

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v11n1.p306-329>

## TERCEIRIZAÇÃO: A RESPONSABILIDADE TRABALHISTA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA SOB A ÉGIDE DA NOVA LEI DE LICITAÇÕES E CONTRATOS

## OUTSOURCING: THE LABOR RESPONSIBILITY OF THE PUBLIC ADMINISTRATION UNDER THE NEW LAW OF BIDS AND CONTRACTS.

**RVD**Recebido em  
24.09.2023Aprovado em.  
27.11.2023

**Kellen Serra Barbosa<sup>1</sup>**  
**Ozório Vicente Netto<sup>2</sup>**

### RESUMO

A pesquisa versa sobre a responsabilidade trabalhista da Administração Pública nos contratos de terceirização, destacando-se as alterações introduzidas pela nova Lei de licitações e contratos (Lei nº 14.133/2021). Para melhor compreensão do tema, explana-se o conceito de terceirização, sua evolução legislativa no Brasil e aplicabilidade no âmbito do setor público, com base na doutrina, jurisprudência e legislação pertinentes. Concluiu-se que, mesmo que a nova lei tenha repetido a regra da irresponsabilidade trabalhista da Administração Pública nos contratos de terceirização em geral, prevista no Art. 71, § 1º, da Lei nº 8.666/1993, e tenha previsto expressamente a responsabilização subsidiária da Administração Pública apenas em caso de serviços continuados com dedicação exclusiva de mão-de-obra, essa modificação não foi bastante para mudar o paradigma atual. Assim, caso seja verificada a falha na fiscalização dos contratos implementados por licitação, independentemente de qual sua natureza, a responsabilização subsidiária remanecerá, ainda que sob a égide da nova lei.

**PALAVRAS-CHAVE:** Direito do Trabalho; Terceirização; Administração Pública; Responsabilidade do tomador de serviços.

### ABSTRACT

This article deals with the labor liability of the Public Administration in outsourcing contracts, highlighting the changes introduced by the new law on bids and contracts (Law nº 14.133/2021). For a better understanding of the theme, it is explained the concept of outsourcing, its legislative

<sup>1</sup> Graduada em Administração pela Faculdade Pitágoras de Linhares. Graduada em Direito pela Faculdade de Ensino Superior de Linhares (FACELI). E-mail: [kellenserrab1@gmail.com](mailto:kellenserrab1@gmail.com). ORCID: <https://orcid.org/0009-0009-2330-0659>. Endereço de contato: Rua Rafael Bravo, 344, Jacupemba, Aracruz/ES, CEP nº 29.196-157.

<sup>2</sup> Graduado em Direito e Mestre em Direito Processual Civil pela Universidade Federal do Espírito Santo (UFES). E-mail: [ozorio@vmn.adv.br](mailto:ozorio@vmn.adv.br). ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-5410-2529>. Endereço de contato: Rua Jaci Garrido de Souza, 532, cj. 01, Ed. Camata Malanquini, Três Barras, Linhares/ES, CEP 29.907-010.

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v11n1.p306-329>

evolution in Brazil and applicability in the public sector, based on the doctrine, jurisprudence and legislation relevant to the theme. It is concluded that the new bidding law repeated the rule of labor irresponsibility of the Public Administration in outsourcing contracts provided for in Art. 71, § 6th, of Law 8.666/1993. On the other hand, the new diploma also brought some relevant changes, in particular the express prediction of the subsidiary labor liability of the public borrower in the continued service contracts with exclusive hand-dedicationwork if the failure of this in fulfilling the obligations of the contractor.

**KEYWORDS:** Labor Law; Outsourcing; Public Administration; Responsibility of the service taker.

## 1 INTRODUÇÃO

O presente artigo tem como objeto a análise da responsabilidade trabalhista da Administração Pública nos contratos de terceirização e abrange o estudo das regras relativas ao tema previstas na nova Lei de Licitações e Contratos, Lei nº 14.133/2021, em comparação às regras da Lei nº 8.666/1993.

Na Administração Pública, a terceirização passou a ser adotada no quadro da reforma administrativa, por intermédio do Decreto-Lei nº 200/1967, com o claro intuito de descentralizar os serviços executivos ou operacionais para que o ente público pudesse focar em sua tarefa de planejamento, coordenação, supervisão e controle e, assim, reduzir o tamanho da máquina estatal. Com a transferência dos serviços para as empresas privadas, porém, surgiram problemas decorrentes da inadimplência das empresas terceirizadas que, por vezes, são inadimplentes quanto às verbas trabalhistas dos empregados.

Neste cenário, de um lado tem-se um empregado que efetivamente prestou seus serviços à Administração Pública (embora mantenha seu vínculo trabalhista com uma empresa interposta) e faz jus às verbas trabalhistas decorrentes de seu labor, em observância aos princípios da dignidade da pessoa humana, dos valores sociais do trabalho e da isonomia. De outro lado tem-se o tomador público que, apesar de ter se beneficiado dos serviços do empregado terceirizado, não mantém com ele qualquer vínculo de emprego. Ao mesmo tempo, porém, o ente público não pode se beneficiar dos serviços de um trabalhador sem ser responsabilizado pelo pagamento das verbas trabalhistas, pois isso seria adotar a tese da irresponsabilidade do Estado.

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v11n1.p306-329>

Diante de toda essa controvérsia, já existente na vigência da antiga Lei de licitações e contratos (Lei nº 8.666/1993), faz-se relevante estudar as regras introduzidas pela nova Lei para averiguar se o paradigma de responsabilização atual se manteve. Cumpre destacar que, embora a nova lei tenha sido aprovada em 2021, os artigos que tratam da responsabilidade trabalhista da Administração Pública só passaram a ser aplicados a partir do dia 1º de abril de 2023, razão por que ainda há muitas dúvidas acerca de suas regras.

Para melhor explicar o assunto, este trabalho inicialmente tratará da denominação e conceito da terceirização, apresentando sua evolução legislativa no Brasil e, em um segundo momento, discorrerá sobre sua aplicação no âmbito da Administração Pública, com base nas leis vigentes, no entendimento da doutrina e da jurisprudência. Dar-se-á ênfase à controvérsia acerca da responsabilidade da Administração Pública nos casos de inadimplemento da empresa terceirizada quanto às verbas trabalhistas decorrentes do contrato, observada a natureza da contratação.

