma, a terceirização generalizou-se primeiro na Administração Pública e, em seguida, no setor privado; apresentando-se como uma forma de redução de custos, com vistas a garantir a competitividade do produto brasileiro - reflexo de uma ideologia que pactuava com o capital e o lucro. Assim, denuncia o Professor Antônio Fabrício de Matos Gonçalves:

A terceirização foi pensada não só para o barateamento dos custos, mas com nítido

² Gasparini (2007) defende como necessária a descentralização das atividades da Administração Pública em virtude do atual quadro do Estado brasileiro: "A demanda, cada vez maior, de comodidades e utilidades públicas por parte dos administrados e a constante assunção do Estado a atividades antes da responsabilidade dos particulares, aliadas à falta de recursos públicos, têm tornado menos operantes os esforços diretos da Administração Pública para propiciar à coletividade bons serviços ou serviços adequados [...]. Embora não devesse ser assim, essa é a regra". (310).

Di Pietro (1999) conceitua a descentralização administrativa como a transferência de uma atividade própria da Administração Pública ou, mais especificamente, de um serviço público a outras pessoas, físicas ou jurídicas, públicas ou privadas. Ainda, com base nas lições da reconhecida administrativista, dentre as modalidades existentes, sublinha-se a "descentralização por colaboração", aquela que "se verifica quando, por meio de contrato ou ato administrativo unilateral, se transfere a execução de determinado serviço público a pessoa jurídica de direito privado, previamente existente, conservando o poder público a titularidade do serviço" (p. 51). Todavia, adverte que não é possível a terceirização que tenha por objeto determinado serviço público como um todo: "isto porque não se confunde a locação de serviços, disciplinada pela Lei n. 8.666, com a concessão ou permissão de serviços públicos. E a Constituição, no art. 175, estabelece que "incumbe ao Poder Público, na forma da lei, diretamente ou sob regime de concessão ou permissão, sempre através de licitação, a prestação de serviço público". (1999, 169) Sobre a exata distinção entre locação de serviços e concessão, sugere-se a leitura de DI PIETRO, Maria Sylvania Zanella. **Parcerias na administração Pública: concessão, permissão, franquias, terceirização e outras formas**. 3ª ed. São Paulo: Atlas, 1999.

propósito de fracionar a classe trabalhadora, desarticulando o movimento sindical.³ Uma fábrica que tem grande número de empregados terceirizados dificilmente poderá ser paralisada, através de uma greve.

Por sua vez, o movimento sindical não soube se estruturar diante desse novo quadro do mundo do trabalho. Vários sindicatos passaram a adotar, eles próprios, as técnicas do toyotismo, como qualidade total, e despedindo em massa. Entretanto, muitos sindicalistas - principalmente cutistas - mesmo com dificuldade de mobilização (às vezes pelo medo do desemprego, às vezes pela não mobilização dos terceirizados e quartizados), lutam e conseguem algumas conquistas nesse campo. (GONÇALVES, 2007).

Corroboram as lições de Di Pietro, quem descreve, com propriedade, os efeitos negativos da terceirização, especialmente, no âmbito da Administração Pública:

No âmbito da Administração Pública Direta e Indireta, a terceirização, como contrato de fornecimento de mão-de-obra, à semelhança dos que eram celebrados, no Estado de São Paulo, com o BANESER, a Companhia de Desenvolvimento Habitacional e Urbano – CDHC, do Estado de São Paulo e outras empresas estatais, não tem guarida, nem mesmo com base na Lei n. 6.019/74, que disciplina o contrato temporário, porque a Constituição, no art. 37, inciso II, exige que a investidura em cargos, empregos e funções se dê sempre por concurso público. A única hipótese em que se poderia enquadrar a contratação temporária, sem concurso, seria aquela prevista no art. 37, inciso IX, da Constituição, que prevê a “contratação por tempo determinado para atender a necessidade temporária de excepcional interesse público”. Mas esse dispositivo não é auto-aplicável. Ele só pode ser aplicado quando disciplinado em lei de cada ente governamental; essa lei é que dirá como se faz a contratação e as hipóteses em que ela é possível.

