UNIVERSIDADE TIRADENTES
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO – ARTIGO CIENTÍFICO

A RESPONSABILIDADE DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA NOS CONTRATOS DE TERCEIRIZAÇÃO

Bruna Carvalho de Oliveira
Paulo Fernando Santos Pacheco

Aracaju
2015

BRUNA CARVALHO DE OLIVERIA

A RESPONSABILIDADE DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA NOS CONTRATOS DE TERCEIRIZAÇÃO

Trabalho de Conclusão de Curso – Artigo – apresentado ao curso de Direito da Universidade Tiradentes – UNIT, como requisito parcial para obtenção do grau de bacharel em Direito.

Aprovado em ____/____/____.
Banca Examinadora

_____

Professor Orientador
Universidade Tiradentes

_____

Professor Examinador
Universidade Tiradentes

_____

Professor Examinador
Universidade Tiradentes

A RESPONSABILIDADE DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA NOS CONTRATOS DE TERCEIRIZAÇÃO.

Bruna Carvalho de Oliveira[1]

RESUMO

O objeto de pesquisa pretende analisar o instituto da terceirização sob o aspecto jurídico, abordando principalmente a sua evolução legislativa, bem como a ocorrência de tal fenômeno no âmbito do Setor Público, examinando-se, ainda, a responsabilização da Administração Pública quando da inadimplência das obrigações trabalhistas pela empresa interposta. Para tanto será realizada uma investigação, através da elaboração de pesquisa bibliográfica, a cerca da evolução legislativa e jurisprudencial aplicável a terceirização quando da sua ocorrência no âmbito estatal, sobrelevando as discussões doutrinárias que permeiam as disposições normativas e o posicionamento adotado pelos tribunais de instância extraordinária.

Palavras-chave: Terceirização. Administração Pública. Responsabilidade.

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo visa analisar o fenômeno da terceirização sob o aspecto jurídico, dando ênfase às consequências da contratação de empresa interposta por parte da Administração Pública, mormente no que diz respeito a sua responsabilização quanto aos débitos trabalhistas decorrentes da inadimplência da empresa terceirizada.

O cerne desta pesquisa é, portanto, investigar o instituto da terceirização, que apesar de ser uma prática comum, ainda não possui regulamentação específica no ordenamento jurídico pátrio. A temática proposta dará enfoque à terceirização realizada pela Administração Pública, já que esta, assim como as empresas privadas, tem concentrado seus esforços na realização de sua atividade principal.

[1] Graduanda em Direito pela Universidade Tiradentes – UNIT. Email: brunnah_carvalho@hotmail.com

Ao longo dos anos, a ausência de legislação específica que regule essa realidade trabalhista fez com que surgissem diferentes interpretações jurisprudenciais para dirimir os conflitos jurídicos, sobretudo quando se trata de terceirização realizada por ente estatal, uma vez que a Constituição Federal impede o reconhecimento de vínculo empregatício entre os entes públicos e os empregados terceirizados, mesmo diante de terceirização ilícita, porquanto exige a realização de concurso público para a investidura em cargo ou emprego público.

Desse modo, a presente pesquisa bibliográfica se propõe a uma análise jurídica acerca da responsabilização do ente estatal pelas verbas trabalhistas inadimplidas pela empresa interposta nos contratos de terceirização, sendo apresentado, para tanto, o entendimento doutrinário e jurisprudencial, com o intuito de contribuir academicamente com a discussão a cerca do objeto de estudo, bem como auxiliar aqueles que procuram entendê-lo.

Faz-se relevante, portanto, a temática proposta, vez que permite uma reflexão acerca de uma realidade juslaboral que de há muito existe, mas que, no entanto, gera inúmeros questionamentos relativos à pacificação dos conflitos jurídicos existentes, dada a ausência de normas específicas que garantam uma maior segurança jurídica as empresas interpostas, aos tomadores de serviço e, sobretudo, aos trabalhadores.

Objetiva-se analisar os aspectos legais e jurisprudenciais que norteiam o fenômeno da terceirização tomada em seu aspecto jurídico para contribuir com o estudo da nova realidade das relações de trabalho, investigando, especificamente, a evolução legislativa e jurisprudencial aplicável quando da sua ocorrência no âmbito estatal, sobrelevando as discussões doutrinárias que permeiam as disposições normativas e o posicionamento adotado pelos tribunais de instância extraordinária.

Para tanto será realizada a consulta de obras literárias da doutrina trabalhista, bem como de revistas jurídicas, artigos, monografias, teses ou quaisquer outras publicações relativas ao objeto de estudo, desenvolvendo-se o trabalho a partir da exposição de um breve histórico e conceito da terceirização, abordando a ocorrência de tal instituto no âmbito da Administração Pública, bem como analisando o histórico legislativo e jurisprudencial e, por fim, será discutida, especificamente, a responsabilização do ente público quando da inadimplência das verbas trabalhistas pela prestadora de serviços.

2 A TERCEIRIZAÇÃO

O fenômeno da terceirização surge, segundo José Cairo Jr.[2], em um momento histórico onde as empresas perceberam que ao triangularizar a relação empregatícia haveria uma significativa redução de custos, no entanto, tal relação jurídica estabelecida não se encontrava expressamente regulamentada pela legislação trabalhista, que por sua vez, inicialmente, não se preocupou em normatizar a matéria, visto que o empregado de qualquer modo, possuía os seus direitos jus laborais protegidos, pois mantinha vínculo empregatício direto com a empresa prestadora dos serviços.

Neste sentido, tem-se que o primeiro escorço de terceirização de mão de obra no Brasil surge a partir da década de 1950 com a instalação de empresas multinacionais no país, que, por priorizarem o desenvolvimento da atividade-fim, já utilizavam a subcontratação como forma de aumentar a produtividade e reduzir os custos[3].

Desde então, verifica-se que a intermediação de mão de obra se tornou uma prática comum nas empresas que pretendem promover a simplificação de sua contabilidade, bem como o enxugamento de pessoal, de modo que para o desenvolvimento do presente estudo se faz imprescindível entender o que seria a terceirização e de quais formas ela estaria caracterizada.

