

**CENTRO UNIVERSITÁRIO SÃO JOSÉ  
CURSO DE DIREITO**

**CARLOS ALBERTO SILVA  
MARISTELA DA SILVA LOPES  
SÉRGIO LUIZ BIZARRO DE SOUZA**

**TERCEIRIZAÇÃO – RESPONSABILIDADE DO ENTE PÚBLICO NAS  
OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS**

Rio de Janeiro  
2022.2

**TERCEIRIZAÇÃO – RESPONSABILIDADE DO ENTE PÚBLICO NAS  
OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS  
OUTSOURCING - PUBLIC ENTITY ACCOUNTABILITY  
IN LABOR OBLIGATIONS**

**Carlos Alberto Silva**

Bacharelado em Direito pela UniSãoJosé

**Maristela da Silva Lopes**

Bacharelada em Direito pela UniSãoJosé

**Sérgio Luiz Bizarro De Souza**

Bacharelado em Direito pela UniSãoJosé

ORIENTADOR: Prof. WILTON SILVA COSTA  
Professor e Especialista em Direito do Trabalho.

## **RESUMO**

O objetivo deste trabalho de conclusão do curso de Bacharelato em Direito é abordar o tema OUTSOURCING - CONCONSTABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA ENTIDADE PÚBLICA NAS OBRIGAÇÕES LEGAIS. Os autores discutirão a origem da externalização de serviços em geral, definindo o que é a externalização e como este instituto é regulado no Brasil, nas suas várias formas, abordando o que é a externalização lícita e ilícita. Finalmente, demonstrarão a responsabilidade da entidade pública nas obrigações laborais, como responsável pela prestação do serviço, na figura do tomador do serviço, representado pela pessoa directamente responsável pelos cuidados e obrigações dos direitos dos trabalhadores da empresa subcontratada, em caso de incumprimento das suas obrigações. Haverá principalmente um enfoque sobre como e quando terceirizar para evitar responsabilidades trabalhistas.

**Palavras-chave:** responsabilidade subsidiária, obrigações subsidiárias, direitos dos empregados.

## **ABSTRACT**

The purpose of this conclusion work for the Bachelor of Law course is to address the theme OUTSOURCING - SUBSIDIARY ACCOUNTABILITY OF THE PUBLIC ENTITY IN LABOR OBLIGATIONS. The authors will discuss the origin of outsourcing services in general, defining what outsourcing is and how this institute is regulated in Brazil, in its various forms, approaching what is licit and illicit outsourcing. Finally, they will demonstrate the accountability of the public entity in labor obligations, as responsible for providing the service, in the figure of the service taker, represented by the person directly responsible for the care and obligations of the outsourced company's employee rights, in case of default on its obligations. There will mainly be a focus on how and when to outsource to avoid labor liabilities.

**Key Words:** subsidiary accountability, subsidiary obligations, employee rights.

## **INTRODUÇÃO**

O presente trabalho de conclusão de curso de Bacharel em Direito tem por finalidade abordar a questão da TERCEIRIZAÇÃO – RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DO ENTE PÚBLICO NAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS.

Buscamos, inicialmente, abordar a origem da Terceirização de serviços de modo geral, definindo o que seria terceirização e como é regulamentado este Instituto no Brasil, suas várias formas, abordando o que é terceirização lícita e ilícita.

Como objetivo geral, a presente pesquisa pretende demonstrar como a falha da administração pública na fiscalização e cumprimentos das obrigações nos contratos terceirizados acarreta o aumento de encargos com ações trabalhistas e o dano causado ao trabalhador.

Assim como objetivo específico, abordar-se-á os subtópicos: discorrer sobre a origem da terceirização de serviços e seus benefícios na administração pública; destacar as prerrogativas na utilização da terceirização na prestação dos serviços públicos; entender o processo de contratação dos serviços terceirizados e a responsabilidade subsidiária dos envolvidos e demonstrar a responsabilidade da administração pública na fiscalização dos contratos terceirizados.

O pesquisa tem sua importância na buscar de entendimento e conhecimento, por vivências anteriores e atuais a respeito de relações trabalhistas entre o Estado e as empresas terceirizadas.

Através do conhecimento das Relações trabalhistas e das necessidades reais das partes, poderemos entender a dificuldade de cada uma delas para buscar, através de entrevistas e depoimentos, um melhor entendimento da relação de trabalho terceirizado e o surgimento da responsabilidade subsidiária do Ente Público.

O presente trabalho pretende abordar o instituto da responsabilidade subsidiária da Administração Pública nos casos de terceirização, principalmente, quanto a responsabilização subsidiária do ente público no caso de inadimplemento das obrigações trabalhistas pela empresa contratada para prestação de serviço.

O trabalho científico será realizado pelo **método indutivo**, pois será executado a partir da pesquisa a dispositivos legais, jurisprudências, e artigos científicos para conclusão do tema abordado.

A abordagem do presente trabalho é **qualitativa**, uma vez que se encontra na análise da legislação que rege a matéria, Constituição Federal, Princípios Constitucionais, Lei 8666/93, Súmula 331 do C. TST, Jurisprudências do STF, TST e dos Tribunais Regionais Trabalhistas e, ainda, através da consulta a publicação de artigos sobre o tema. Assim, o presente trabalho será **descritivo**, pois terá como o objeto de estudo, analisar a aplicação da responsabilidade subsidiária da administração pública e as consequências para o ente público e para o trabalhador terceirizado.

Contudo, procura-se demonstrar a responsabilidade do ente público nas obrigações trabalhistas, pois, este também é o responsável direto pelos cuidados das obrigações dos direitos dos empregados da empresa terceirizada, em caso de sua inadimplência de suas obrigações. Principalmente como e quando terceirizar a fim de evitar o passivo trabalhista.

## **FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA:**

As discussões a respeito da responsabilidade subsidiária da Administração Pública na terceirização passaram por diversas alterações no que diz respeito às jurisprudências.

Assim, a Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017, alterou os dispositivos da Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências, e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros.]