Tais contratos têm sido celebrados sob a fórmula de prestação de serviços técnicos especializados, de tal modo a assegurar uma aparência de legalidade. No entanto, não há, de fato, essa prestação de serviços por parte da empresa contratada, já que esta se limita, na realidade, a fornecer a mão-de-obra para o Estado; ou seja, ela contrata pessoas sem concurso público, para que prestem serviços em órgãos da Administração direta e indireta do Estado. [...]

Na realidade, a terceirização, nesses casos, normalmente se enquadra nas referidas modalidades de terceirização tradicional ou com risco, porque mascara a relação de emprego que seria própria da Administração Pública; não protege o interesse público, mas, ao contrário, favorece o apadrinhamento político; burla a exigência constitucional do concurso público; escapa às normas constitucionais sobre os servidores; cobra taxas de administração incompatíveis com os custos operacionais, com os salários pagos e com os encargos sociais; não observa as regras das contratações temporárias; contrata servidores afastados de seus cargos para prestarem serviços sob outro título, ao próprio órgão do qual está afastado e com o qual mantém vínculo de emprego público. (DI PIETRO, 1999, p).

Incomodada com os impactos negativos da terceirização, em especial, sobre a classe operária, coube ao Poder Judiciário Trabalhista a iniciativa de amenizar tais consequências e suprir o lacônico papel do Poder Legislativo que, até hoje, não determinou regras específicas para a regulação do instituto.

A primeira experiência refere-se à Súmula n. 256, do Tribunal Superior do Trabalho,

³ Antes da implantação do toyotismo, os sindicatos japoneses eram fortes e articulados. A terceirização e a peregrinação dos empregos desarticularam o sindicalismo dos anos 50/60 no Japão.

in verbis:

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (cancelada). Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nºs 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços. (BRASIL,2003).

A Súmula n. 256, TST representou um importante passo no controle da terceirização, como leciona Vólia Bonfim Cassar, pois limitava a hipótese de terceirização a somente essas duas leis e, nos demais casos, “deveria ser respeitado o princípio da *Ajenidad*, e o vínculo se formaria diretamente com o tomador dos serviços, inclusive, com os entes da Administração Pública” (CASSAR, 2008, p.503).

Entretanto, em sentido diametralmente oposto à inteligência que consolidava-se nos tribunais, a Constituição da República de 1988 vetou a possibilidade de reconhecimento do vínculo de emprego do terceirizado com a Administração Pública, sem que ocorrida sua aprovação para o cargo através de concurso público de provas e títulos⁴.

Relativizada pela Constituição a proteção que estabelecia a Súmula n. 256 do TST e somada à massificação dos ideais neoliberalistas, graças aos governos que seguiram após a promulgação da CR/88; coube, mais uma vez, à Justiça do Trabalho o papel de estabelecer obstáculos à "onda flexibilizante" que surgia em meio à proliferação da terceirização. Assim, o TST cancelou a Súmula n. 256, e, por sua vez, editou a de n. 331⁵. Nas palavras do

⁴ CRFB/88, art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

[...]

II - a investidura em cargo ou emprego público depende de aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos, de acordo com a natureza e a complexidade do cargo ou emprego, na forma prevista em lei, ressalvadas as nomeações para cargo em comissão declarado em lei de livre nomeação e exoneração;

⁵ TST, Súmula nº 331 - **CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003**

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).

Histórico:

Súmula alterada (Inciso IV) - Res. 96/2000, DJ 18, 19 e 20.09.2000

Redação original (revisão da Súmula nº 256) - Res. 23/1993, DJ 21, 28.12.1993 e 04.01.1994

Professor Jorge Luiz Souto Maior, a Súmula n. 331, TST conferiu “um padrão jurídico ao fenômeno da descentralização dos trabalhadores [...] pelo qual passou a considerar lícita a terceirização em ‘atividade meio’ da empresa e atribuindo uma responsabilidade ‘subsidiária’ da empresa tomadora de serviço”. (MAIOR, 2008).

Dentro do modelo jurídico brasileiro atual, ditado pela Súmula n.331, uma empresa pode oferecer mão-de-obra a outra empresa, para executar serviços no âmbito da segunda, desde que esses serviços não se vinculem à atividade-fim da empresa denominada “tomadora” dos serviços e não haja subordinação direta dos trabalhadores da “prestadora” pela empresa “tomadora”. Além disso, no caso do não pagamento dos créditos trabalhistas desses empregados, por parte da empresa prestadora, a tomadora será considerada responsável, de forma subsidiária, na obrigação de adimplir os créditos. (MAIOR, 2008, p. 143).