## 2 TERCEIRIZAÇÃO

### 2.1 Denominação e conceito

Conforme Martins (2005, p.19), diversos nomes são utilizados para denominar a contratação de terceiros por uma empresa, entre eles "terceirização, subcontratação, terciarização, filialização, reconcentração, desverticalização, exteriorização do emprego, focalização, parceria etc". Segundo o Autor, o termo mais adotado na prática é terceirização, que deriva do latim *tercius* e denota o estranho a uma relação entre duas pessoas. Delgado (2012, p. 435) acrescenta que a nomenclatura surgiu de "neologismo oriundo da palavra terceiro, compreendido como intermediário, interveniente".

No Brasil, o termo "foi usado inicialmente no âmbito da Administração de empresas", segundo Martins (2005, p. 21), tendo o fenômeno sido introduzido no país por volta de 1950 por multinacionais que estavam preocupadas em focar apenas na essência de seus negócios. Por sua influência na alteração do modelo tradicional

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v11n1.p306-329>

(bilateral) de emprego, a terceirização passou a ser objeto de estudos, também, no âmbito do direito do trabalho, sendo a nomenclatura adotada pela doutrina especializada, que passou a conceituar o fenômeno. Para Bonfim Cassar:

Terceirização é a relação trilateral formada entre trabalhador, intermediador de mão de obra (empregador aparente, formal ou dissimulado) e o tomador de serviços (empregador real ou natural), em que esse último se vale da mão de obra de um trabalhador sem contratá-lo diretamente como empregado (Cassar, 2019, p. 474).

Delgado define a terceirização como o fenômeno por meio de que se insere “o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços justralhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente” (2012, p. 435). Para Bezerra Leite, por sua vez, a terceirização é:

um procedimento adotado por uma empresa que, no intuito de reduzir os seus custos, aumentar a sua lucratividade e, em consequência, sua competitividade no mercado, contrata outra empresa que, possuindo pessoal próprio, passará a prestar aqueles serviços que seriam realizados normalmente pelos seus empregados (Leite, 2022, p. 686).

Como visto, embora com palavras distintas, as definições de terceirização trazidas pelos doutrinadores acima possuem o mesmo cerne: a relação triangular e a ausência de vínculo empregatício entre o trabalhador e a empresa tomadora de serviços. Em 2017, a Lei nº 6.019/1974 foi alterada pela Lei nº 13.467/2017 (reforma trabalhista) e passou a prever expressamente o conceito de terceirização no Art. 4º-A:

Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução ([Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017](#)) (Brasil, 1974).

O §2º do referido artigo prevê ainda que “não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v11n1.p306-329>

seja o seu ramo, e a empresa contratante” (Brasil, 1974), com isso, assim como já destacado pelos doutrinadores, a lei confirmou a inexistência de vínculo empregatício entre o trabalhador e a empresa tomadora de serviços.

Portanto, conforme se infere da doutrina e da lei, a terceirização, necessariamente é formada por três atores denominados, de modo variável e não exaustivo, de (i) empregado ou prestador de serviços; (ii) empresa prestadora de serviços, interposta, terceirizante e contratada e (iii) empresa tomadora de serviços, cliente ou contratante (Cassar, 2019, p. 474).

Com relação à natureza jurídica, a terceirização é contratual civil. Porém, se o tomador de serviços for pessoa jurídica de direito público, havendo o procedimento da licitação, o contrato é de natureza administrativa com efeitos civis (Neto., Cavalcante., 2015, p. 457).

## 2.2 Evolução legislativa da terceirização no Brasil

Conforme Delgado (2012, p. 436), no Brasil, o primeiro diploma legal a trazer uma ideia de terceirização – ainda que de forma incipiente – foi a própria Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que em seu artigo 455 dispôs sobre os contratos de subempreitada. Apesar de ter tratado do tema de forma tímida, a CLT, como destaca Cassar (2018, p. 480), “sempre teve um pensamento avançado em relação às demais legislações, desde o seu texto originário”. É importante não se olvidar de que a CLT é do ano de 1943, época em que a terceirização ainda não era difundida no Brasil, nem mesmo à margem da legislação.

O primeiro diploma legal a tratar da terceirização de forma destacada foi destinado ao segmento público (Delgado., 2012, p. 436). Trata-se do Decreto-Lei nº 200 de 25.2.1967, que em seu artigo 10, § 7º, estabeleceu que a Administração Pública Federal

procurará desobrigar-se da realização material de tarefas executivas, recorrendo, sempre que possível, à execução indireta, mediante

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v11n1.p306-329>

contrato, desde que exista, na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução (Brasil, 1967).

Apesar de direcionado ao segmento estatal, o fato é que o referido Decreto-Lei incentivou a ampliação do fenômeno no país (Cassar, 2019, p. 480).

Em 1974, foi publicada a primeira Lei que trata especificamente de terceirização no âmbito privado, a lei do trabalho temporário (Lei nº 6.019/1974). Porém, essa Lei se limita a regular contratos temporários destinados a atender necessidades transitórias de substituição de pessoal regular e permanente ou demanda complementar de serviços (Cassar, 2019, p. 480).

Somente em 1983, com a publicação da Lei nº 7.102/1983, é que foi legalmente autorizada a terceirização permanente no país. Contudo, como destaca Delgado (2012, p. 440), essa Lei também possuía uma limitação, pois somente abrangia a contratação de uma categoria profissional, os vigilantes, e apenas no segmento bancário da economia.

Em 1994, o referido diploma foi alterado pela Lei nº 8.863/1994 e passou a permitir a terceirização em toda área de vigilância patrimonial, pública ou privada, inclusive para pessoa física (Cassar, 2019, p. 480). No mesmo ano, a Lei nº 8.949/1994 acrescentou o parágrafo único ao artigo 442 da CLT, o que ocasionou o aumento do fenômeno da terceirização no Brasil por meio das cooperativas (Delgado, 2019, p. 547).