Contudo, o legislador também se preocupou em estabelecer algumas restrições para que sejam lícitas essas novas possibilidades de terceirização, tais como a necessidade de capital social mínimo para a empresa prestadora de serviços (art.4º-B, inc. III, alíneas a a e da Lei 6.019/74), o impedimento de contratar empresas prestadoras de serviços que seus sócios ou titulares tenham figurado como empregados ou trabalhadores sem vínculo empregatício com a empresa

tomadora de serviços nos últimos 18 meses (art.5º-C da Lei 6.019/74), bem como as restrições referentes à impossibilidade de que os trabalhadores prestadores de serviços formem relações de emprego diretamente com a tomadora de serviços. Como se constatará na citação abaixo.

Art. 4º-B. São requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros:

I - prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ);

II - registro na Junta Comercial;

III - capital social compatível com o número de empregados, observando-se os seguintes parâmetros:

a) empresas com até dez empregados - capital mínimo de R\$ 10.000,00 (dez mil reais);

b) empresas com mais de dez e até vinte empregados - capital mínimo de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais);

c) empresas com mais de vinte e até cinquenta empregados - capital mínimo de R\$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais);

d) empresas com mais de cinquenta e até cem empregados - capital mínimo de R\$ 100.000,00 (cem mil reais); e

e) empresas com mais de cem empregados - capital mínimo de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais).

Art. 5º-C. Não pode figurar como contratada, nos termos do art. 4o-A desta Lei, a pessoa jurídica cujos titulares ou sócios tenham, nos últimos dezoito meses, prestado serviços à contratante na qualidade de empregado ou trabalhador sem vínculo empregatício, exceto se os referidos titulares ou sócios forem aposentados.

A responsabilidade subsidiária do Ente Público na terceirização lícita, já era reconhecida pelo Tribunal Superior do Trabalho, no entanto, os entes públicos e as entidades integrantes da administração indireta defendiam a incidência do art. 71, §1º, da Lei 8.666/93, para afastar qualquer responsabilidade do ente público.

Assim, verifica-se que a constitucionalidade do art. 71, §1º, da Lei nº 8.666/93, declarada pelo STF na ADC nº 16, não obsta o reconhecimento da responsabilidade de ente público, quando restar comprovado que este não cumpriu culposamente seu dever de fiscalização do prestador de serviços.

Neste sentido, versa a Súmula 331/TST, em seu inciso V, que determina, claramente, que a responsabilidade subsidiária é do tomador de serviços, quando omissa culposamente quem no seu dever de fiscalização.

**Súmula nº 331 do TST**

**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 a 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 evidenciado 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.

Logo, a responsabilidade subsidiária do ente público, é medida que se impõe, pois não é crível deixar o trabalhador desamparado, à mercê da própria sorte, sem considerar a responsabilidade culposa do tomador de serviços, no seu dever de fiscalizar.

Há de ressaltar o que dispõe a ADC 16 do STF, conforme *in verbis*:

O STF, no julgamento da ADC 16, ajuizada pelo governo do Distrito Federal, considerou constitucional o art. 71, §1º, da Lei 8.666/93. Afirmou que a simples inadimplência da empresa contratada não transfere, automaticamente, a responsabilidade pelas verbas trabalhistas para a entidade pública.

Segundo a Suprema Corte, a imputação da culpa “in vigilando” ao Poder Público, por deficiência na fiscalização do contrato celebrado com a prestadora de serviços, **somente pode prevalecer nos casos em que se tenha a efetiva comprovação da ausência de fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviços**, não se podendo reputar válida a interpretação que presume a

culpa do Ente Público pelo mero inadimplemento dos encargos trabalhistas pela empregadora.

Assim, verifica-se que a imputação de responsabilidade subsidiária ao tomador de serviços não decorre pura e simplesmente da inversão do ônus da prova, mas sim da constatação da omissão culposa da administração pública.

Insta salientar, que o entendimento de que a responsabilidade subsidiária da Administração Pública está em consonância com as decisões proferidas pelo STF no julgamento da ADC 16 e do RE 760.931/DF com repercussão geral, assim como, com a diretriz traçada pela Súmula 331, V, do TST.

Vale frisar e reiterar que a responsabilidade subsidiária se justifica quando constatada a ausência de comprovação do cumprimento do dever de vigilância e fiscalização do contrato de prestação de serviços, pelo ente da Administração Pública, decisão que se encontra em harmonia com o disposto na Súmula 331, V, desta Corte.

Tal entendimento também está em sintonia com a tese com repercussão geral firmada pelo Supremo Tribunal Federal, no RE—760931/DF, pela qual se considera possível a responsabilização subsidiária da Administração Pública pelo pagamento das verbas trabalhistas devidas aos empregados das empresas terceirizadas, quando constatada a omissão na fiscalização, sendo vedada a presunção de culpa.

Destaca-se que, no julgamento dos embargos de declaração nos autos do RE—760931/DF, o Supremo Tribunal Federal apenas reafirmou o seu entendimento acerca da possibilidade de responsabilização subsidiária da Administração Pública, não tendo firmado tese processual acerca da distribuição do ônus da prova.

Diante do silêncio da Suprema Corte sobre a quem caberia o ônus da prova da efetiva fiscalização do ente público, o Tribunal Superior ao entender ser do ente público o ônus da prova acerca da fiscalização das obrigações dos contratos de prestação de serviços terceirizados, não está descumprindo as referidas decisões do STF.

Nesse sentido, já se manifestou o STF, mesmo depois do acórdão originário proferido no RE 760.931—DF, como representativo do Tema 246 de Repercussão Geral:

AGRAVO INTERNO EM RECLAMAÇÃO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DO ENTE PÚBLICO. DEVERES DE FISCALIZAÇÃO DO CUMPRIMENTO DAS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS. DISTRIBUIÇÃO DO Ônus DA PROVA. AUSÊNCIA DE AFRONTA À DECISÃO PROFERIDA NA ADC 16. PRECEDENTES. 1. O registro da omissão da Administração Pública quanto ao poder-dever de fiscalizar o adimplemento, pela contratada, das obrigações legais, que lhe incumbiam — a caracterizar a culpa in vigilando-, ou da falta de prova acerca do cumprimento dos deveres de fiscalização — de observância obrigatória — não caracteriza afronta à ADC 16. 2. Inviável o uso da reclamação para reexame do conjunto probatório. Precedentes. 3. Agravo interno conhecido e não provido". (Rcl 26252 AgR/BA, Rel. Min. Rosa Weber, 1ª Turma, DJe 06/02/2019) (Grifos nossos).