De início, imperiosa se faz a menção ao conceito estabelecido por Maurício Godinho Delgado[4], segundo o qual a terceirização é "o *fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação jus trabalhista que lhe seria correspondente".* Entende, pois, ser um modelo distinto de relação empregatícia, uma vez que não se está diante de uma relação bilateral, conforme preceitua os artigos. 2º e 3º da CLT, mas sim, de uma relação trilateral, onde há a presença de um terceiro, este não sendo compreendido pelo seu conceito jurídico clássico de um

---

[2] CAIRO JR., José. Curso de Direito do Trabalho 8. ed. Salvador: JusPODIVM, 2013.

[3] MARTINS, Sergio Pinto. A Terceirização e o Direito do Trabalho. 7. Ed. ver. E atual. São Paulo: Editora Atlas, 2005.

[4] DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho 14. ed. São Paulo: Ltr, 2015. Pg. 473

estranho à relação jurídica, mas como terceiro interposto, intermediário entre o tomador do serviço e aquele que irá desenvolvê-lo, ou seja, o empregado.

Sergio Pinto Martins[5], em sua obra A Terceirização e o Direito do Trabalho, ressalta a ausência de um conceito legal do instituto, sustentando que, em verdade, a terceirização nada mais é que uma estratégia administrativa da empresa, através da qual a mesma contrata um terceiro para desenvolver as atividades empresariais secundárias, podendo envolver tanto a produção de bens, quanto de serviços.

Desse modo, tem-se que a terceirização representa uma relação triangular, em que se contrata uma empresa especializada na prestação de determinado serviço, que irá fornecer a mão de obra necessária para a realização de atividade secundária da empresa contratante.

Nesse contexto, imprescindível compreender o que se entende por atividade-meio e atividade-fim de uma empresa, visto que tais conceitos são essenciais para verificar a caracterização e a licitude da terceirização.

A atividade-fim, nas lições de Luciano Martinez[6], normalmente é aquela descrita em seus estatutos constitutivos, relacionando-se diretamente com o objetivo social da empresa, de modo que atividade-meio ou atividade secundária deve ser entendida como aquela instrumental ou facilitadora do alcance dos propósitos contatuais sem, no entanto, interferir neles.

Sobre tal distinção nos ensina Sergio Pinto Martins[7]:

> A atividade-meio pode ser entendida como a atividade desempenhada pela empresa que não coincide com seus fins principais. É a atividade não essencial da empresa, secundária, que não é seu objeto central. É uma atividade de apoio ou complementar. São exemplos da terceirização na atividade-meio: a limpeza, a vigilância, etc. Já atividade-fim é a atividade em que a empresa concentra seu mister, isto é, na qual é especializada.

Nessa esteira, a terceirização de serviços ligados à atividade-meio é regra, enquanto os relacionados a atividade-fim é uma excepcionalidade, podendo ocorrer,

---

[5] MARTINS, Sergio Pinto. A Terceirização e o Direito do Trabalho. 7. Ed. ver. E atual. São Paulo: Editora Atlas, 2005

[6] MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho. 4. Ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

[7] MARTINS, Sergio Pinto. A Terceirização e o Direito do Trabalho. 7. Ed. ver. E atual. São Paulo: Editora Atlas, 2005. Pg. 136.

por exemplo, nos casos previstos na Lei nº 6.019/74, para substituição de pessoal regular e permanente ou para acréscimo extraordinário de serviço[8].

Convém ainda mencionar o objetivo da empresa ao terceirizar parte de suas atividades que, nas palavras de Alice Monteiro de Barros[9], seria:

> Teoricamente, o objetivo da terceirização é diminuir os custos e melhorar a qualidade do produto ou do serviço. Alguns especialistas denominam esse processo de 'especialização flexível', ou seja, aparecem empresas com acentuado grau de especialização em determinado tipo de produção, mas com capacidade para atender a mudanças de pedidos de seus clientes.

Sergio Pinto Martins[10], por sua vez, entende que:

> O objetivo principal da terceirização não é apenas a redução de custo, mas também trazer agilidade, flexibilidade e competitividade à empresa. Esta pretende, com a terceirização, a transformação dos seus custos físicos em variáveis, possibilitando o melhor aproveitamento do processo produtivo, com a transferência de numerário para a aplicação em tecnologia ou no seu desenvolvimento, e também em novos produtos.

Ainda segundo o autor:

> Na verdade, os empresários pretendem, na maioria dos casos, a diminuição de encargos trabalhistas e previdenciários, com a utilização da terceirização, podendo ocasionar desemprego no setor, mas não é essa a causa preponderante do desemprego.

Verifica-se, portanto, que do ponto de vista empresarial, a terceirização possui grande valia, mormente quando se pretende concentrar os empenhos da empresa na sua atividade principal. Entretanto, tal instituto não deve ser entendido como expediente para todos os problemas do empregador, devendo ser utilizada de forma ponderada, visto que o seu uso de forma indevida gera diversas implicações, sobretudo no aspecto jurídico, podendo acarretar a responsabilização subsidiária da tomadora de serviços ou, ainda, o reconhecimento do vínculo empregatício diretamente com esta[11].

---

[8] CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 8. Ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2013.
[9] BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 9. Ed. São Paulo: Ltr, 2013. Pg. 357.
[10] MARTINS, Sergio Pinto. A Terceirização e o Direito do Trabalho. 7. Ed. ver. E atual. São Paulo: Editora Atlas, 2005. Pg. 24.
[11] BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 9. Ed. São Paulo: Ltr, 2013.

2.1 O Ente Público como tomador de serviços

Assim como as empresas privadas, os órgãos da administração pública também tem utilizado a terceirização com o intuito de dedicar-se a prestação dos serviços essenciais de Estado, destinando as atividades secundárias a empresas especializadas, respaldando-se no princípio da eficiência que norteia a Administração Pública.