No setor público, em 1988, com a promulgação da Constituição Federal Brasileira, surgiu relevante discussão acerca da responsabilidade da Administração Pública nos contratos de terceirização, já que o Art. 37, II, impôs a prévia aprovação em concurso público como requisito para o reconhecimento de vínculo de emprego com a Administração (Cassar, 2019, p. 481). A polêmica e as consequências deste dispositivo serão estudadas no tópico “3” deste artigo.

Ainda no segmento estatal, as Leis nº 8.987/1995, sobre o regime de concessão e permissão da prestação de serviços públicos, e 9.472/1997, sobre o regime de concessão e permissão de serviços públicos na área de telefonia, trataram da

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v11n1.p306-329>

possibilidade de terceirização pelas concessionárias e permissionárias de serviços públicos (Delgado, 2019, p. 549).

É importante destacar que, no Brasil, por muito tempo, não houve Lei disciplinando a terceirização de forma genérica, pois, como visto, as leis acima referidas tratavam de situações específicas e “não abrangiam todas as hipóteses e possibilidades de contratação de mão-de-obra”, como registra Romar (2018, p. 169), o que não impediu o crescimento da terceirização de serviços.

Diante dessa realidade e da omissão legislativa, o Tribunal Superior do Trabalho passou a tratar do fenômeno por intermédio de súmulas, primeiramente pela súmula nº 256 e depois pela nº 331, que revisou o entendimento daquela. A súmula nº 331, que será estudada de forma mais aprofundada no tópico “3” deste artigo, foi de suma importância, pois regulamentou a forma como deveria ser realizada a terceirização no país, bem como delimitou a responsabilidade do tomador de serviços.

Finalmente, em 2017, com a edição da Lei nº 13.467/2017 (reforma trabalhista), que alterou a Lei nº 6.019/1974, o Brasil passou a ter uma Lei abrangente acerca da terceirização. A reforma trabalhista surgiu com claro e explícito objetivo de estimular o fenômeno, para isso adotou a estratégia de afastar algumas restrições e controles que as leis e a jurisprudência até então impunham sobre o processo terceirizante. Uma das mudanças mais importantes foi a autorização para se transferir a própria atividade principal/fim da empresa tomadora de serviços (Art. 4º - A da Lei nº 6.019/1974) e a menção expressa de que não há obrigatoriedade de se observar a isonomia salarial entre os trabalhadores terceirizados e os empregados da empresa tomadora de serviços, se tratando de faculdade das empresas Contratada e Contratante, consoante art. 4º-C, §1º, da Lei nº 6.019/1974 (Delgado, 2019, p. 554; 556; 558).

Uma vez relatada a evolução legislativa, passa-se à análise dessa responsabilização no âmbito da Administração Pública, antes e depois da publicação da nova Lei de licitações.

### 3 A TERCEIRIZAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v11n1.p306-329>

### 3.1 Análise doutrinária e jurisprudencial (súmulas 256 e 331 do TST)

Em 1986, foi editada a súmula nº 256 do TST que, apesar de relevante naquele período em que a terceirização estava se desenvolvendo fortemente à margem da normatividade estatal, limitava o processo terceirizante de forma excessiva (Delgado, 2019, p. 560). Veja-se, “Salvo os casos previstos nas Leis ns. 6.019 de 3.1.74 e 7.102, de 20.6.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços” (Delgado, 2019, p. 560).

Além de autorizar a terceirização apenas nas hipóteses de contratação temporária de trabalhadores (Lei nº 6.019/1974) e na de contratação de vigilantes do segmento bancário (Lei 7.102/1983), a súmula não fez diferenciação entre o tomador privado e o tomador público de serviços. Assim, caso a terceirização fosse realizada fora das hipóteses autorizadas na súmula, seria reconhecido o vínculo de emprego entre o empregado/prestador de serviços e o tomador de serviços, público ou privado.

Ocorre que, com a promulgação da CF/1988, a prévia aprovação em concurso público passou a ser requisito essencial de admissão de trabalhadores nos entes estatais. Carvalho Filho destaca que o Art. 37, II, da CF abrange não só o provimento de cargos, mas também a contratação de servidores pelo regime trabalhista/celetista, tanto que o mandamento constitucional faz menção expressa a cargos e empregos públicos e, como relata o autor, “o concurso deve ser exigido quer para a Administração direta quer para as pessoas da Administração indireta” (Carvalho Filho., 2019, p. 678).

Por se tratar de norma Constitucional de eficácia plena, o Art. 37, II, da CF provocou a imediata limitação da súmula nº 256 do TST. Destarte, ainda que a terceirização fosse realizada fora dos limites autorizados pela referida súmula, não haveria reconhecimento de vínculo empregatício com a Administração Pública, salvo se o trabalhador houvesse sido contratado em período anterior à vigência da CF/1988, conforme previsto na Orientação Jurisprudencial nº 321 da SDI-I do TST (Cassar., 2019, p. 481).

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v11n1.p306-329>

Em virtude de seu caráter excessivamente limitativo, a súmula nº 256 foi cancelada e substituída pela súmula nº 331 do TST, em 1993. A nova súmula possuía a seguinte redação original:

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, através de 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), 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 (Brasil, 1993).

O inciso II, em estrita observância à Carta Constitucional, deixou clara a vedação do reconhecimento de vínculo empregatício com a Administração Pública nos contratos de terceirização, ainda que esta tenha se operado irregularmente. Posteriormente, a resolução nº 96/2000 do TST alterou a redação do inciso IV da súmula para prever a responsabilidade subsidiária da Administração Pública nos contratos de terceirização, nos seguintes termos:

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 empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que haja participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (artigo 71 da Lei nº 8.666/93) (Brasil, 1993).