E, no mesmo sentido, recentes julgados desta Corte, inclusive da 2ª Turma do TST:

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO SOB A ÉGIDE DA LEI Nº 13.015/2014 RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA - ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA INDIRETA - Ônus DA PROVA SÚMULA Nº 331, V E VI, DO TST 1. O acórdão regional está em harmonia com o entendimento firmado na Súmula nº 331, itens V e VI, do TST, uma vez que a responsabilização subsidiária do ente público decorreu do reconhecimento de conduta culposa na fiscalização da empresa prestadora. 2. Compete à Administração Pública o ônus da prova quanto à fiscalização, considerando que: (i) a existência de fiscalização do contrato é fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do Reclamante; (ii) a obrigação de fiscalizar a execução do contrato decorre da lei (artigos 58, III, e 67 da Lei nº 8.666/93); e (iii) não se pode exigir do trabalhador a prova de fato negativo ou que apresente documentos aos quais não tenha acesso, em atenção ao princípio da aptidão para a prova. Julgados. 3. O E. STF, ao julgar o Tema nº 246 de Repercussão Geral - responsabilidade subsidiária da Administração Pública por encargos trabalhistas gerados pelo inadimplemento de empresa prestadora de serviço, RE 760931 -, não fixou tese específica sobre a distribuição do ônus da prova pertinente à fiscalização do cumprimento das obrigações trabalhistas. ADICIONAL DE INSALUBRIDADE O tema epigrafiado não foi admitido pelo despacho publicado sob a égide do NCP. Restou preclusa sua análise. Instrução Normativa nº 40/2016 do TST. Recurso de Revista não conhecido. (RR 984-40.2013.5.15.0113, Relatora Ministra: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 8ª Tuma, DE JT 13/09/2019).

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. ENTE PÚBLICO. TOMADOR DE SERVIÇOS. FISCALIZAÇÃO NÃO DEMONSTRADA.

ÔNUS DA PROVA. Em recente decisão, no julgamento dos embargos de declaração nos autos do RE-760931/DF, o Supremo Tribunal Federal reafirmou sua jurisprudência acerca da responsabilidade da Administração Pública quanto ao pagamento de verbas trabalhistas devidas a empregados que a ela prestam serviços de maneira terceirizada. Em suma, em um primeiro momento, a Corte Constitucional ratificou a constitucionalidade do art. 71, §1º, da Lei 8.666/93, na linha do que já havia decidido na ADC 16. Em um segundo instante, fixou-se a tese no sentido de que "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". Aqui, deixou-se evidente que o inadimplemento da empresa terceirizada não autoriza, por si só, o redirecionamento da responsabilidade à Administração Pública. Com efeito, embora seja possível a responsabilização do ente público, não é o inadimplemento o seu pressuposto único. Aliás, a equilibrada decisão do Supremo Tribunal Federal deixou claro que a expressão "automaticamente" contida na tese teve como objetivo possibilitar ao trabalhador a responsabilização do ente público, "dependendo de comprovação de culpa ineligendo ou culpa in vigilando, decorrendo da inarredável obrigação da administração pública de fiscalizar os contratos administrativos firmados sob os efeitos da estrita legalidade" (voto do Min. Edson Fachin, redator do acórdão do ED-RE760931/DF). Portanto, ficou decidido no julgamento do recurso extraordinário (e reafirmado no julgamento dos embargos de declaração) que é possível responsabilizar a Administração Pública pelo pagamento das verbas trabalhistas devidas a empregados das empresas terceirizadas, de maneira subsidiária, quando constatada a omissão na sua atuação, que é obrigatória, sendo vedada a presunção de culpa. Sendo assim, diferentemente da posição que esta 2ª Turma vinha adotando. Com ressalva de entendimento pessoal de seus integrantes) - por entender que o Supremo Tribunal Federal havia também firmado entendimento no sentido de que seria do trabalhador o ônus da prova da omissão na fiscalização pelo ente da Administração Pública - o Supremo Tribunal não firmou tese processual acerca da distribuição do onus probandi. Neste sentido, as regras de distribuição do ônus da prova continuam a observar os dispositivos infraconstitucionais que a regulam, a exemplo dos arts. 373 do CPC/2015 e 818 da CLT. Dito isto, é a Administração Pública quem tem a aptidão para a prova da fiscalização do contrato administrativo de prestação de serviços (aspecto subjetivo do ônus da prova), obrigação que decorre da própria lei de licitações (arts. 58, III, e 67 da Lei 8.666/93), na linha do que definiu o Supremo Tribunal Federal. Assim, nos casos em que não há prova de fiscalização, deve o julgador decidir contrariamente à parte que tinha o ônus probatório e dele não se desincumbiu: é a própria adoção da distribuição do ônus da prova como regra de julgamento (aspecto objetivo do ônus da prova). No caso, o Tribunal Regional considerou que não foi comprovada a fiscalização pelo ente público, julgando procedente o pedido de responsabilização subsidiária da Administração Pública. Decisão em harmonia com o entendimento consolidado na Súmula 331, V, do TST. Precedentes. Recurso de revista não conhecido. (RR-10003-02.2015.5.03.0027, 2.ª Turma, Rel. Min. Maria Helena Mallmann, DE JT 04/10/2019).

Assim, tem-se que na Justiça do Trabalho, aplica-se a responsabilidade subsidiária, para as empresas em geral, do tomador de serviços, que se beneficiou dos serviços prestados por um empregado terceirizado, que teve seus direitos violados pela empresa que o contratou (terceirizada), com respaldo na Súmula 331, IV do C. TST, e, quanto aos entes da administração pública, somente, quando restar provado que o ente público, agiu com negligência na fiscalização no cumprimento das obrigações contratuais pela prestadora de serviços (Súmula 331, V do C. TST). Pois esses pontos se encontram na lei 6.019/4

## **PONTUAÇÕES SOBRE A ANTINOMIA NA LEI TRABALHISTA**

A Lei nº 13.467 de 13 de julho de 2017 foi reconhecida como uma reforma trabalhista que altera, cria e extingue uma série de artigos relativos à consolidação da legislação trabalhista e alterando significativamente as relações trabalhistas em nosso país. Assim, a flexibilização dos direitos dos trabalhadores foi identificada como uma saída para a crise econômica, e as reformas analisadas foram aprovadas durante a grave crise política e econômica que assolou o país.