No entanto, como bem pontuado por Maurício Godinho Delgado[12], a subcontratação realizada no âmbito da administração pública possui algumas especificidades quanto aos efeitos jurídicos de tal prática, posto que a Constituição Federal de 1988 estabelece expresso obstáculo ao reconhecimento de vínculo empregatício com a administração direta, indireta e fundacional ao tornar a aprovação em concurso de provas ou provas e títulos requisito indispensável a investidura em cargo ou emprego público.

Após essa exigência constitucional, a contratação de trabalhadores pelos entes públicos por meios das empresas colocadoras de mão de obra, que precisavam realizar tal contratação de forma urgente, aumentou significativamente, vez que não haveria a formação de vínculo empregatício, ainda que a terceirização fosse feita de forma irregular[13].

Neste sentido, imperiosa se faz a análise dos precedentes normativos e jurisprudenciais referentes ao instituto da terceirização, a fim de melhor compreender os efeitos a ela inerentes, mormente quando da sua realização pela Administração Pública.

3 HISTÓRICO LEGISLATIVO E JURISPRUDENCIAL

Com efeito, da análise do texto celetista verifica-se que este fez referência aos institutos da empreitada e da subempreitada em seus artigos 652, “a”, III e 455, *caput* e paragrafo único, garantindo aos empregados o direito de reclamação contra o empreiteiro principal, caso as obrigações trabalhistas não sejam adimplidas pelo subempreiteiro, e ressalvando àquele o direito de ação regressiva contra este.

---

[12] DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho 14. ed. São Paulo: Ltr, 2015.
[13] CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 8. Ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2013.

Salienta-se, no entanto, que além das normas supramencionadas, a Consolidação das Leis do Trabalho não faz menção especificamente ao fenômeno da terceirização, posto que a época de sua elaboração, no ano de 1940, o instituto não possuía a abrangência assumida nos últimos anos[14].

Nesse contexto, uma das primeiras disposições que tratou do tema, mesmo sem utilizar as terminologias que hodiernamente se consolidaram, foi o Decreto-Lei nº 200/67, que estabeleceu diretrizes para a reforma administrativa, prevendo em seu artigo 10, parágrafo 7º, que a Administração, sempre que possível e desde que haja iniciativa privada suficientemente desenvolvida, deve descentralizar a realização das tarefas meramente instrumentais.

Tal dispositivo, na visão do Ministro do TST Maurício Godinho Delgado[15], evidencia que certas atividades que antes seriam exclusivamente atribuídas aos entes estatais poderiam passar a ser efetuadas através de terceirização. Todavia, somente restou esclarecida a abrangência dessa descentralização quando da edição da Lei nº 5.645/70, que por meio de rol exemplificativo, limitou a subcontratação as atividades-meio, de modo que até então não há, no ordenamento jurídico pátrio, permissivo legal para a terceirização das atividades próprias de Estado.

Além dos já mencionados, destacam-se os Decretos-leis nº 1.212 e 1.216 ambos de 1966 que dispunham sobre os serviços de segurança. Em seguida, o Decreto nº 62.756 de 1968 regulamentou a coordenação e fiscalização das agências de colocação e o Decreto-lei 1.034 de 1969, posteriormente revogado pela Lei 7.102 de 1983, que tratou sobre as medidas de segurança para as instituições bancárias.

A Lei nº 6.019/74, por sua vez, que dispõe sobre o regime de trabalho temporário, possibilitou a subcontratação de trabalhadores nas hipóteses de acréscimo extraordinário de serviços e necessidade transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente.

No entanto, a contratação de empregados submetidos ao regime de trabalho temporário é uma excepcionalidade, porquanto tais trabalhadores realizarão a atividade-fim da empresa, de forma pessoal, pelo prazo de três meses, podendo ser ampliado para até seis meses, mediante autorização do Ministério do Trabalho e

[14] DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho 14. ed. São Paulo: Ltr, 2015.
[15] DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho 14. ed. São Paulo: Ltr, 2015.

Emprego, segundo extrai-se da leitura em conjunto do artigo 10 da Lei 6.019/74 e do artigo 2º, parágrafo único da Portaria 550/10 do MTE.

Não obstante, percebe-se que a despeito da precariedade legislativa referente à temática, o fenômeno da terceirização continuou a se desenvolver de forma bastante acelerada, de modo que a ausência de uma legislação específica que abordasse o assunto de forma exaustiva, fez com que surgissem os mais diversos entendimentos jurisprudenciais a cerca da legalidade do instituto, da sua caracterização e das consequências advindas de tal prática.

A súmula 256 do Tribunal Superior do Trabalho, editada antes da Constituição Federal de 1988, foi o primeiro resultado na busca dos aplicadores do direito em incorporar essa nova realidade juslaboral ao conjunto de normas existente no país[16].

O verbete sumular em questão determinava a ilegalidade da contratação de empregados através de empresa de colocação de mão de obra, formando-se vinculo direto com a tomadora do serviço, salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nº 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983.

Os precedentes que deram origem ao Enunciado 256 do TST concluíram pela ilicitude da intermediação de mão de obra, ainda que relacionada às atividades de conservação da empresa contratante, ao passo em que somente admitiam a subcontratação em casos excepcionais, firmando entendimento no sentido de que os homens não poderiam ser objetos do contrato de locação de força de trabalho, apenas às coisas[17].

O posicionamento adotado pelo Tribunal Superior do Trabalho de que a terceirização ocorrida fora das hipóteses legalmente previstas geraria o vínculo direto com a tomadora do serviço passou a legitimar as decisões dos magistrados quando da pacificação de conflitos jurídicos envolvendo a subcontratação, inclusive naqueles em que a Administração Pública apresentava-se como contratante, uma vez que ausente qualquer ressalva sobre o tema na redação da súmula em análise.