Com a alteração da súmula, surgiram dúvidas a respeito da extensão da responsabilidade da Administração Pública nos contratos decorrentes de terceirização,

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v11n1.p306-329>

já que o inciso II da súmula permanecia vedando o reconhecimento do vínculo com o tomador estatal. Segundo Delgado (2019, p. 571 a 573), há 3 (três) posições interpretativas sobre o tema. A primeira, considerada extrema pelo autor, sustenta que, uma vez que a terceirização ilícita na Administração Pública não gera vínculo empregatício (em virtude da vedação constitucional), o tomador público também não seria responsável pelas verbas trabalhistas eventualmente não pagas ao trabalhador ilicitamente terceirizado.

A segunda posição se situa no extremo oposto, conforme entendimento do doutrinador, já que ignora a regra constitucional vedatória de vínculo empregatício sem concurso público. Essa corrente defende que a Administração Pública não pode beneficiar-se da terceirização ilícita e, por isso, deve assumir a posição de empregador desde o início da relação com o empregado terceirizado. Assim, além de ser responsável pelas verbas trabalhistas eventualmente não pagas ao trabalhador, deve ser reconhecido o vínculo de emprego entre este e o tomador público.

A terceira corrente é considerada intermediária e é a mais prestigiada na jurisprudência. Essa posição defende a harmonia entre o Art. 37, II, da CF e a regra constitucional da isonomia (Art. 5º, caput, *ab initio*, e inciso I; Art. 7º, XXXII, CF/88), de modo que, apesar de não ser possível o reconhecimento do vínculo empregatício entre o trabalhador terceirizado e o tomador público, este seria subsidiariamente responsável pelo pagamento de todas as verbas trabalhistas devidas ao trabalhador. A jurisprudência pacificou-se exatamente nesta direção, conforme se extrai da OJ 383 da SDI-I do TST:

TERCEIRIZAÇÃO. EMPREGADOS DA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS E DA TOMADORA. ISONOMIA. ART. 12, "A", DA LEI Nº 6.019, DE 03.01.1974. (mantida) - Res. 175/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011. A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com ente da Administração Pública, não afastando, contudo, pelo princípio da isonomia, o direito dos empregados terceirizados às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas àqueles contratados pelo tomador dos serviços, desde que presente a igualdade de funções.

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v11n1.p306-329>

Aplicação analógica do art. 12, “a”, da Lei nº 6.019, de 03.01.1974 (Brasil, 2010).

Destarte, em virtude do princípio da isonomia, em caso de contratação irregular, o trabalhador terceirizado fazia jus às mesmas verbas trabalhistas, legais e normativas asseguradas àqueles contratados diretamente pelo tomador de serviços, desde que presente a igualdade de funções.

Porém, em 2011, a súmula nº 331 foi modificada para acompanhar a decisão proferida pelo STF no julgamento da ADC nº 16, que declarou constitucional o artigo 71, § 1º, da Lei nº 8.666/1993, conforme será estudado no subitem seguinte, o que levou à alteração do inciso IV e acréscimo dos incisos V e VI na referida súmula, que passou a ter a seguinte redação (Di Pietro., 2019, p. 392):

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 empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que haja participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (artigo 71 da Lei nº 8.666/93).

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 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviços 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 passou a prever, portanto, a impossibilidade de se fixar a responsabilidade automática do tomador público em face do simples inadimplemento trabalhista da empresa contratada/terceirizada, sendo exigida a demonstração de culpa em relação à fiscalização exigida legalmente da entidade estatal para a imposição da responsabilidade subsidiária (Delgado, 2019, p. 573).

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v11n1.p306-329>

### 3.2 A Responsabilidade trabalhista da Administração Pública conforme a Lei nº 8.666/1993

A Lei de Licitações e Contratos, Lei nº 8.666 de 21 de junho de 1993, em seu artigo 71, atribui ao contratado a responsabilidade trabalhista decorrente da execução do contrato. O § 1º do artigo é ainda mais incisivo, pois, segundo Cassar (2019, p. 498), ele “expressamente exclui a responsabilidade trabalhista (além de outras) da Administração Pública nos casos de inadimplemento da empresa prestadora de serviços contratada por licitação pública”. *In verbis*:

Art. 71. O contratado é responsável pelos encargos trabalhistas, previdenciários, fiscais e comerciais resultantes da execução do contrato.

§ 1º A inadimplência do contratado, com referência aos encargos trabalhistas, fiscais e comerciais não transfere à Administração Pública a responsabilidade por seu pagamento, nem poderá onerar o objeto do contrato ou restringir a regularização e o uso das obras e edificações, inclusive perante o Registro de Imóveis. (Redação dada pela Lei nº 9.032, de 1995) (Brasil, 1993).

Apesar da previsão expressa da lei, o TST negava vigência ao dispositivo e aplicava o entendimento jurisprudencial previsto na antiga redação do item IV da súmula nº 331 do referido tribunal (Redação anterior à Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011), que previa a responsabilidade subsidiária da Administração Pública pelas verbas trabalhistas decorrentes dos contratos de terceirização (Neto.; Cavalcante., 2015, p. 457).

Segundo Delgado (2019, p. 587), a jurisprudência trabalhista não conferia guarida à tese de irresponsabilização do Estado, até porque essa tese, que predominou na metade do século XIX, conforme o autor, “é uma das mais antigas e ultrapassadas concepções existentes na vida política, social e cultural” (Carvalho Filho., 2019, p.596) e não guarda correspondência com o Estado Democrático de Direito estabelecido na CF/1988 e com o Art. 37, § 6º, da Carta Constitucional, que estabelece a responsabilidade objetiva do Estado pelos danos causados por seus agentes.

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v11n1.p306-329>

Alice Monteiro de Barros (2006) manifesta que o Art. 71, § 1º, da Lei nº 8.666/1993 concede um privilégio injustificável à Administração Pública em detrimento da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho previstos no Art. 1º, III e IV, da CF:

Esse dispositivo, ao resguardar os interesses do poder público, isentando-o do pagamento dos direitos sociais aos que venham a lhe prestar serviços, subverte a teoria da responsabilidade civil e atenta contra a Constituição vigente. Ora, admitir a isenção contida nessa norma implica conceder à Administração Pública, que se beneficiou de atividade dos empregados, um privilégio injustificável, em detrimento da dignidade da pessoa humana e dos valores sociais do trabalho preconizados pela própria Constituição, como fundamentos do Estado Democrático de Direito (Brasil, 1988).