No tocante à Administração Pública, a Resolução n. 96/2000 passou a incluir, de maneira expressa, a responsabilidade subsidiária da Administração Direta, Autárquica e Fundacional, bem como, as empresas públicas e as sociedades de economia mista (CASSAR, 2008, p. 504). Todavia, não deixou de observar a norma constitucional, determinando em seu texto que, mesmo irregular a contratação de trabalhadores, por meio de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com a Administração Pública.

Inobstante os esforços da Justiça do Trabalho, no ano de 1994, foi editada a Lei n. 8.949 que introduziu o parágrafo único do art. 442⁶, o que, segundo Vólia Bonfim Cassar (2008), passou a estimular as terceirizações através de cooperativas. Isto porque o dispositivo prescreve não haver vínculo de emprego entre cooperados e cooperativa, muito menos com o tomador de serviços. Maurício Godinho Delgado esclarece que não se trata de uma excludente legal absoluta do reconhecimento da relação de emprego, “mas de simples presunção relativa de ausência de vínculo de emprego, caso exista efetiva relação cooperativista envolvendo o trabalhador ‘lato sensu’.” (DELGADO, 2008, p. 314 - g.n.). Todavia, adverte o Ministro do Tribunal Superior do Trabalho:

Nº 331 (...)

II - A contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da administração pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da Constituição da República).

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica na responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das em-presas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (artigo 71 da Lei nº 8.666/93).

⁶ CLT, art. 442 - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego. Parágrafo único - Qualquer que seja o ramo de atividade da sociedade cooperativa, não existe vínculo empregatício entre ela e seus associados, nem entre estes e os tomadores de serviços daquela. (Parágrafo único acrescentado pela Lei n.º 8.949, de 09-12-94, DOU 12-12-94)

A lei favoreceu o cooperativismo, ofertando-lhe a presunção de ausência de vínculo empregatício, mas não lhe conferiu um instrumental para obrar fraudes trabalhistas. Por isso, comprovado que o envoltório cooperativista não atende às finalidades e princípios inerentes ao cooperativismo (princípio da dupla qualidade e princípio da retribuição pessoal diferenciada, por exemplo), fixando, ao revés, vínculo caracterizado por todos os elementos fático-jurídicos da relação de emprego, esta deverá ser reconhecida, afastando-se a simulação perpetrada.

As lições doutrinárias ecoam nos corredores dos Tribunais, como nota-se na ementa do julgado colhido no TRT da 3ª Região:

EMENTA: TERCEIRIZAÇÃO. FALSA COOPERATIVA. ILICITUDE. FRAUDE À LEGISLAÇÃO TRABALHISTA. A existência de cooperativa, ainda que regularmente formalizada, mas sob o manto de falsa prestação de trabalho autônomo, transferindo os benefícios das atividades laborais classificadas como atividade-meio ou, ainda, atividade-fim da empresa tomadora, deve ser coibida por evidente afronta ao ordenamento jurídico, que tem como um dos princípios fundamentais a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, integrados por um dos objetivos fundamentais da República de erradicar a pobreza e a marginalização, bem como reduzir as desigualdades sociais (CF, arts. 1º, inciso III e IV c/c art. 3º, inciso III). Concretamente, a atuação da falsa cooperativa enseja a precarização do trabalho daqueles que a ela se associam, na medida em que deles exclui os direitos laborais (art. 7º, caput e incisos, da CF). Assim, demonstrado que o propósito da contratação era a mera intermediação de mão-de-obra, em prejuízo para os trabalhadores tidos como "cooperados", configura-se o vínculo de emprego com a tomadora de serviços. (MINAS GERAIS, TRT. RO 0048800-59.2009.5.03.0091, Rel. Fernando Luiz G.Rios Neto, 2010).