Anos depois, com a promulgação da Constituição Federal de 1988, mais um impasse se formou envolvendo a tônica da terceirização. Isto porque a Carta Magna

---

[16] DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho 14. ed. São Paulo: Ltr, 2015.
[17] MARTINS, Sergio Pinto. A Terceirização e o Direito do Trabalho. 7. Ed. ver. E atual. São Paulo: Editora Atlas, 2005.

impôs, em seu artigo 37, inciso II, a realização de concurso público para a geração de vínculo com a Administração, *in verbis:*

> 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;

Assim, a Constituição Federal, por se tratar de norma de eficácia plena, limitou imediatamente a aplicação da súmula 256 do TST, de modo que mesmo não se enquadrando nas exceções previstas no referido enunciado, não seria possível a formação de vínculo com a Administração Pública, à exceção dos casos em que o trabalhador tivesse sido contratado antes da promulgação da carta[18].

Com isso, segundo assevera Maurício Delgado[19], além das numerosas exceções previstas na súmula, que prejudicava a sua assimilação pelos juristas, a vedação constitucional que se seguiu conduziu, em 1993, o cancelamento do verbete sumular e a edição da súmula 331 do TST.

3.1 A súmula 331 do TST e a ADC nº16 do STF

De início, o enunciado 331 do TST, que foi publicado no diário de justiça da União em 21 de dezembro de 1993, determinava *in verbis*:

> ENUNCIADO Nº331-CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS-LEGALIDADE – REVISÃO DO ENUNCIADO 256
> 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

[18] CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 8. Ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2013.
[19] DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho 14. ed. São Paulo: Ltr, 2015.

> 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 hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial.

Consoante se observa da transcrição acima, a súmula 331 do TST, em sua redação inicial, não tratou especificamente da responsabilização da administração pública quando da contratação de empresas interpostas. Tal lacuna, no entanto, foi suprida por meio da Resolução do Tribunal Superior do Trabalho nº 96/2000, que conferiu a seguinte redação ao inciso IV da súmula em análise:

> 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).

Assim, de acordo com o item I do verbete sumular o empregador não pode realizar a contratação de empregados por meio de empresas de colocação de mão de obra, ante a ilegalidade atribuída a tal prática, que por sua vez, terá como consequência a formação de vínculo empregatício diretamente com o tomador de serviços. Todavia, restaram consignadas algumas exceções estabelecidas no mesmo enunciado, em seus itens I, *in fine*, II e III.

A primeira e a segunda exceção dizem respeito aos trabalhadores temporários regidos pela Lei nº 6.019/74 e as contratações realizadas, ainda que de forma irregular, pela Administração Pública direta, indireta e fundacional não podem gerar vínculo empregatício. Já o inciso III também impõe óbice à formação do referido vínculo quando a prestação do serviço estiver ligada a atividade-meio da empresa, citando como exemplo os serviços de vigilância, conservação e limpeza, bem como estabelecendo como requisito a ausência de pessoalidade e subordinação direta.

Por fim, o inciso IV, após a redação conferida pela Resolução nº 96/2000 do TST, estabeleceu a responsabilização subsidiária tanto das empresas privadas quanto dos órgãos da Administração Pública nos casos de inadimplemento das verbas trabalhistas pelo empregador direto, desde que os responsáveis subsidiários participem da relação processual e constem no título executivo judicial.

Neste sentido, pontua Paulo Guilherme Gorski de Queiroz[20]:

> A referida súmula atribuía, na prática, responsabilidade subsidiária ampla e irrestrita à Administração Pública no caso de inadimplência das empresas contratadas (fornecedoras da força de trabalho), o que impedia, desde então, a evolução do debate, eis que as teses defensivas dos entes públicos sempre restavam vencidas diante do entendimento sumulado.
> A Lei nº 8.666/93, que rege as licitações e contratos administrativos, disciplina essa matéria em seu conhecido artigo 71, § 1º; mas sua aplicação sempre foi afastada de forma indireta, isto é, sem um pronunciamento expresso sobre sua constitucionalidade, dificultando, por essa razão, que o tema fosse levado ao Supremo Tribunal Federal pela via recursal típica.

Com isso, o governador do Distrito Federal propôs, perante o Supremo Tribunal Federal, uma Ação Direta de Constitucionalidade com o intuito de obter o um pronunciamento da Suprema Corte quanto à constitucionalidade do artigo 71, §1º da Lei 8.666/93, a qual foi decidida conforme a seguinte ementa[21]:

> 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, procedente. 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.

Consoante se vê, o julgamento emitido pelo Supremo Tribunal Federal garantiu a aplicabilidade do artigo 71, §1º da Lei 8.666/93, segundo o qual, os encargos trabalhistas, previdenciários, fiscais e comerciais são de responsabilidade do contratado e, ainda que inadimplidos, não se transferem a Administração Pública.

À primeira vista, a referida decisão afastaria a aplicabilidade da súmula 331, IV do TST, que anteriormente fundamentava as condenações dos entes públicos, no entanto, o cenário jurídico ganhou nova figuração com a resolução nº 174/2011 da

---

[20] QUEIROZ , Paulo Guilherme Gorski de. A suficiência dos efeitos da ADC 16/DF para balizar a responsabilidade trabalhista da Administração Pública nos contratos de fornecimento de mão de obra. Disponível em http://www.pge.pr.gov.br/arquivos/File/Revista_PGE_2012/Artigo_6_A_suficiencia_dos_efeitos.pdf Acesso em 29 de outubro de 2015.

[21] Disponível em http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=627165 Acesso em 29 de outubro de 2015.

Corte Trabalhista, que deu nova redação ao item IV e acrescentou os itens V e VI a súmula 331[22].