O processo de aprovação foi excepcional, pois o texto foi preparado, editado, discutido e aprovado rapidamente. É inegável que a reforma trabalhista teve impacto no direito do trabalho, normatizando o ordenamento jurídico e apontando tendências legislativas na esfera trabalhista. Em 2016, o então Presidente da República apresentou o Projeto de Lei nº 6.787, de 23 de dezembro de 2016. O projeto de lei pretendia alterar apenas alguns dispositivos da CLT. A minuta foi aprovada pela Câmara dos Deputados, mas muitos outros dispositivos precisaram ser alterados, ao contrário do que foi proposto. O projeto foi então enviado ao Senado avaliação, o que permitiu que fosse reconhecido como art. 6º, Lei nº 13.467/2017.

Em seguida, ocorreu a chamada Reforma da Reforma, e após a entrada em vigor da Lei, discutiu-se uma medida provisória - MP 808/2017, exigindo uma série de alterações em relação à reforma trabalhista. Ao votar a favor do PL 4330, posteriormente transformado na lei 13.467/17, o governo fez questão de aprovar o projeto sem emendas. Portanto, por decisão, o Governo concordou com a

concessão por meio da MP, mas não houve votação, a MP tinha validade de apenas 60 dias, e após a data prevista, a medida provisória perdeu a força e não houve retorno.

As reformas irão expandir a criação de emprego formal com base em formas de emprego mais flexíveis e criar novos tipos de contratos de trabalho para reduzir o emprego informal e aumentar o emprego formal, ou seja, emprego sob contratos formais. Assim, a modernização da legislação trabalhista garante a possibilidade de uma situação benéfica tanto para os empregados quanto para as empresas. Portanto, uma das propostas para superar a crise do desemprego é afrouxar as normas trabalhistas, reduzir os custos de produção e aumentar a competitividade, o que não pode ser usado como desculpa para reduzir as garantias trabalhistas.

Desde que A Constituição Federal foi adotada em 1988, uma das questões mais controversas na reforma trabalhista tem sido impor limites à primazia da negociação sobre a legislação. Como acontecia, antes da reforma, as negociações de direitos ofereciam um alto nível de garantias para os trabalhadores apenas quando a negociação coletiva era necessária e expressamente permitida pela Constituição para proteger os trabalhadores.

Entretanto, com o advento de reformas que incluem artigos sobre o tema, essas regras levaram a mudanças quanto às restrições à negociação coletiva. As negociações entre trabalhadores e empregadores reduziram o nível de direitos mínimos exigidos por lei. No direito do trabalho pré-alteração, como já mencionado, onde existem múltiplas regras aplicáveis a um caso particular, aplica-se a regra favorável ao trabalhador. No entanto, desde que as reformas foram introduzidas, a aplicação da regra mais favorável da regra aos trabalhadores diminuiu um pouco.

Os direitos e garantias dos trabalhadores foram reduzidos ou mesmo suprimidos de seu patamar constitucional mínimo. As alterações previstas no referido artigo permitirão negociar direitos efetivos em 15 pontos sem a permissão do Estado.

O aparato (4°-C, §1° da CLT) foi introduzido para a maioria das doutrinas especializadas, como uma violação da Lei 6.019/74 pela Lei 13.467/74, que é flagrantemente inconstitucional, contrariando igualdade em todas as definições da

Constituição de 1988 na qual seus princípios se baseiam em uma hierarquia mais elevada no ordenamento jurídico brasileiro dentro do modelo "Tudo ou nada" para resolver conflitos entre regras.

Sobre o Artigo 611-A, que relaxa as normas de negociação coletiva alterando as restrições, pois, nesse sentido até a constituição está sendo negligenciada, deve-se buscar soluções nesse sentido. Uma dicotomia gerada por uma instituição onde o acordado prevalece sobre o legislativo. Assim, a lei como um todo tem uma maneira de lidar com os compromissos de uma certa maneira.

Destarte, segue alguns critérios prescritivos e pode ser facilmente aplicado. você pode pesquisar uma solução com uma antinomia óbvia, que são as decisões hierárquicas, cronológicas ou profissionais - esses critérios são aplicáveis de alguma forma. Num compromisso real, quando falham os critérios lógicos para a sua aplicação, supõe-se que crie um dispositivo pejorativo por meio do qual uma regra exclui outra. É importante notar, no entanto, que no direito do trabalho os meios adotados. Ocorre que as regras aplicadas são regidas pelos princípios das regras mais favoráveis aos trabalhadores. Contudo, nos casos de violação dos direitos previstos em leis específicas, os juízes os respeitarão em juízo.

No entanto, atualmente na prática judicial há instabilidade no campo do direito. A CLT é definida como uma solução de compromisso em que o acordo prevalece sobre a legislação: acordos e convenções coletivas prevalecem sobre a lei em certos casos pré-determinados. Um exemplo a respeito da prevalência do negociado sobre a lei, pode ser observado no inciso XIII, sobre o aumento da jornada de trabalho em local insalubre, sem necessidade de licença do Ministério do Trabalho, este dispositivo claramente é uma antinomia pois a questão da insalubridade está protegida pela segurança do trabalho sendo indisponível a negociação coletiva.

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;

II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;

III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);

IV - salário mínimo; V - valor nominal do décimo terceiro salário;  
 VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;  
 VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;  
 VIII - salário-família;  
 IX - repouso semanal remunerado;  
 X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;  
 XI - número de dias de férias devidas ao empregado;  
 XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;  
 XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;  
 XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;  
 XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;  
 XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;  
 XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;  
 XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;  
 XIX - aposentadoria;  
 XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;  
 XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;  
 XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;  
 XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;  
 XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;  
 XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;  
 XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;  
 XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;  
 XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;  
 XXIX - tributos e outros créditos de terceiros;  
 XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação. (BRASIL, 2017)

Sobre a citação em epígrafe, o Tribunal Superior do Trabalho suspendeu todos os processos trabalhistas que discutem sobre redução ou supressão de direitos ocasionados nas negociações coletivas de trabalho sobre direitos estabelecidos constitucionalmente, até que o Supremo Tribunal Federal decida

sobre tema.