Parte da doutrina entende que o Estado responde objetivamente pelas verbas trabalhistas decorrentes dos contratos de terceirização, na forma do Art. 37, § 6º, da CF. Outra parte dos doutrinadores, como Cassar (2019, p. 499), rejeita a tese da responsabilidade objetiva nestes casos por entender que o dispositivo só é aplicado quando o dano for causado a terceiros e que os empregados das empresas terceirizadas não se enquadram como terceiros, uma vez que a terceirização decorre de uma relação contratual (Neto.; Cavalcante., 2015, p. 474). Há, ainda, autores, a exemplo de Delgado, que defendem que a responsabilidade do Estado seria subjetiva, seja por culpa *in eligendo* (má escolha do contratante) ou por culpa *in vigilando* (má fiscalização).

Diante de toda essa controvérsia, foi proposta perante o STF, Ação Direta de Constitucionalidade do artigo 71, § 1º, da Lei nº 8.666/1993 (Brasil, 2010). O Supremo, por maioria dos votos, declarou o dispositivo constitucional, sem afastar, contudo, a possibilidade de exame, no caso concreto, da responsabilidade da Administração caso verificada a culpa *in vigilando* da entidade estatal (Di Pietro., 2019, p. 392; Delgado, 2019, p.573). Com isso, em 2011, o TST realizou a já citada alteração da súmula nº 331, tendo sido acrescido o inciso V, que reproduziu o entendimento exarado na ADC.

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v11n1.p306-329>

Caiu por terra, portanto, a tese de responsabilidade objetiva do Estado, bem como a de responsabilidade subjetiva por culpa *in eligendo*.

Ressalta-se que, ao declarar a constitucionalidade do dispositivo supra, o STF não pretendeu eximir completamente o tomador público de responsabilidade. Por isso deixou claro que a omissão fiscalizatória (culpa *in vigilando*) deve ser verificada no caso concreto e, se comprovada, o tomador público responderá subsidiariamente pelas verbas trabalhistas decorrentes do contrato. Delgado (2012, p. 470) registra que a decisão do STF se dirigiu “essencialmente ao resguardo da responsabilidade original do efetivo empregador terceirizante, de maneira a preservar hígido o direito de regresso do tomador de serviços estatal”.

Em 2017, o STF voltou a reafirmar este entendimento ao julgar o Recurso Extraordinário 760.931 em que fixou a seguinte tese (tema 246): “O inadimplemento dos encargos trabalhistas dos empregados do contratado não transfere automaticamente ao Poder Público contratante a responsabilidade pelo seu pagamento, seja em caráter solidário ou subsidiário, nos termos do art. 71, § 1º, da Lei nº 8.666/93” (BRASIL, 2017). Assim, deve ser demonstrada a deficiência no dever de fiscalização do tomador público para que este figure como responsável subsidiário.

Com relação ao ônus de provar se houve, ou não, a devida fiscalização por parte da Administração Pública, ainda há controvérsia jurisprudencial, inclusive dentro do próprio TST. Por exemplo, há decisões da 4ª turma do referido Tribunal que imputam ao empregado o dever de demonstrar a culpa *in vigilando* do tomador público (RR-83-97.2018.5.20.0003).

Em contrapartida, a 8ª Turma do TST adota posicionamento diverso e atribui à Administração Pública o ônus de provar que efetivamente fiscalizou o contrato (Ag-AIRR-10424-32.2014.5.15.0111. Ocorre que o Estado de São Paulo (que era uma das Reclamadas na ação trabalhista) interpôs Recurso Extraordinário (RE 1298647) ao Supremo Tribunal Federal contra o referido acórdão, sustentando preliminar de repercussão geral e, no mérito, apontando violação aos artigos 5º, II, 37, caput, XXI e § 6º, e 97 da Constituição Federal. O Plenário do STF reconheceu a repercussão geral com o seguinte tema, “Tema 1118 - Ônus da prova acerca de eventual conduta culposa

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v11n1.p306-329>

na fiscalização das obrigações trabalhistas de prestadora de serviços, para fins de responsabilização subsidiária da Administração Pública, em virtude da tese firmada no RE 760.931” (Tema 246) (BRASIL, 2020).

O Supremo ainda não julgou o Recurso Extraordinário. Assim, em virtude do reconhecimento da repercussão geral do tema 1118, encontram-se sobrestados todos os recursos extraordinários que envolvem a responsabilidade subsidiária da Administração Pública pelo pagamento das verbas trabalhistas devidas pelas empresas terceirizadas. Portanto, ainda não há definição se o ônus probatório é do tomador público ou do empregado terceirizado reclamante.

Para finalizar este tópico, é importante destacar que, pela redação original da Lei nº 14.133/2021, a Lei nº 8.666/1993 seria revogada em 1.4.2023. Porém, em 31.3.2023 foi publicada a Medida Provisória nº 1.167, que prorrogou a vigência da Lei nº 8.666/1993 até 30 de dezembro de 2023. Assim, até a referida data, os entes estatais poderão optar por licitar, ou contratar diretamente, de acordo com a Lei nº 8.666/1993 ou conforme a nova lei de licitações e contratos (Lei nº 14.133/2021), desde que indique expressamente no instrumento convocatório por qual lei está optando (Art. 191 da Lei nº 14.133/2021).

### **3.3 A responsabilidade trabalhista da Administração Pública conforme a nova Lei de licitações e contratos (Lei nº 14.133/2021)**

O Art. 121 da nova Lei de licitações e contratos reproduziu a regra prevista no Art. 71 da Lei nº 8.666/1993 ao estabelecer que “somente o contratado será responsável pelos encargos trabalhistas, previdenciários, fiscais e comerciais resultantes da execução do contrato” (Brasil, 2021). Da mesma forma, o § 1º do Art. 121 é bem semelhante à disposição do § 1º do Art. 71 da antiga lei de licitações. Veja-se:

§ 1º A inadimplência do contratado em relação aos encargos trabalhistas, fiscais e comerciais não transferirá à Administração a responsabilidade pelo seu pagamento e não poderá onerar o objeto do

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v11n1.p306-329>

contrato nem restringir a regularização e o uso das obras e das edificações, inclusive perante o registro de imóveis, ressalvada a hipótese prevista no § 2º deste artigo (Brasil, 2021).