Recentemente, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADC 16, em 24/11/2010, forçou a revisão da Súmula. 331 pelo TST⁷, ao declarar constitucional a norma contida no art. 71 da Lei n. 8.666/93. Desta forma, tornou-se incabível a imputação imediata de responsabilidade das entidades estatais diante do mero inadimplemento das empresas contratadas, sendo necessário, então, comprovar a conduta culposa dos entes da Administração Pública direta e indireta. Alude Maurício Godinho Delgado que a decisão do STF afastou dois fundamentos tradicionais da responsabilização das entidades estatais:

[...] De um lado, a responsabilidade objetiva, por considerar não aplicável às relações de terceirização, neste aspecto, a regra do art. 37, § 6º da Constituição; de outro lado, a responsabilidade subjetiva por culpa *in eligendo*, desde que havendo processo licitatório - circunstância que elidiria a ideia de culpa na escolha do contratante terceirizado. (DELGADO, 2014, p. 476).

⁷ Sum. 331, TST, 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 em-presa regularmente contratada.

A decisão do STF, cunhada na interpretação literal do dispositivo legal, desconsiderou os postulados que alicerçam o ramo jurídico trabalhista, como a proteção integral do trabalhador, bem como, deixou de observar o primado do valor social do trabalho, prescrito como princípio da República pela CRFB/88. Na verdade, prestigiou-se os interesses da Administração Pública - que não se pode confundi-los como sendo de caráter eminentemente público - e criou um invólucro sobre ela, o que lhe afasta a imputação de responsabilidade imediata por má gestão do erário, e, ao mesmo tempo, ampliou, ainda mais, a possibilidade de entregar a realização de serviços públicos nas mãos do setor privado. Além disso, se considerarmos que a Súmula. 331 do TST como um limite à desenfreada terceirização, especialmente, no setor público, a decisão do STF tratou de legitimar esse processo, como também, os aclamados efeitos nefastos de sua inserção⁸, derrubando aquele que erguia-se como principal barreira à sua difusão.

Entretanto, apesar da decisão do STF, Márcio Túlio Viana (2015) esclarece que a Administração Pública não está completamente excluída de qualquer responsabilidade. Segundo suas lições, o que basicamente mudou foi a natureza da responsabilidade da Administração Pública, anteriormente, objetiva, passa a ser subjéitiva.

[...] É possível entender, pelo menos, que haverá culpa sempre que a Administração deixar de cumprir à risca o seu duplo papel de *escolher bem* e de *fiscalizar com eficiência* a empresa contratada, nos termos da Lei de Licitações e das sucessivas instruções normativas que vêm sendo editadas a respeito do assunto. (VIANA, 2015, p. 103).

Márcio Túlio Viana ainda destaca que, no futuro, o Poder Judiciário Trabalhista poderá assumir ideias e uma postura ativa que surjam como óbice a desenfreada terceirização no serviço público e seus terríveis efeitos. Como exemplo, sugere a inversão do ônus da prova, imputando à Administração Pública a incumbência de revelar-se diligente e cuidadosa. "Na falta dessa prova, haveria uma justificativa mais forte para a condenação (assim como acontecia, *mutatis mutantis*, quando se exigia, para a inversão do ônus da prova, que a empresa fosse intimada a apresentar controle de ponto)." (VIANA, 2015, p. 103)

Reitera-se que, à guisa da omissão do Poder Legislativo, permanece a função do Poder Judiciário, em especial, o Trabalhista, de criar fórmulas e teses que regulamentam a terceirização, assim, também restrinjam os seus efeitos sobre a classe trabalhadora. Destarte, uma sugestão que parece eficaz é, justamente, imputar responsabilidade pessoal ao agente

⁸ Sobre os efeitos da terceirização, indicamos a leitura da obra: VIANA, Márcio Túlio. **Para entender a terceirização**. São Paulo: LTR, 2015.

público pelo inadimplemento das obrigações trabalhista da empresa contratada.

3 A RESPONSABILIDADE DO AGENTE PÚBLICO PELOS CRÉDITOS TRABALHISTAS DECORRENTES DA TERCEIRIZAÇÃO

Gasparini define como agentes públicos “todas as pessoas físicas que sob qualquer liame jurídico e algumas vezes sem ele prestam serviços à Administração Pública ou realizam atividades que estão sob sua responsabilidade” (GASPARINI, 2012 p. 139). Enquanto Marçal, parte de uma diferente premissa para estabelecer o conceito de agentes públicos, ao afirmar que é “toda pessoa física que atua como órgão estatal, produzindo ou manifestando a vontade do Estado” (JUSTEN FILHO, 2008, p. 671).