## **AS PRERROGATIVAS NA UTILIZAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO NA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS PÚBLICOS.**

Atualmente, os principais instrumentos jurídicos que abordam estas possibilidades são dois, a Lei n.º 8.666/93 e Lei n.º 8.987/95 para a externalização das suas atividades e serviços para a administração pública, embora esta formulação não seja utilizada. Ao abrigo da lei atual, a externalização em relação à administração pública pode assumir várias formas, mas existem geralmente dois tipos principais de externalização, grandes tipos de externalização: serviços públicos propriamente ditos e atividades relacionadas com os serviços públicos, como a contratação de serviços (atividades de externalização relacionadas com serviços públicos), regulamentado pela Lei 8.666/93 e subcontratado como um contrato de concessão ou autorização (externalização de serviços públicos) e a sua base jurídica é a Lei n.º 8.987/95 e a Lei 11.079/2044 (parceria pública-privada).

De fato, a externalização das operações finais na administração pública não tem qualquer apoio constitucional ou base jurídica, exceto sob a forma de concessões ou autorizações.

Nem sequer com base na Lei 6.019/74. É geralmente considerado como um contrato de trabalho.

A base para tal proibição são as regras gerais dos concursos públicos contraditórios. A base para tal proibição é a regra geral de licitação pública estabelecida no artigo 37, II da Constituição de 1988, que permite apenas as duas exceções seguintes: emprego temporário, em função das especificidades da lei da entidade jurídica federal em causa, e à comissão.

Apesar da aparente ilegalidade, estes contratos de fornecimento de mão-de-obra são, apesar da sua aparente ilegalidade, estes contratos de fornecimento de mão-de-obra assumem a forma de serviços técnicos profissionais, mascarando uma relação de trabalho.

Isto mascara a suposta relação laboral na administração pública, que se

baseia no emprego não-político, político e patrocínio político, e evita o princípio da concorrência pública. Este tipo de trabalho infringe o sistema de serviço público, bem como o espezinhamento dos princípios constitucionais administrativos de impessoalidade, moralidade e eficiência.

Estes empregados informais são essencialmente empregados assalariados que só podem executar tarefas, que só pode praticar ações materiais, sem qualquer conteúdo de diretiva. Porém, o desempenho pode dar origem a uma responsabilidade objectiva por parte da administração.

Um contrato intermediário sob a forma de um contrato de prestação de serviços (arte.37, art. XXI) serviços, como já previsto pelo Decreto 200/67. Decreto 8.666/93 e Decreto 2.300/86, dando prioridade ao desempenho indireto de oficiais e empregados.

Note-se que a Lei de Responsabilidade Fiscal estipula que as despesas por envolvendo a externalização de serviços ("fornecimento de mão-de-obra") deve ser contabilizada como custos de mão-de-obra (Artigo 18, parágrafo 1º), de modo que tais custos sejam claramente a exceder os limites de despesas estabelecidos. As despesas devidas ao recrutamento regular não são cobertas pelos serviços prestados.

## **CONSIDERAÇÕES SOBRE A RESPONSABILIDADE CIVIL.**

No sentido de avançar para a justiça social e segurança jurídica, a proposta apela a um diálogo mais interativo, entre a administração, os cidadãos e os direitos dos trabalhadores sobre a responsabilidade da administração pela negligência do contratante.

Nesse sentido, novas leis concursais, teorias e diplomas legais sobre responsabilidade civil e princípios e direitos trabalhistas devem estar interligados em um diálogo constante. E porque o Direito é uma ciência separada, subdividida em áreas que realmente se aplicam a uma variedade de sociedades.

Tendo considerado a responsabilidade administrativa pelas normas trabalhistas dos autônomos na abordagem administrativo-laboral, é necessário

analisar o Instituto da Responsabilidade sob uma capa civilista, dedicado à pesquisa sobre esse tema.

A instituição da responsabilidade integrou a doutrina ao ordenamento jurídico do país. Nesse sentido, não há dúvida de que a disciplina da própria instituição não pode ser negada, embora não haja limites claros na lei de licitações e não haja exigência objetiva de responsabilização da administração pelo descumprimento de custos trabalhistas.

A maior importância da responsabilidade civil reside na sua natureza preventiva e não punitiva. Seu trabalho é evitar danos. Portanto, quanto mais claros, objetivos e delineados os requisitos e limites da responsabilidade, mais eficazes são os métodos preventivos.

A imputação de responsabilidade civil implica necessariamente o incumprimento de uma obrigação legal. Caracteriza-se como ato imposto pelo ordenamento jurídico, cuja violação acarreta a obrigação de corrigi-lo caso cause dano a outrem.

As inferências de responsabilidade baseiam-se no fato de ser cometido um ato contrário ao ordenamento jurídico e na premissa de que o ato causa dano a outrem.

Destarte, distingue entre dever e responsabilidade no sentido de que a responsabilidade implica uma obrigação legal existente. Como as obrigações são obrigações legais primárias, a responsabilidade é uma obrigação legal secundária decorrente de uma obrigação legal primária, ou seja, não há responsabilidade sem obrigação correspondente.

Portanto, se não há obrigações legais predeterminadas, não há necessidade de falar em obrigações ou responsabilidades.

A matriz das obrigações indenizatórias encontra-se legalmente no artigo 927 do Código Civil, que estabelece que quem tiver prejudicado outra pessoa por meio de atos ilícitos é obrigado a indenizá-la.

Pois, delito é uma disposição legal nas seções 186 e 187 da lei comum, onde alguém, por ação ou omissão voluntária, negligência ou imprudência, viola o direito de prejudicar outra pessoa. Isto é, aquele que, no exercício de seus direitos,

ultrapassa claramente os limites impostos por objetivos econômicos ou sociais, deve indenizar. Contudo, é importante uma análise da complexa posição do STF no sentido de impor responsabilidade subjetiva à administração e, nesse sentido, os elementos necessários para a consideração pelo STF da remuneração dos terceirizados de forma excepcional. E um dos pré-requisitos para estruturar tais modalidades de responsabilidade subjetiva é a atuação negligente do agente.

No que diz respeito à culpa, destaca que o estudo da culpa deve considerar a previsibilidade e o comportamento. Nesse sentido, a culpa é representada por um descumprimento do dever que um agente pode conhecer e realizar de acordo com padrões médios de conduta. Ou seja, a improvisação de um agente se dá por meio de imprudência, descuido e engano. A primeira é uma atitude descuidada, a segunda é a falta de diligência e ponderação, e a terceira é a incompetência técnica para realizar a ação.