Observa-se que a nova Lei de licitações e contratos reafirma o posicionamento da antiga Lei no sentido de que o tomador público não é responsável pelos encargos trabalhistas decorrentes dos contratos de terceirização. Porém, o artigo acima traz uma ressalva, qual seja, a hipótese prevista no § 2º do Art. 121, que assim dispõe:

§ 2º Exclusivamente nas contratações de serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra, a Administração responderá solidariamente pelos encargos previdenciários e subsidiariamente pelos encargos trabalhistas se comprovada falha na fiscalização do cumprimento das obrigações do contratado (Brasil, 2021).

Portanto, exclusivamente com relação aos contratos de serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão-de-obra, a Lei nº 14.133/2021, em sintonia com o disposto no inciso V da súmula nº 331 do TST, prevê expressamente que a responsabilidade trabalhista do tomador público será subsidiária, caso comprovada a culpa *in vigilando* (Carvalho., 2023). Nos termos do Art. 6º, inciso XV, da referida lei, serviços contínuos são aqueles contratados pela Administração Pública “para a manutenção da atividade administrativa, decorrentes de necessidades permanentes ou prolongadas” (Brasil, 2021). Para que o serviço contínuo seja considerado como de dedicação exclusiva de mão-de-obra, ele deve atender os requisitos mínimos previstos no Art. 6º, XVI, da nova lei de licitações. *In verbis*:

XVI - serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra: aqueles cujo modelo de execução contratual exige, entre outros requisitos, que:

- a) os empregados do contratado fiquem à disposição nas dependências do contratante para a prestação dos serviços;
- b) o contratado não compartilhe os recursos humanos e materiais disponíveis de uma contratação para execução simultânea de outros contratos;
- c) o contratado possibilite a fiscalização pelo contratante quanto à distribuição, controle e supervisão dos recursos humanos alocados aos seus contratos; (Brasil, 2021)

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v11n1.p306-329>

Em virtude da reconhecida responsabilidade subsidiária do tomador público nos contratos contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão-de-obra, o § 3º do Art. 121 da nova lei estabelece medidas que podem ser adotadas pelo tomador público com vistas a assegurar o cumprimento das obrigações trabalhistas pelo contratado terceirizado. *In verbis*:

§ 3º Nas contratações de serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra, para assegurar o cumprimento de obrigações trabalhistas pelo contratado, a Administração, mediante disposição em edital ou em contrato, poderá, entre outras medidas:

I - exigir caução, fiança bancária ou contratação de seguro-garantia com cobertura para verbas rescisórias inadimplidas;

II - condicionar o pagamento à comprovação de quitação das obrigações trabalhistas vencidas relativas ao contrato;

III - efetuar o depósito de valores em conta vinculada;

IV - em caso de inadimplemento, efetuar diretamente o pagamento das verbas trabalhistas, que serão deduzidas do pagamento devido ao contratado;

V - estabelecer que os valores destinados a férias, a décimo terceiro salário, a ausências legais e a verbas rescisórias dos empregados do contratado que participarem da execução dos serviços contratados serão pagos pelo contratante ao contratado somente na ocorrência do fato gerador (Brasil, 2021).

No mesmo sentido, a nova Lei prevê requisitos mais rígidos para a fiscalização deste tipo de contrato. É o que se observa da leitura do Art. 50:

Art. 50. Nas contratações de serviços com regime de dedicação exclusiva de mão de obra, o contratado deverá apresentar, quando solicitado pela Administração, sob pena de multa, comprovação do cumprimento das obrigações trabalhistas e com o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) em relação aos empregados diretamente envolvidos na execução do contrato, em especial quanto ao:

I - registro de ponto;

II - recibo de pagamento de salários, adicionais, horas extras, repouso semanal remunerado e décimo terceiro salário;

III - comprovante de depósito do FGTS;

IV - recibo de concessão e pagamento de férias e do respectivo adicional;

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v11n1.p306-329>

V - recibo de quitação de obrigações trabalhistas e previdenciárias dos empregados dispensados até a data da extinção do contrato;  
VI - recibo de pagamento de vale-transporte e vale-alimentação, na forma prevista em norma coletiva (Brasil, 2021).

Assim, caso o tomador público deixe de exigir os documentos acima, ele terá sido omissos em seu dever de fiscalização e, com isso, ficará evidenciada a sua culpa *in vigilando*. Outra disposição relevante para se evitar o inadimplemento trabalhista da empresa contratada encontra-se no Art. 139, III, “b”, que possibilita ao tomador público executar a garantia contratual para pagar verbas trabalhistas, em caso de extinção do contrato por ato unilateral da Administração.

Portanto, como visto, a nova Lei de licitações manteve a antiga regra do Art. 71, § 1º, da Lei nº 8.666/1993, no sentido de que o contratado permanece exclusivamente responsável pelos encargos trabalhistas decorrentes do contrato de terceirização (Art. 121 caput e § 1º da Lei nº 14.133/2021). Já com relação às contratações de serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão-de-obra, a nova Lei trouxe inovação com relação ao antigo diploma, pois prevê expressamente a responsabilidade subsidiária da Administração Pública pelos encargos trabalhistas se comprovada a falha na fiscalização do cumprimento das obrigações do contratado, nos moldes do Art. 121, § 2º, da Lei nº 14.133/2021 (Oliveira., 2021, p. 980).

Vale ressaltar, porém, que o inciso V da súmula nº 331 do TST permanece vigente e, com isso, surge a dúvida se é o caso de se manter hígida a responsabilidade trabalhista subsidiária do tomador público nos contratos de terceirização caso verificada a culpa *in vigilando* e essa regra se aplica a todo e qualquer contrato de terceirização, seja de serviço contínuo com dedicação exclusiva de mão-de-obra ou não.