Segundo Marçal, apoiando-se na teoria do órgão, “a vontade estatal é formada e manifestada por meio da atuação de pessoas físicas” (JUSTEN FILHO, 2008), conferindo o direito sua finalidade jurídica. Observa-se que, de acordo com sua doutrina, não se confunde Estado e agente público, pois essas pessoas físicas, no rigor técnico, não são representantes do Estado.

O instituto da representação não se aplica aos agentes públicos, porque isso produziria um problema invencível. Se o agente público fosse um representante do Estado, isso significaria a existência de dois pólos jurídicos distintos. Haveria o Estado-representado e o sujeito-representante, o que colocaria o problema de identificar a vontade estatal representada. (JUSTEN FILHO, 2008, p. 671).

Sob uma outra ótica, Gasparini defende que os agentes públicos são dotados de *poder administrativo*, conferido a eles pelo próprio Estado. Isto, segundo o autor, porque os agentes públicos exercem uma *função pública*.

A noção, ampla e abrangente, dos agentes públicos é funcional, daí sua importância. A partir dela, podem-se identificar suas espécies e extremar, com rigor, a categoria dos servidores públicos, conhecer e determinar o que seja autoridade para fins de impetração de mandado de segurança, ação popular e para fins de responsabilidade do Estado. (GASPARINI, 2012, p. 140).

Observa-se, claramente, que os autores citados se sustentam em teorias distintas. Enquanto Gasparini (2012) propõe que o agente público é parte de um todo, a Administração Pública, numa expressa referência à teoria institucionalista; Marçal (2008) distingue o

administrador ou agente público do Estado, enxergando-o como um organismo deste. Isto é reflexo da confusão que o próprio texto constitucional faz no § 6º do art. 37:

As pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviço público responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiro, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa. (BRASIL,1988).

Não obstante o dissenso dos autores, são unânimes em afirmar que o agente público responde pelos seus atos no exercício de sua função pública. Neste sentido, Marçal vai direto ao ponto:

Aquele que formar ou manifestar a vontade estatal estará desempenhando uma função pública, em acepção ampla. Isso significa o dever de orientar a própria conduta à satisfação dos valores fundamentais e ao atendimento às necessidades coletivas. Mais precisamente, impõe o dever de responder individualmente pelos efeitos das escolhas realizadas de modo incompatível com a função pública assumida. (JUSTEN FILHO, 2008, p. 673).

Inobstante o caráter da impessoalidade na Administração Pública, o agente público, como dito, exerce poderes de gestão e função pública, consagrados a ele pelo Estado. A investidura do cargo lhe impõe a responsabilidade de seus atos, passível de fiscalização não só por órgãos estatais, mas também pela própria nação.

O texto constitucional supracitado reconhece a responsabilidade do agente público – interpretado sua acepção em sentido *lato* – impondo objetivamente o dever do Estado de reparar o prejuízo causado. Neste mesmo diapasão, Gasparini acentua:

É imprescindível que o agente esteja no desempenho do seu cargo, emprego ou função pública na entidade que o está vinculado (RT, 715:258). Sendo assim, não responde o Estado por dano causado por alguém que não é seu agente ou que, embora o seja, não esteja, por ocasião do dano, no desempenho das atribuições do seu cargo, função ou emprego público [...]. Mesmo assim, responde subsidiariamente pelos danos causados por terceiros em aparente, e às escâncaras, função de concessionários ou permissionários de serviços públicos, como são as empresas clandestinas de transporte de passageiros. cremos, ainda, que o Estado responde objetivamente pelos danos causados pelo servidor de fato, pois se aproveita das vantagens dessa situação, deve suportar os ônus dela decorrentes. (GASPARINI, 2012, p. 990).

Ponto nevrálgico desta discussão, reside na responsabilidade pessoal do agente público. Se de um lado é indiscutível a responsabilidade da Administração Pública, em decorrência do ato de seu agente público, nebulosa a conclusão se pode o administrado valer da imputação de responsabilidade pessoal do próprio agente causador do dano.

A leitura da norma constitucional embora não expresse a responsabilidade pessoal do agente público, também não a afasta. Observa-se que o parágrafo 6º do art. 37 da CR/88 admite o direito de regresso contra o agente público, se responsável pelo prejuízo suportado pela Administração Pública.