A partir das mudanças supramencionadas, o enunciado 331 do TST passou a ter a seguinte redação:

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

Destarte, as alterações advindas em consequência do julgamento da ADC 16, que estabeleceu ser inaceitável a responsabilização dos entes públicos pelo simples inadimplemento das verbas trabalhistas, afastou a responsabilidade objetiva, bem como a subjetiva por culpa *in elegendo,* desde que a contratação tenha sido realizada mediante o devido processo licitatório, impondo-se, assim, a análise da

[22] QUEIROZ, Paulo Guilherme Gorski de. A suficiência dos efeitos da ADC 16/DF para balizar a responsabilidade trabalhista da Administração Pública nos contratos de fornecimento de mão de obra. Disponível em http://www.pge.pr.gov.br/arquivos/File/Revista_PGE_2012/Artigo_6_A_suficiencia_dos_efeitos.pdf Acesso em 29 de outubro de 2015.

inadimplência fiscalizatória do Poder Público quanto ao preciso cumprimento das obrigações trabalhistas pela empresa de colocação de mão de obra[23].

3.2 O Projeto de Lei 4330/04

As discussões que permeiam o tema da terceirização, fazendo com que os juristas busquem nas mais diversas fontes normativas, os meios adequados para dirimir os conflitos judiciais, bem como a ausência de regulamentação específica, além da súmula 331 do TST, culminou na elaboração do Projeto de Lei 4330/04.

O referido projeto pretende regulamentar o contrato de prestação de serviço e as relações trabalhistas dele resultantes, de modo que o Deputado Sandro Mabel[24], ao justificar sua apresentação ressaltou que

> No Brasil, a legislação foi verdadeiramente atropelada pela realidade. Ao tentar, de maneira míope, proteger os trabalhadores simplesmente ignorando a terceirização, conseguiu apenas deixar mais vulneráveis os brasileiros que trabalham sob essa modalidade de contratação.
> As relações de trabalho na prestação de serviços a terceiros reclamam urgente intervenção legislativa, no sentido de definir as responsabilidades do tomador e do prestador de serviços e, assim, garantir os direitos dos trabalhadores.

Um dos pontos mais controvertidos do projeto apresentado pelo Deputado é a possibilidade de terceirização da atividade-fim da empresa, o que prejudicaria a aplicação da súmula 331 do TST. Outra inovação que gerou fortes críticas dos operadores do direito foi a permissão da quarteirização contida no artigo 11 da redação original da PL 4330/04.

Maurício Godinho Delgado[25], doutrinador e ministro do Tribunal Superior do Trabalho, fez a seguinte ponderação a cerca do projeto

---

[23] DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho 14. ed. São Paulo: Ltr, 2015.

[24] Disponível em http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=83D5A7C134AD987153A421AF0A4BA66C.proposicoesWeb2?codteor=246979&filename=Tramitacao-PL+4330/2004. Acesso em 29 de outubro de 2015.

[25] ANAMATRA NOTICIAS. Maurício Godinho afirma que regulamentação da terceirização vai esvaziar o papel da Justiça do Trabalho. Disponível em <http://www.anamatra.org.br/index.php/noticias/mauricio-godinho-afirma-que-regulamentacao-da-terceirizacao-vai-esvaziar-o-papel-da-justica-do-trabalho>. Acesso em: 29 de outubro de 2015.

> Eu nunca vi um projeto de precarização do trabalho tão impactante como esse, de tamanha amplitude e efeitos danosos, que desrespeita dezenas de milhões de pessoas que vivem do trabalho.
> A terceirização, ao reverso do que o projeto faz, tem de ser restrita. O projeto teria de restringir a terceirização, pois ela já se tornou uma epidemia; epidemia restringe-se e se controla; ou seja, coloca-se o fenômeno dentro de margens de segurança, ao invés de se instigar a sua generalização. O PL não regulamenta, restringindo, a terceirização; ele, na verdade, desregulamenta, liberaliza, generaliza o fenômeno da terceirização.

Quanto à responsabilização do contratante, a PL 4330/04 determinou que as empresas tomadoras de serviço fossem subsidiariamente responsáveis pelos débitos trabalhistas referentes ao período da prestação de serviços, consoante dispõem os artigos 10 e 14, inciso III. Todavia, nos casos de quarteirização, o artigo 11 define que a empresa prestadora dos serviços e a outra empresa contratada para a execução das atividades laborativas são solidariamente responsáveis pelos haveres trabalhistas devidos pela subcontratada.

No tocante a Administração Pública, a redação originária da PL 4330/04, dispunha que a responsabilidade pelos encargos trabalhistas é regulada pelo art. 71 da Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993.

No entanto, após a apresentação do projeto algumas alterações foram realizadas, de modo que, em 22 de abril de 2015, a Câmara dos Deputados aprovou a redação final do mesmo, cuja remessa foi feita ao Senado Federal em 27 de abril de 2015, onde se encontra atualmente aguardando deliberação.

Na redação final da PL 4330/04, observa-se de início, que o projeto excluiu a Administração Pública do âmbito de incidência da lei, bem como restringiu as hipóteses de quarteirização às situações em que uma parcela específica da execução do objeto do contrato se tratar de serviços técnicos especializados, desde que haja previsão no contrato original e sejam comunicados os sindicatos dos trabalhadores da respectiva categoria profissional.

Entretanto, quanto à possibilidade terceirização da atividade-fim da empresa, ao contrário do que se esperava, não foram feitas restrições, pelo contrário, consignou-se expressamente que as empresas poderiam terceirizar parcela de qualquer de suas atividades, conforme dispôs o artigo 2º, inciso I do projeto.

Assim diante das disposições contidas no projeto de lei, verifica-se que, o Deputado Sandro Mabel, na tentativa de suprir uma lacuna legal, apresentou um

texto que foge da realidade social, porquanto permitiu a expansão de uma prática que, na verdade, deveria ser restringida[26].

4 A RESPONSABILIDADE DO ENTE ESTATAL PELA INADIMPLÊNCIA DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS

Com efeito, até que seja aprovada a PL 4330/04 ou qualquer outra regulamentação a cerca da terceirização, tal fenômeno é regido pelo disposto na Súmula 331 do TST, cuja redação atual estabelece a responsabilidade subsidiária do tomador de serviço, seja ele empresa privada ou ente público, de modo que este último somente responderá caso evidenciado a sua conduta culposa quanto à fiscalização da prestadora de serviços no adimplemento das verbas trabalhistas.