A responsabilidade subjetiva administrativa é dividida em erros sem sentido e negligência. A primeira responsabilidade está relacionada com a escolha errada do responsável, neste caso a administração. A culpa do vigilante, por outro lado, é enquadrada por falhas na supervisão do regime. As administrações diretas estão sujeitas à licitação de contratos e até mesmo regras especiais em caso de recusa de licitação em decisões constitucionais e legais. Isso significa que eles são obrigados a seguir regras predeterminadas em relação à seleção de empreiteiros, regras projetadas para ajudar o administrador a fazer a escolha certa de alguma forma.

Embora as interrupções no processo licitatório não sejam investigadas pela Justiça do Trabalho, não são comuns os temores sem acusação ou comprovação de interrupções no próprio processo licitatório.

## **SOBRE A FISCALIZAÇÃO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.**

No que diz respeito ao dever de fiscalização da administração pública, no âmbito da Lei nº 8.666/93 encontramos diversos dispositivos que colocam o dever de fiscalização da administração pública. Tais disposições, em princípio, dizem

respeito à verificação da entrega dos materiais previstos no contrato, mas não à prática de controle interno de cada contrato.

Verifica-se que as disposições contidas na Lei n.º 8.888/93 não querem ou mesmo permitem a solicitação de informações administrativas sobre as partes contratantes. Isso inclui a doutrina obrigatória de convites à licitação e a doutrina constitucional da livre iniciativa. .

As obrigações de verificação legalmente previstas na Lei n.º 8.666/93 estão, portanto, diretamente vinculadas ao objeto do próprio contrato. As partes contratantes devem manter todas as condições necessárias para essas qualificações, incluindo regularidade fiscal e laboral. Estas condições devem ser verificadas pelas partes contratantes.

No entanto, tais verificações limitavam-se aos requisitos de certificação relativos às partes contratantes e não necessariamente aos trabalhadores diretamente envolvidos na execução do objeto do concurso.

Como a Lei 8.666/93 continha dispositivos restritivos, uma compreensão mais ampla das obrigações administrativas, ou seja, amplitude do verificado, procedeu da jurisprudência.

Assim, a Lei 14.133/21, no que lhe concerne, introduz uma série de dispositivos que ampliam os poderes e responsabilidades fiscalizadoras das administrações públicas. Este é especialmente o caso dos concursos para contratos de prestação permanente de serviços de recursos humanos.

Em uma contratação em tempo integral e ininterrupto, se ele não verificar o cumprimento das obrigações do contratante, isso certamente representaria uma grande mudança. Considerando que as leis anteriores tratavam do resultado, ou seja, o cumprimento do objeto do contrato, que, em princípio, consiste na prestação de trabalho, determinado produto ou serviço profissional, a nova lei tomou conhecimento dos novos contratos celebrados pela Administração, nomeadamente no que diz respeito ao recrutamento de pessoal permanente, que atribui novas responsabilidades à Administração em matéria de obrigações de fiscalização.

A evolução legislativa complementar mostra a devida atenção às características dos diversos objetos do tratado. As obrigações de revisão relativas

a contratos para fins de prestação de pontes ou assessoria jurídica específica possuem procedimentos e características que não são idênticas às obrigações de revisão de contratos de serviço ou contratos de proteção.

Nesse sentido, as obrigações fiscalizadoras estabelecidas pela Lei n.º 14.133/21 são mais objetivas e condizentes com os anseios sociais associados à contratação de trabalhadores terceirizados pela administração.

Contudo, o artigo 50.º das referidas novas regras estipula que os contratantes devem apresentar uma série de documentos relativos aos trabalhadores diretamente envolvidos na execução do contrato, tais como registros de horas, contracheques, salário, horas extras, bônus, feriados e muito mais. Também estabelece a exigência de que os contratantes demonstrem o cumprimento das obrigações estabelecidas em fontes voluntárias de obrigações, como acordos e convenções coletivas.

Se se presumir que a falta de verificação das obrigações do contratante, sendo juridicamente vinculativas, decorre do incumprimento da obrigação, então a consequência lógica é que se impõe a responsabilidade pela não realização da verificação. Esta responsabilidade é extracontratual ou subordinada, porque decorre de prescrições legais e não de prescrições legais.

Segundo o texto legal vigente, a obrigação de verificação específica em relação às obrigações trabalhistas relativas aos empregados diretamente envolvidos na execução do contrato é expressamente atribuída apenas aos seguintes tipos de emprego: serviços com dedicação excepcional do pessoal. Para outros contratos de gestão, a obrigação legal de verificação é limitada.

## **ÔNUS DA PROVA**

Atualmente, o ônus da prova está sendo revisto pelo Superior Tribunal de Justiça n.º 1.298.647-SP113, que apresenta o tema do regime geral de resposta n.º 1.118, que trata do ônus da prova em relação a um eventual ato ilícito quando considerando as obrigações trabalhistas. Conforme documento assinado no RE n.º 760.931 (tema n.º 246), para fins de funções administrativas acessórias, o prestador

de serviço

O tema 1118 da ordem do dia apresenta o tema 114 anunciado, que poderia ter sido evitado na decisão do recurso liminar nº 760.931, culminando no tema 246 da ordem do dia. Houve discussões detalhadas, entrevistas detalhadas, sintomas intermediários e inúmeras questões práticas. Mas o julgamento terminou com um pequeno pedaço de papel cheio de lacunas.

Uma das principais lacunas está no ônus da prova de que o contratante cumpriu as obrigações de verificação, principalmente em relação aos custos trabalhistas.

A Previsão Legislativa elimina a responsabilidade administrativa sendo reconhecido pela jurisprudência do STF de forma subjetiva e excepcional, impedindo a administração de colocar imediatamente o ônus da prova. Por outro lado, defende a presunção de legalidade e legitimidade dos atos administrativos. Mas a legalidade e legitimidade do ato também não implica negligência por parte de uma autoridade pública em relação à fiscalização.

A defesa de colocar o ônus da prova no poder público baseia-se na doutrina da relevância da prova, ou na necessidade de transferir o ônus da prova para as doutrinas de defesa. Esse raciocínio é especialmente enfatizado nas declarações da Ministra Rosa Weber e no direito do trabalho em geral.