Ora, o direito de regresso como insculpido na norma constitucional figura-se como um dever da Administração. Vislumbra-se em caso de uma relação triangular, mas não impede que a pessoa do agente causador do dano seja acionada diretamente, sem que para isto se faça necessária a apuração de culpa deste e do real prejuízo suportado pela Administração Pública. Corroboram para este entendimento, as lições de Marçal:

No atual sistema constitucional, todo agente estatal tem ciência da natureza funcional de suas competências e sabe que as ações ou omissões antijurídicas imputáveis ao Estado produzirão responsabilidade civil. Exige-se do indivíduo a adoção de todas as cautelas para evitar a consumação de danos a terceiros. Torna-se extremamente problemático afirmar que o Estado poderia ser responsabilizado sem a necessidade de apuração da culpabilidade do agente, mas que a responsabilização individual deste exigiria procedimento diverso.
[...]
Portanto, a responsabilização civil do agente tende a uma objetivação da culpabilidade idêntica àquela que se processa quanto ao próprio Estado. (JUSTEN FILHO, 2008, p. 968).

De outro lado, Paulo Nogueira defende que a Administração Pública é a única possível a responder pelos prejuízos causados por seus agentes. Argumenta que, embora indiscutível a responsabilidade da Administração Pública, “a vítima nada tem a ver com o funcionário causador do dano, visto que seu direito é de o ser reparado pela pessoa jurídica e não pelo agente” (NOGUEIRA, 1974, p.64). Caberia, assim, a Administração Pública, uma vez condenada e comprovada a inescusável conduta ilícita do agente, voltar-se contra o servidor culpado.

Em especial, no caso da terceirização subsistem algumas questões especiais. Primeiramente, destaca-se que a Lei n. 8.666/93, de Licitação e Contratos Administrativos, em seu art. 67, exige que a Administração Pública indique um agente público com o dever de fiscalizar o fiel cumprimento do contrato e de suas obrigações decorrente, quem deverá, também, determinar o que for necessário para à regularização de faltas ou defeitos observados. Ou seja, há um dever legal imposto sobre o agente público designado, não só de zelar pela fiscalização do contrato, mas de tomar iniciativas para sanar eventuais irregularidades.

Ademais, conquanto a Súmula n. 331 do TST, mesmo alterada pela decisão do STF,

refira-se somente à responsabilidade da Administração Pública, a jurisprudência consolidada não exclui aquela responsabilidade do agente público, seja este encarregado da fiscalização do contrato administrativo, a teor do art. 67 da Lei n. 8.666/93; ou mesmo aquele cuja função lhe encarregue o encargo de gestão do governo, conseqüentemente, do erário público.

Mais uma vez apoiando-se na doutrina de Marçal (2008), vê-se que o ilustre administrativista ressalta o dever de cuidado e cautela do agente estatal para justificar sua responsabilidade pessoal pelos prejuízos causados. Este mesmo dever de cuidado e cautela é motivo suficiente – dentre outros – que enseja a responsabilidade do tomador de serviços na terceirização.

Outra questão que emerge à discussão é, justamente, qual o agente público a ser imputada a responsabilidade.

Dentre as várias modalidades de agente público, poderíamos destacar o agente político, “agente investido de função política, seja em virtude de mandato eletivo obtido pessoalmente, seja pelo desempenho de função auxiliar imediata (ministros de Estado)” (JUSTEN FILHO, 2008, p. 675); e o servidor público, acepção de caráter geral que identifica aqueles que mantêm um vínculo jurídico de Direito Público direto com Estado, salvo os militares.

Em obra datada de 1974, voltada, declaradamente, à sistematização de questões de interesses dos administradores públicos, Paulo Lúcio Nogueira afirma que “a presunção natural é a de que o administrador público, mesmo quando erra, não age movido por razões pessoais ou subalternas, mas tendo em vista o que pareceu necessário ao interesse da comunidade” (NOGUEIRA, 1974, p. 63). De acordo com o autor, necessário que se comprove que o prefeito, no caso, tenha agido com culpa, visto que a responsabilidade objetiva paira somente em desfavor do Estado.

Todavia, a letra do texto constitucional refere-se ao agente, enquanto gênero, sem identificar qual espécie é passível de responsabilização. Assim sugere que tanto o agente político, quanto o servidor público pode ser responsabilizado, desde que apurada a origem da conduta ilícita.