Inicialmente, convém esclarecer o que seria a responsabilidade subsidiária e como esta restaria caracterizada, assim como diferenciá-la da segunda espécie de responsabilização por débito de terceiro, qual seja, a solidária.

A cerca do tema, Alice Monteiro de Barros[27] ensina que além da responsabilidade civil direta, que é aquela que advém de fato do próprio imputado, existe ainda a responsabilidade indireta ou por fato de terceiro, que possui como pressuposto a ideia de culpa presumida.

Neste sentido, Luciano Martinez[28] leciona que existem dois tipos de responsabilidade por fato de terceiro: a solidária e a subsidiária, elucidando que a primeira espécie diz respeito à pluralidade de pessoas, físicas ou jurídicas, na situação de garantidoras de uma mesma dívida, devendo ser um dos garantes obrigatoriamente o devedor originário, de modo que o credor poderá direcionar a demanda contra a qualquer um dos devedores, pois todos eles são igualmente responsáveis pelo seu total adimplemento.

Ainda segundo o mesmo autor, a responsabilidade subsidiária se caracteriza pela sucessão dos devedores de uma mesma dívida, onde o responsável subsidiário somente irá responder pelo débito se o devedor originário não tiver patrimônio

---

[26] FERREIRA, Flávia Gusmão; ROXO, Tatiana Bhering. A Regulamentação da Terceirização pelo Projeto de Lei 4330/04: Avanço ou Retrocesso? Disponível em < http://npa.newtonpaiva.br/letrasjuridicas/?p=285> Acesso em 29 de outubro de 2015.
[27] BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 9. Ed. São Paulo: Ltr, 2013.
[28] MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho. 4. Ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

suficiente para saldá-lo, sendo tal condição um pressuposto essencial para autorizar a investidura sobre os bens do devedor subsidiário.

A partir dos conceitos expostos, verifica-se que ao atribuir a responsabilização subsidiária ao tomador do serviço, a súmula 331, itens IV e V do TST protege as empresas ou entes públicos que realizam a subcontratação, determinando uma ordem a ser seguida quando o empregado pretender em juízo o pagamento de haveres trabalhistas inadimplidos pelo seu empregador direto, de forma que a empresa tomadora do serviço somente pagará o débito uma vez constatado que a terceirizada encontra-se insolvente.

Todavia, especificamente nos casos em que a Administração Pública figura como contratante, o verbete sumular determina que somente seja aplicada a responsabilidade subsidiária se evidenciado que o ente público não realizou a devida fiscalização da empresa contratada quanto ao cumprimento de obrigações da relação empregatícia.

Isto porque a responsabilização subsidiária daquele que contrata uma empresa interposta fundamenta-se na culpa *in eligendo*, que se refere ao descuido ou falta de zelo na escolha da empresa contratada, e ainda, na culpa *in vigilando*, baseada no dever de vigilância na regularidade do serviço prestado por terceiro[29].

Ao analisar o requisito da caracterização da culpa pela fiscalização a ser realizada pelo Poder Público, Maurício Godinho Delgado[30] ponderou que

> É bem verdade que a culpa, no presente tema – caso mantido o debate em patamar estritamente técnico -, desponta como manifestamente presumida, em virtude de haver evidente dever legal de fiscalização pelo tomador de serviços relativamente ao cumprimento das obrigações constitucionais, legais e contratuais trabalhistas pelo prestador de serviços, obrigações em geral vinculadas a direitos fundamentais da pessoa humana (o dever de fiscalização está até mesmo expresso, por exemplo, no art. 67, caput e §1º, da Lei de Licitações).

Assim, tendo a Administração Pública o encargo fiscalizatório quanto aos contratos de terceirização que firmar, convém salientar quais seriam os parâmetros a serem seguidos pelo Ente Público ao supervisionar a empresa interposta.

---

[29] MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho. 4. Ed. São Paulo: Saraiva, 2013.
[30] DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho 14. ed. São Paulo: Ltr, 2015. Pg. 498.

A Instrução Normativa nº 02 de 30 de abril de 2008, com a alteração promovida pela Instrução Normativa nº 06, de 23 de dezembro de 2013 expedidas pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão estabelece as seguintes diretrizes:

> Art. 34 A execução dos contratos deverá ser acompanhada e fiscalizada por meio de instrumentos de controle, que compreendam a mensuração dos seguintes aspectos, quando for o caso:
> [...]
> § 5º Na fiscalização do cumprimento das obrigações trabalhistas e sociais nas contratações continuadas com dedicação exclusiva dos trabalhadores da contratada, exigir-se-á, dentre outras, as seguintes comprovações:
> I - no caso de empresas regidas pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT:
> a) no primeiro mês da prestação dos serviços, a contratada deverá apresentar a seguinte documentação:
> 1. relação dos empregados, contendo nome completo, cargo ou função, horário do posto de trabalho, números da carteira de identidade (RG) e da inscrição no Cadastro de Pessoas Físicas (CPF), com indicação dos responsáveis técnicos pela execução dos serviços, quando for o caso;
> 2. Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) dos empregados admitidos e dos responsáveis técnicos pela execução dos serviços, quando for o caso, devidamente assinada pela contratada; e
> 3. exames médicos admissionais dos empregados da contratada que prestarão os serviços;
> b) entrega até o dia trinta do mês seguinte ao da prestação dos serviços ao setor responsável pela fiscalização do contrato dos seguintes documentos, quando não for possível a verificação da regularidade dos mesmos no Sistema de Cadastro de Fornecedores – SICAF:
> 1. prova de regularidade relativa à Seguridade Social;
> 2. certidão conjunta relativa aos tributos federais e à Dívida Ativa da União;
> 3. certidões que comprovem a regularidade perante as Fazendas Estadual, Distrital e Municipal do domicílio ou sede do contratado;
> 4. Certidão de Regularidade do FGTS – CRF; e
> 5. Certidão Negativa de Débitos Trabalhistas – CNDT;
> c) entrega, quando solicitado pela Administração, de quaisquer dos seguintes documentos:
> 1. extrato da conta do INSS e do FGTS de qualquer empregado, a critério da Administração contratante
> 2. cópia da folha de pagamento analítica de qualquer mês da prestação dos serviços, em que conste como tomador o órgão ou entidade contratante;
> 3. cópia dos contracheques dos empregados relativos a qualquer mês da prestação dos serviços ou, ainda, quando necessário, cópia de recibos de depósitos bancários;
> 4. comprovantes de entrega de benefícios suplementares (vale-transporte, vale alimentação, entre outros), a que estiver obrigada por força de lei ou de convenção ou acordo coletivo de trabalho,