No entanto, a legislação vigente sobre o ônus da prova parece fornecer o equilíbrio necessário no processo e, em princípio, uma vez que a situação real coloca o ônus da prova sobre a administração em um caso concreto, segue sentido. Sem a necessidade de evocar princípios defensivos ou aplicação inadequada até mesmo de um princípio banal da dignidade humana.

A redação original do artigo 818 da CLT foi simplificada demais, afirmando caber ao reclamante provar a afirmação. Concebido como um procedimento administrativo de recuperação de verbas trabalhistas, que no passado cumpriu seu objetivo, a doutrina e a jurisprudência trabalhista há muito adotam disposições legislativas processuais gerais sobre a distribuição do ônus da prova.

No entanto, a Reforma Trabalhista n.º 118, consagrada na Lei n.º 13.467, de 13 de julho de 2017, trouxe mudanças importantes quanto ao ônus da prova no

processo trabalhista, seguindo as alterações previstas no artigo 373 do Código de Processo Penal. Tais normas legais refletem a importância de uma análise dinâmica do ônus da prova em um caso concreto, enfatizando a natureza instrumental do processo.

Especifique a especificidade e dificuldade da tarefa ou a facilidade com que as provas podem ser obtidas por qualquer uma das partes. Isso dá ao magistrado a oportunidade de atribuir responsabilidade a qualquer uma das partes, sujeito ao devido processo. Desde que a tarefa não se impossibilite ou muito difícil. Este processo é o órgão nacional utilizado para resolver disputas e deve ser direcionado para uma solução fatural e justa.

O poder judicial é exercido com a finalidade de eliminar as controvérsias e garantir a justiça por meio da operação concreta da vontade da lei. A nova lei de licitações apoia amplamente os argumentos atuais sobre o ônus da prova. Porque o referido diploma legal enumera várias formas de a administração poder cumprir as suas obrigações de fiscalização, sobretudo no que diz respeito aos custos laborais.

Uma vez que as responsabilidades de uma Administração são definidas pelos documentos e disposições de status adotados para o desempenho das funções de fiscalização do contratado, torna-se mais fácil para a Administração obter provas.

A comprovação do cumprimento de suas obrigações, expostas de forma objetiva e detalhada, não representa, portanto, um ônus maior para o Estado.

Nesse sentido, para que a Administração exclua a suposta responsabilidade vicária, o cumprimento de sua obrigação legal deve ser comprovado em juízo, devendo a outra parte, no caso o autor, ainda provar em juízo o inadimplemento. prática de inspeção. A título de exemplo de pagamento do FGTS, a Administração é obrigada a exigir do contratante a comprovação da caução do FGTS em relação aos empregados diretamente envolvidos na execução, nos termos do artigo 50, inciso III, da Lei n.º 14, 133/21. Negociável. Assim que a prova é apresentada ao tribunal, a administração se livra do ônus processual. No entanto, o autor pode apontar a falsidade do documento, por exemplo, identificando declarações

pessoais, ou pagamento a menor, ou falha parcial na verificação desse aspecto.

A Administração tem o ônus de provar que cumpriu com suas obrigações objetivas, devendo ser expressamente declarado, comprovado e avaliado qualquer ato ou fato que ultrapasse suas obrigações objetivas.

Mudanças culturais no mundo do trabalho são necessárias e urgentes devido à participação do Estado no processo trabalhista. Em primeiro lugar, este último recorre as vias de recurso habituais sem documentos de comprovação efetivos, com o cuidado de exercer o direito de regresso contra o agente causador do dano, devendo renunciar à sua mera função. No entanto, a gestão tem que fazer o seu trabalho. E assumam seu papel social, pare de depender de leis de exclusão e desenvolva melhores mecanismos de emprego e responsabilidade.

Os trabalhadores devem ter mecanismos garantidos para o exercício de seus direitos. Em particular, deve fazer valer os direitos durante a vigência dos contratos governamentais, denunciar fraudes e apoiar efetivamente as inspeções.

O conhecimento de infrações aos termos dos contratos administrativos permite que a administração preserve o interesse público, desde que tenha mecanismos para reclamar ou deduzir possíveis danos do contrato. A verificação deve obedecer às características do objeto do contrato previstas na nova lei.

Para um reclamante, as alegações de descumprimento de inspeções, pagamentos em atraso ou seleção inadequada de empreiteiros devem ser específicas, detalhadas e baseadas em evidências concretas, e não apenas generalidades "relevantes", não reclamações em cada processo.

Os magistrados asseguram a implementação de um processo equilibrado quanto aos seus pressupostos consoante o Estado de Direito e o devido processo legal, e condenações baseadas em convicções probatórias, circunstâncias de facto e obrigações processuais: por um lado, há interesses públicos, por outro, que devem ser protegidos da devastação desenfreada.

A consciência do valor constitutivo não pode esquecer as consequências práticas correspondentes de cada caminho tomado da escolha axiomática, assim, com argumentos jurídicos e processuais específicos, o equilíbrio se dará no

movimento administrativo-contratual e jurídico. Essa é uma questão muito importante, e é importante responsabilizar a administração pelo pagamento dos trabalhadores terceirizados.

O mínimo de atenção às complexas doutrinas jurídicas associadas à responsabilidade civil e às regras processuais quanto ao ônus da prova pode resolver a maioria dos pedidos relacionados à imposição de responsabilidade adicional à administração. Usar o pressuposto da dignidade humana como “fundamento” de qualquer argumento em defesa dos trabalhadores é inconsistente com o Estado Democrático de Direito e, infelizmente, torna o pressuposto axiomáticamente vazio.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Assim, tanto a Administração Pública quanto os interessados em celebrar contratos com ela estão sujeitos às disposições legais aplicáveis ao processo licitatório. Essas ferramentas incluem os princípios dos documentos de licitação obrigatórios, que estabelecem todos os termos do contrato, a declaração de propósito, as partes contratantes e as obrigações das partes contratantes, entre outras disposições.

Outro princípio que rege esse recrutamento é o julgamento objetivo, que impede o subjetivismo administrativo. As licitantes são contratadas após o atendimento das exigências previamente definidas no edital. Após a entrega do objeto do contrato, será produzida uma certidão e efetuado o respectivo pagamento.