No caso daquele servidor público designado pela Administração Pública para fiscalizar o contrato administrativo e tomar providências para sanar irregularidades, além das sanções disciplinares possíveis, também é possível lhe imputar responsabilidade pessoal, por se tratar de imposição legal, logo, responsabilidade objetiva.

E como poderia processar a imputação de responsabilidade do agente público, nos

autos de uma reclamatória trabalhista? Embora não pareça uma simples solução, prefacialmente, necessário constar no polo ativo da ação a qualificação daqueles a quem se pretende declarar responsáveis. No *iter* processual, especialmente, na fase probatória, caberá ao reclamante elucidar fatos e provas⁹ de que tanto a Administração Pública e, em especial, o agente público, agiram com culpa, seja porque não escolheram bem ou porque deixaram de fiscalizar com eficiência a empresa, o que culminou no inadimplemento. Resta, então, aos magistrados trabalhistas uma postura ativa e de vanguarda que, diante de inequívocas provas dos fatos, condenem, de maneira solidária, Administração e agente público ao cumprimento das obrigações trabalhistas devidas ao terceirizado.

CONCLUSÃO

Como dito, advoga-se por uma posição central na discussão em torno da terceirização, reconhecendo tratar-se de um processo já consolidado no mercado brasileiro, mas que merece atenção em virtude dos efeitos nefastos que possa causar, sobretudo, se limites não forem impostos.

Correto seria uma atuação mais eficiente do Poder Legislativo, a quem incumbe a regulamentação da questão. Sabido que existem vários projetos de lei sob apreciação, mas nenhum agora reuniu o menor consenso à sua volta e, muito menos, tem despertado atenção do Congresso Nacional.

Enquanto isso, soluções paliativas são introduzidas pelo Poder Judiciário Trabalhista, através de adoção de novas teorias ou correntes jurisprudenciais que imponham limites à terceirização e protejam os direitos dos trabalhadores; e, também, por alguns órgãos da Administração Pública, que estabelecem normas regulamentares, portarias e demais atos administrativos, no intuito de criar regras, no seu âmbito, para terceirização.

A sugestão de imputar responsabilidade pessoal ao agente público sobre os créditos inadimplidos na terceirização é uma alternativa que merece maior atenção, devendo a discussão ser suscitada, com maior frequência, nos tribunais e, também, aprimorada pelos operadores do Direito. Isto porque, não só é um limite à terceirização desenfreada e ilícita, como também, exigirá do agente público maior cautela no desempenho de funções e, claro, irá

⁹ Isso caso não seja determinado, pelo Magistrado, a possibilidade de inversão do ônus da prova, como sugere Márcio Túlio Viana.

reduzir as possibilidades de favorecimento particular, garantindo maior segurança e transparência nas contratações públicas.

Resta, então, convidar a todos ao debate da proposta pois, como se sabe, a terceirização é assunto de interesse público e geral; além de despertar a atenção da comunidade jurídica, em especial, os magistrados de trabalhistas de quem se espera agir de maneira mais eficaz na consagração dos ideais de Justiça Social.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988.

BRASIL, **TRT da 3.^a Região**; Processo: 0002054-52.2013.5.03.0008 RO; Data de Publicação: 28/09/2015; Órgão Julgador: Sexta Turma; Relator: Anemar Pereira Amaral; Revisor: Jorge Berg de Mendonca

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 7^a ed. São Paulo: LTr, 2008.

_____. *Idem*. 13^a ed. São Paulo: LTr, 2014.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Parcerias na administração Pública: concessão, permissão, franquia, terceirização e outras formas**. 3^a ed. São Paulo: Atlas, 1999
CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho**. 5^a ed. Niterói, RJ: Editora Impetus, 2011

GASPARINI, Diogenes. **Direito Administrativo**. São Paulo: Saraiva, 2012.

GONÇALVES, Antônio Fabrício de Matos. **Flexibilização Trabalhista**. 1^a ed. Belo Horizonte: Mandamentos, 2007.

JUSTEN FILHO, Marçal. **Curso de Direito Administrativo**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2008.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Curso de direito do trabalho: a relação de emprego, volume II**. São Paulo: LTr, 2008

VIANA, Márcio Túlio. **Para entender a terceirização**. São Paulo: LTr, 2015.