> relativos a qualquer mês da prestação dos serviços e de qualquer empregado; e
> 5. comprovantes de realização de eventuais cursos de treinamento e reciclagem que forem exigidos por lei ou pelo contrato;
> d) entrega da documentação abaixo relacionada, quando da extinção ou rescisão do contrato, após o último mês de prestação dos serviços, no prazo definido no contrato:
> 1. termos de rescisão dos contratos de trabalho dos empregados prestadores de serviço, devidamente homologados, quando exigível pelo sindicato da categoria
> 2. guias de recolhimento da contribuição previdenciária e do FGTS, referentes às rescisões contratuais;
> 3. extratos dos depósitos efetuados nas contas vinculadas individuais do FGTS de cada empregado dispensado; e
> 4. exames médicos demissionais dos empregados dispensados.

Verifica-se, portanto, que a Instrução normativa acima transcrita determina a fiscalização da execução do contrato de prestação de serviços pelo ente público contratante durante todo o período em que este perdurar, pormenorizando quais os documentos a serem exigidos pela Administração para que se verifique se a empresa interposta está cumprindo fielmente as obrigações trabalhistas e sociais.

Assim, a empresa de colocação de mão de obra deverá informar ao órgão público que se beneficia do serviço fornecido, além da relação dos empregados com os devidos documentos oficiais de identificação e os exames médico admissionais, o cumprimento mês a mês das obrigações trabalhista, por meio da exibição dos respectivos comprovantes ou através do Sistema de Cadastro de Fornecedores.

Ademais, a Instrução emitida pelo Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão determina que, após a extinção ou rescisão do contrato, a contratada comprove o pagamento de todas as verbas contratuais e rescisórias dos empregados que realizavam a prestação do serviço.

Note-se, ainda, que a própria Lei 8.666/93 já previa, de forma menos detalhada, diversas diretrizes que evidenciam o dever fiscalizatório da Administração Pública quanto a direitos trabalhistas da empresa contratada, consoante se observa:

> Art. 29. A documentação relativa à regularidade fiscal, conforme o caso, consistirá em:
> [...]
> IV - prova de regularidade relativa à Seguridade Social e ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), demonstrando situação regular no cumprimento dos encargos sociais instituídos por lei. (Redação dada ao inciso IV pela Lei nº 8.883, de 08.06.1994)
> [...]
> Art. 66. O contrato deverá ser executado fielmente pelas partes, de acordo com as cláusulas avençadas e as normas desta Lei,

> respondendo cada uma pelas consequências de sua inexecução total ou parcial.
> Art. 67. A execução do contrato deverá ser acompanhada e fiscalizada por um representante da Administração especialmente designado, permitida a contratação de terceiros para assisti-lo e subsidiá-lo de informações pertinentes a essa atribuição.
> § 1º. O representante da Administração anotará em registro próprio todas as ocorrências relacionadas com a execução do contrato, determinando o que for necessário à regularização das faltas ou defeitos observados.
> [...]
> Art. 78. Constituem motivo para rescisão do contrato:
> I - o não cumprimento de cláusulas contratuais, especificações, projetos ou prazos;
> II - o cumprimento irregular de cláusulas contratuais, especificações, projetos e prazos;
> [...]
> VII - o desatendimento das determinações regulares da autoridade designada para acompanhar e fiscalizar a sua execução, assim como as de seus superiores;
> VIII - o cometimento reiterado de faltas na sua execução, anotadas na forma do § 1º do artigo 67 desta Lei;
> XII - razões de interesse público, de alta relevância e amplo conhecimento, justificadas e determinadas pela máxima autoridade da esfera administrativa a que está subordinado o contratante e exaradas no processo administrativo a que se refere o contrato;

Desse modo, ainda que o artigo 71, §1º da Lei 8.666/93 proíba a transferência da responsabilidade a Administração Pública pelo simples inadimplemento da empresa interposta, a própria Lei de Licitações já previa o dever de vigilância da tomadora de serviços quanto à conduta do empregador.

Portanto, a previsão contida no artigo supramencionado não impede o reconhecimento da responsabilidade subsidiária, visto que a regularidade do processo de licitação não prejudica o dever fiscalizatório do Ente Público.

Outrossim, o Poder Público não pode agir como empresa privada, buscando sempre o maior ganho, deve, pois, pautar-se na boa-fé e prezar pela moralidade administrativa, não podendo pretender o enriquecimento as custas do empregado de seu contratado, porquanto a Administração Pública ao agir não pode provocar lesão a outrem, já que está adstrita aos princípios da legalidade, impessoalidade e moralidade previstos no artigo 37, da Constituição Federal[31].

---

[31] OLIVEIRA, Eduardo Figueredo de. Responsabilidade do Estado por Dívidas Trabalhistas Decorrentes dos Contratos de Terceirização Disponível em < http://www.abdir.com.br/doutrina/ver.asp?art_id=2125&categoria=Arbitragem> Acesso em 29 de outubro de 2015.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A terceirização, que consiste na contratação de uma empresa interposta para a prestação de serviços referentes a atividade-meio da empresa contratante, apresenta-se como uma prática juslaboral já consolidada na sociedade brasileira.

No contexto atual, percebe-se que tal fenômeno de desenvolveu em uma velocidade que não foi acompanhada pelo Poder Legislativo, o que gerou ao longo dos anos uma grande celeuma em torno do tema, uma vez que surgiram inúmeras interpretações judiciais a fim de dirimir os conflitos envolvendo o instituto.