O fato é que a legislação nova, apesar de responsabilizar expressa e subsidiariamente a Administração Pública em apenas um tipo específico de prestação de serviços não necessariamente traz a proibição expressa de responsabilização em outros casos.

#### 4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Art. 71, § 1º, da Lei nº 8.666/1993 buscou, de forma explícita, suprimir toda e qualquer responsabilidade (solidária ou subsidiária) da Administração Pública quanto às verbas trabalhistas decorrentes do contrato de terceirização. Seguindo a mesma linha, a Lei nº 14.133/2021 também previu a irresponsabilidade do tomador público nos contratos de terceirização, ao estabelecer que “somente o contratado” será responsável pelos encargos trabalhistas decorrentes da execução do contrato em seu artigo 121.

Já com relação aos contratos de serviços contínuos com dedicação exclusiva de mão-de-obra, a nova lei previu expressamente a responsabilidade trabalhista subsidiária da Administração Pública, desde que comprovada a falha na fiscalização do cumprimento das obrigações do contratado, na forma já estabelecida no item V da súmula nº 331 do TST.

Ocorre que, com relação aos demais contratos, a Lei manteve a regra de irresponsabilidade do tomador público, mesmo contrariando o disposto na referida súmula e no Acórdão do STF em Ação Direta de Constitucionalidade que reconheceu a constitucionalidade do Art. 71, § 1º, da Lei nº 8.666/1993, pois não se deve olvidar que, apesar de ter declarado a validade do dispositivo, o Supremo foi claro ao possibilitar a análise da responsabilidade do tomador público no caso concreto se verificada a culpa *in vigilando* da entidade estatal. Entende-se, portanto, que o legislador perdeu uma grande oportunidade de normatizar a questão conforme já pacificado na jurisprudência, em especial no inciso V da súmula nº 331.

De todo modo, o fato é que o inciso V da referida súmula permanece vigente e continua sendo aplicado aos contratos regidos pela nova lei de licitações, até porque o Art.121 da Lei nº 14.133/2021 apenas reafirma a regra já existente no art. 71, § 1º, da Lei nº 8.666/93, de modo que devem ser mantidas as decisões do Poder Judiciário acerca da responsabilidade do tomador público.

Assim, seja o contrato classificado como de dedicação exclusiva de mão-de-obra ou não, deve ser reconhecida a responsabilidade subsidiária do tomador público se

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v11n1.p306-329>

este incorrer em culpa *in vigilando*. Porém, essa responsabilidade não é automática, devendo ficar comprovada a omissão fiscalizatória do tomador público.

Deve-se reconhecer, porém, que a nova Lei trouxe grande avanço no que tange às regras de fiscalização, o que permite uma verificação objetiva da ocorrência, ou não, de culpa *in vigilando* da Administração Pública, pois enquanto a Lei nº 8.666/1993 apenas prevê, de forma genérica, que é dever da Administração pública fiscalizar a execução dos contratos (Art. 67), a Lei 14.133/2021 é bem mais enfática ao prescrever medidas específicas e preventivas de fiscalização que devem ser adotadas pelo tomador público para evitar o inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte do contratado terceirizado.

Com relação ao ônus de provar a existência, ou não, da omissão fiscalizatória da Administração Pública, embora o tema 1118 ainda esteja pendente de julgamento pelo STF, entende-se que o ônus da prova deve ser atribuído ao tomador público, a quem cabe fiscalizar a execução do contrato (Art. 67 da Lei nº 8.666/1993 e Art. 104, III, da Lei nº 14.133/2021), dada sua melhor aptidão para produzir a prova.

É que, para sagrar-se vencedora de uma licitação, a empresa licitante deve – entre outros requisitos – comprovar sua regularidade trabalhista (Art. 27, IV, da Lei nº 8.666/1993 e Art. 68, V, da Lei nº 14.133/2021), que deve ser mantida durante toda a execução do contrato (Art. 55, XIII, da Lei nº 8.666/1993 e Art. 92, XVI, da Lei nº 14.133/2021). E cabe ao tomador público zelar pelo cumprimento destes dispositivos, de modo que, caso a empresa não esteja arcando com os encargos trabalhistas, a Administração possui o poder/dever de aplicar as penalidades cabíveis e até mesmo rescindir o contrato.

Assim, caso o tomador público seja demandado em uma ação trabalhista em que se discute sua responsabilidade subsidiária pelas verbas trabalhistas não pagas pela empresa terceirizada, basta que demonstre que exigiu do contratado os documentos previstos nos Artigos 121, § 3º, e 50 da nova Lei para que reste comprovado que cumpriu seu dever de fiscalização. Por outro lado, caso não atendidos os requisitos previstos nos referidos artigos, entende-se que deve ficar evidenciada a culpa *in vigilando* da Administração Pública.

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v11n1.p306-329>

Conclui-se, portanto, que a nova Lei de licitações trouxe um avanço ao prever expressamente a responsabilidade trabalhista da Administração Pública nos contratos de serviços contínuos com dedicação exclusiva de mão-de-obra e ao estabelecer critérios objetivos de aferição da fiscalização da empresa contratada, mas falhou ao repetir a disposição do Art. 71, § 1º da Lei nº 8.666/1993 com relação aos demais contratos, já que não excluiu expressamente a possibilidade de responsabilização em caso de falha de fiscalização, o que torna o posicionamento atual do Poder Judiciário plenamente aplicável também nesses casos.

## REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: < [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm) >. Acesso em: 20 jan. 2023.

BRASIL. Consolidação das Leis do Trabalho. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial [da] União, Rio de Janeiro, 01 mai. 1943. Disponível em: < [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm) >. Acesso em: 09 abr. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 200, de 25 de fevereiro de 1967**. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. Diário Oficial [da] União, Brasília, 25 fev. 1967. Disponível em: < [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del0200.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0200.htm) >. Acesso em: 15 mar. 2023.

BRASIL. **Lei nº 14.133, de 1º de abril de 2021**. Lei de Licitações e Contratos Administrativos. Diário Oficial [da] União, Brasília, 01 abr. 2021. Disponível em: < [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2019-2022/2021/lei/l14133.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2021/lei/l14133.htm) >. Acesso em: 19 mar. 2023.