Conforme mencionado acima, a principal característica das responsabilidades da administração é o direito/dever de fiscalizar a execução do contrato. Acontece que esta função também deve respeitar os princípios acima. Por outro lado, os ganhos sociais conquistados historicamente estão diretamente relacionados à melhoria da qualidade de vida e ao desenvolvimento social do país.

Nesse sentido, a informação deve ser usada não apenas para responsabilizar os governos, mas também para fornecer um meio eficaz e eficiente de exercer seus poderes/deveres e garantir que os direitos dos trabalhadores sejam

adequadamente protegidos. Como defesa do bem público, como o direito difuso.

A descentralização é considerada uma regra do governo desde a aprovação do Decreto-Lei n.º 200/67 sendo realizada por terceirização contratual por meio de processo licitatório.

Há quem defenda que a terceirização da mão de obra humana é em si incompatível com a atual Constituição, e a vê como uma prática mercadológica contrária aos princípios constitucionais da valorização do trabalho e da dignidade do trabalhador.

A rivalidade entre capital e trabalho como verdadeiros inimigos é uma bandeira comum no campo do trabalho, mas na realidade deveriam ser considerados aliados do desenvolvimento econômico e social de um determinado local.

Contudo, o fenômeno da terceirização é reconhecido por nossa sociedade e pelas instituições democráticas como sinônimo de trabalho precário e exploração do trabalho, contamina a análise jurídica das reivindicações e impõe uma visão pejorativa a todos os usuários do serviço, além de atribuir ao Estado um papel de seguro universal.

A subresponsabilidade administrativa direta pelos encargos laborais dos trabalhadores contratados para o trabalho, e a subresponsabilidade administrativa dentro dos parâmetros legais que lhe são atribuídos, exercendo uma tutela ampla e eficaz, deve exercer e, por conseguinte, assumir a responsabilidade no âmbito desta atividade. Mas sim, deve receber tratamento adequado, ou seja, em casos excepcionais, deve ser considerado por outros ramos jurídicos.

A responsabilidade requer adesão às regras processuais e questões relacionadas, bem como um equilíbrio entre privilégios e responsabilidades. A culpa, o nexo de causalidade e os danos têm regras e disciplinas integradas ao nosso ordenamento jurídico, e talvez o STF seja o único responsável por sinalizar.

Nesse sistema de freios e contrapesos, o direito positivo deve expressar a legitimidade democrática e observar e responder às mudanças sociais. Os juízes também devem estar atentos à sociedade sem ignorar as restrições impostas pelo legislador. Os funcionários são responsáveis por observar o ordenamento jurídico e

as diretrizes para o desenvolvimento social do país. O movimento em direção à justiça social e à segurança jurídica exige um diálogo mais amplo entre as legislações administrativa, civil e trabalhista sobre custos trabalhistas e responsabilidade administrativa por descumprimento de empreiteiras.

Nesse sentido, faz-se necessário discutir novas legislações licitatórias, teorias e qualificações legais em matéria de responsabilidade civil, princípios e direitos trabalhistas. Outra reflexão importante que deve emergir desse diálogo diz respeito aos limites da responsabilidade do regime, que atualmente é ilimitada. Ao mesmo tempo, deve-se considerar que a responsabilidade decorre apenas das obrigações sujeitas a verificação, se comprovado o fato de não verificação pela administração.

Por fim, embora seja possível responsabilizar a gestão direta pelos custos da mão de obra terceirizada, seus contornos ainda são muito debatidos e o debate está longe de terminar.

## REFERÊNCIAS

CASSAR, Vólia Bomfim; BORGES, Leonardo Dias. **COMENTÁRIOS Á REFORMA TRABALHISTA**, 2ª ed. São Paulo, Método, 2018.

ALEXANRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. **Ressumo de direito administrativo descomplicado**. 11ª edição. São Paulo/SP: Editora Forense Ltda, 2018.

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil. Organizado por Equipe Rideel. São Paulo/SP: VadeMecum Compacto de Direito Rideel, 20ª ed. 2022. P. 25.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei 5452, de 01 de maio de 1943. Organizado por Equipe Rideel. São Paulo/SP: VadeMecum Compacto de Direito Rideel, 20ª ed. 2022.

BRASIL. **Código de Processo Civil**. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Organizado por Equipe Rideel. São Paulo: VadeMecum Compacto de Direito Rideel, 20ª ed. 2022.

BRASIL. Lei nº 8.666, de 21 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, DF, 22 jun. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8666cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8666cons.htm). Acesso em: 17 abr 22.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula 331**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/sumulas>. Acesso em :17 abr 22.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista interposto na vigência da Lei nº 13015/2014**. Responsabilidade Subsidiária. Ente Público. Tomador de Serviços. Fiscalização não demonstrada. Ônus da Prova. Processo nº 10003-02.2015.5.03.0027, 2ª Turma Rel. Ministro MARIA HELENA MALLMANN, DEJT 04/10/2019. <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/765271404/recurso-de-revista-rr-100030.02.2015.5.03.0027>. Acesso em: 17 abr 22.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista interposto sob a égide da Lei no 13.015/2014**. Responsabilidade Subsidiária. Administração Pública Indireta. Ônus das Provas. Súmula nº 331, V e VI, do TST. Processo nº 984-40.2013.5.15.0113, Relatora Ministra: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, 8.ª Tuma, DE JT13/09/2019 <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/756709773/recurso-de-revista-rr-9844020135150113/inteiro-teor-756710427>. Acesso em: 17 abr 22.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Agravo Interno em Reclamação**. Responsabilidade Subsidiária do Ente Público. Deveres de fiscalização do cumprimento das obrigações trabalhistas. Recl 26252 AGR/BA, Rel. Min. Rosa Weber, 1ª Turma DJe 06/02/2019. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/detalhe.asp?incidente=5122913>. Acesso em 27 abr 22.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Declaratória de Constitucionalidade:** ADC 16 DF. Partes: Governador do Distrito Federal. PGDF- Roberta Fragoso Menezes Kaufmann e outros (A/S). Rel. Cezar Peluso, Brasília, em 24/11/2010. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=627165>. Acesso em 27 abr 22.

STUCHI, Victor Hugo Nazário. **Prática Trabalhista**. 6ª Edição. São Paulo/SP: editora Método, 2018.