No Setor Público, a ausência de legislação específica gerou ainda mais divergências entre os operadores do direito, mormente a partir da Constituição Federal de 1988, que proibiu a formação de vínculo empregatício com órgãos da Administração Pública sem a realização de concurso público.

Todavia, a referida proibição constitucional não impediu que a subcontratação de empregados no âmbito da Administração Pública continuasse crescendo, o que fez com que o poder judiciário se deparasse com inúmeras demandas envolvendo a temática. Nesse sentido é que foi elaborada pela Corte Superior Trabalhista a súmula 331, a fim de orientar os magistrados quando do julgamento de processos envolvendo o instituto.

Desse modo, o referido verbete sumular consignou que, nos contratos de terceirização, órgão público contratante não poderia ser responsabilizado pelo simples inadimplemento das verbas trabalhistas pela empresa prestadora de serviços. Tal entendimento, no entanto, somente encontrou guarida após o julgamento da ADC 16, que confirmou a constitucionalidade do artigo 71, §1º, da Lei 8.666/93.

Desde então, restou estabelecido que a Administração Pública tem o dever de fiscalizar o cumprimento das obrigações decorrentes do contrato de emprego firmado entre o trabalhador e a empresa contratada para prestar serviços ao Setor Público, sendo subsidiariamente responsável pelos haveres trabalhistas caso assim não o faça.

Se o posicionamento adotado pelo TST teve o intuito de proteger o empregado ou simplesmente de encontrar uma forma de permitir que o Setor

Público continue terceirizando as atividades que não são próprias de Estado, sem que isso onere demasiadamente os cofres públicos, o que se observa é que, em verdade, a temática da terceirização carece de uma regulamentação específica, que garanta, sobretudo, a dignidade dos trabalhadores que prestam serviço através de empresas de colocação de mão de obra.

Nesse sentido é que o Projeto de Lei 4330/04, apesar de não corresponder aos anseios sociais e acabar tratando do tema a partir de um ponto de vista empresarial, tem fomentado a discussão a cerca de tal fenômeno, tanto no âmbito das empresas privadas quanto dos entes públicos.

Assim, o que se espera é que o Poder Legislativo aproveite essa oportunidade para discutir com cautela e a devida ponderação a cerca dessa realidade trabalhista, aperfeiçoando o referido Projeto de Lei para que este, além de exaurir a temática, atenda ao verdadeiro propósito das normas de cunho trabalhista, qual seja a proteção dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

ANAMATRA NOTICIAS. Maurício Godinho afirma que regulamentação da terceirização vai esvaziar o papel da Justiça do Trabalho. Disponível em <http://www.anamatra.org.br/index.php/noticias/mauricio-godinho-afirma-que-regulamentacao-da-terceirizacao-vai-esvaziar-o-papel-da-justica-do-trabalho>. Acesso em: 29 de outubro de 2015.

BARROS, Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 9. Ed. São Paulo: Ltr, 2013.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 4330/2004. Dispõe sobre os contratos de terceirização e as relações dele decorrentes. Disponível em < http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=52717E55CB32C26EF88A744088E34385.proposicoesWeb1?codteor=1325350&filename=REDACAO+FINAL+-+PL+4330/2004> Acesso em 29 de outubro de 2015.

BRASIL, Constituição da República Federativa do. 1988. Disponível em < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em 29 de outubro de 2015.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em 29 de outubro de 2015.

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. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8666cons.htm> Acesso em 29 de outubro de 2015.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADC: 16 DF, Relator: Min. CEZAR PELUSO. Disponível em < http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=627165 Acesso em 29 de outubro de 2015> Acesso em 29 de outubro de 2015.

CAIRO JR., José. Curso de Direito do Trabalho 8. ed. Salvador: JusPODIVM, 2013.

CASSAR, Vólia Bomfim. Direito do Trabalho. 8. Ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método, 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho 14. ed. São Paulo: Ltr, 2015.

FERREIRA, Flávia Gusmão; ROXO, Tatiana Bhering. A Regulamentação da Terceirização pelo Projeto de Lei 4330/04: Avanço ou Retrocesso? Disponível em < http://npa.newtonpaiva.br/letrasjuridicas/?p=285> Acesso em 29 de outubro de 2015.

MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito do Trabalho. 4. Ed. São Paulo: Saraiva, 2013.

MARTINS, Sergio Pinto. A Terceirização e o Direito do Trabalho. 7. Ed. ver. E atual. São Paulo: Editora Atlas, 2005.

OLIVEIRA, Eduardo Figueredo de. Responsabilidade do Estado por Dívidas Trabalhistas Decorrentes dos Contratos de Terceirização Disponível em < http://www.abdir.com.br/doutrina/ver.asp?art_id=2125&categoria=Arbitragem> Acesso em 29 de outubro de 2015.

QUEIROZ , Paulo Guilherme Gorski de. A suficiência dos efeitos da ADC 16/DF para balizar a responsabilidade trabalhista da Administração Pública nos contratos de fornecimento de mão de obra. Disponível em <http://www.pge.pr.gov.br/arquivos/File/Revista_PGE_2012/Artigo_6_A_suficiencia_dos_efeitos.pdf> Acesso em 29 de outubro de 2015.

THE RESPONSIBILITY OF THE PUBLIC ADMINISTRATION IN OUTSOURCING CONTRACTS

ABSTRACT

The object of research analyzes the outsourcing institute under the legal aspect , particularly addressing its legislative developments as well as the occurrence of this

phenomenon within the public sector, examining also the accountability of public administration when the default of labor obligations by the intermediary company .
For such an investigation will be conducted, through the development of literature, about the legislative and jurisprudential developments applicable to such phenomena when they occur at the state level, emphasizing the doctrinal discussions that permeate the rules and regulations and the position taken by the lower courts extraordinary.
Keywords: Outsourcing. Public administration. Responsibility.