BRASIL. **Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974**. Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Diário Oficial [da] União, Brasília, 3 jan. 1974. Disponível em: < [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6019.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6019.htm) >. Acesso em: 26 abr. 2023.

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v11n1.p306-329>

BRASIL. **Lei nº 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. Diário Oficial [da] União, Brasília, 21 jun. 1993. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8666cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8666cons.htm) >. Acesso em: 12 abr. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 16/DF** – Distrito Federal. RESPONSABILIDADE CONTRATUAL. Subsidiária. Contrato com a administração pública. Inadimplência negocial do outro contraente. Transferência consequente e automática dos seus encargos trabalhistas, fiscais e comerciais, resultantes da execução do contrato, à administração. Impossibilidade jurídica. Consequência proibida pelo art., 71, § 1º, da Lei federal nº 8.666/93. Constitucionalidade reconhecida dessa norma. Ação direta de constitucionalidade julgada, nesse sentido, precedente. Voto vencido. É constitucional a norma inscrita no art. 71, § 1º, da Lei federal nº 8.666, de 26 de junho de 1993, com a redação dada pela Lei nº 9.032, de 1995. Requerente: Governador Do Distrito Federal. Relator: Min. Cezar Peluso. Tribunal Pleno. Pesquisa de Jurisprudência, Acórdãos, 24 novembro 2010. Disponível em: < <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur197916/false> >. Acesso em: 29 mar. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário 760.931/DF**. RECURSO EXTRAORDINÁRIO REPRESENTATIVO DE CONTROVÉRSIA COM REPERCUSSÃO GERAL. DIREITO CONSTITUCIONAL. DIREITO DO TRABALHO. TERCEIRIZAÇÃO NO ÂMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. SÚMULA 331, IV E V, DO TST. CONSTITUCIONALIDADE DO ART. 71, § 1º, DA LEI Nº 8.666/93. TERCEIRIZAÇÃO COMO MECANISMO ESSENCIAL PARA A PRESERVAÇÃO DE POSTOS DE TRABALHO E ATENDIMENTO DAS DEMANDAS DOS CIDADÃOS. – [...]. Recorrente: União. Recorrido: Evolution Administradora De Serviços Terceirizados Ltda; Priscila Medeiros Nunes. Relatora: Min. Rosa Weber. Pesquisa de Jurisprudência, Acórdãos, 30 março 2017. Disponível em: < <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur373217/false> >. Acesso em: 16 mar. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Tema 1118** – STF – Acórdão de Repercussão Geral. Relator: Min. Nunes Marques. **Pesquisa de Jurisprudência**, Acórdãos, 17 dezembro 2020. Disponível em: < <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=6048634&numeroProcesso=1298647&classeProcesso=RE&numeroTema=1118> >. Acesso em: 02 abr. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST – 4ª Turma). **Recurso de Revista (RR) nº 83-97.2018.5.20.0003**. I) Agravo De Instrumento Em Recurso De Revista - Responsabilidade Subsidiária Da Administração Pública Na Terceirização De Serviços -

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v11n1.p306-329>

Ônus Da Prova Quanto À Ausência De Fiscalização - Discussão Em Torno Da Adequação Da Decisão Recorrida Ao Precedente Vinculante Do STF Emanado Do Re 760.931 (Tema 246 De Repercussão Geral)- Transcendência Política Da Causa - Provimento. – [...]. Relator: Ives Gandra Martins Filho, 29 de setembro de 2020 (julg.), 02 de outubro de 2020 (public.). Disponível em: < <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#f46e4cbba5a3c68dd6ba4b5a9922fe25> >. Acesso em: 10 mai. 2023.

BRASIL.. Tribunal Superior do Trabalho (TST – 8ª Turma). **Recurso de Revista (RR) nº 10424-32.2014.5.15.0111**. AGRAVO - AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 - RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA - ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA - SÚMULA Nº 331, ITENS V E VI, DO TST - ÔNUS DA PROVA A decisão agravada observou os artigos 932, III, IV e VIII, do NCPD e 5º, LXXVIII, da Constituição da República, não comportando reconsideração ou reforma . Agravado a que se nega provimento. Relatora: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 03 de outubro de 2018 (julg.), 05 de outubro de 2018 (public.). Disponível em: < <https://jurisprudencia.tst.jus.br/#cfb5ddf1ded22d657c014b3ffe860f5d> >. Acesso em: 08 mai. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Orientação Jurisprudencial 383/TST-SDI-I**. Locação e mão de obra. Terceirização. Prestação de serviços. Empregados da empresa prestadora de serviços e da tomadora. Isonomia. Brasília, DF, 19.04.2010. Disponível em: < <https://www.legjur.com/sumula/busca?tri=tst-sdi-i&num=383> >. Acesso em: 28 fev. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (TST). **Súmula nº 331**. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação).Brasília, DF, 28.12.1993 e 04.01.1994. Disponível em: < [https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html](https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html) >. Acesso em: 03 mar. 2023.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de Direito Administrativo**. 33 ed. São Paulo: Atlas, 2019.

CARVALHO, Matheus. **Manual de Direito Administrativo**. 11.ed. Bahia: editora JusPODIVM, 2023.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**: de acordo com a reforma trabalhista. ed. rev. e atual. [2. Reimpr.]. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: MÉTODO, 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 11. Ed. São Paulo : LTr, 2012.

<https://doi.org/10.20873/uft.2359-0106.2020.v11n1.p306-329>

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**: obra revista e atualizada conforme a lei da reforma trabalhista e inovações normativas e jurisprudenciais posteriores. 18. Ed. São Paulo: LTr, 2019.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. 32. Ed. [2. Reimpr.] Rio de Janeiro: Forense, 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 14. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A terceirização e o direito do trabalho**. 7 ed. ver. e ampl. São Paulo: Atlas, 2005.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

OLIVEIRA, Rafael Carvalho Rezende. **Curso de direito administrativo**. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense; MÉTODO, 2021.

ROMAR, Carla Teresa Martins. **Direito do trabalho**. Pedro Lenza (coord.). 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.