

# UMA BREVE ANÁLISE DO TRATAMENTO DISPENSADO À TERCEIRIZAÇÃO NA LEI Nº 8.666/1993 E NA LEI Nº 14.133/2021<sup>120</sup>

*The possible (and desirable) dialogue between historical analysis and legal analysis of taxation: perspectives and possibilities in the Brazilian experience*

*Breve análisis del tratamiento de la subcontratación en la ley 8.666/1993 y en la ley 14.133/2021*

Carolina Nobre Kabke<sup>121</sup>  
Marco Antônio César Villatore<sup>122</sup>

## Resumo

O presente artigo tem como objetivo analisar o tratamento dado ao fenômeno da terceirização pela Lei nº. 8.666/1993 e pela Lei nº. 14.133/2021, tendo em vista que ambas as normas são marcos regulatórios das licitações e dos contratos administrativos. A primeira, vigente por 30 anos, será revogada no dia 1º de abril de 2023, ficando em vigor apenas a segunda, a editada em 2021. O tema da terceirização é bastante delicado, pois é, muitas vezes, utilizado para fraudar as leis trabalhistas, gerando, assim, a precarização laboral. Logo, é um assunto que necessita de ampla normatização, o que não era uma realidade no Brasil. Para tanto, será conceituada a terceirização, seguida de um breve histórico do seu surgimento até os dias atuais, bem como a evolução que a regulamenta. Posteriormente, abordar-se-á tal fenômeno no âmbito da Administração Pública. Por fim, será apresentada a maneira como a terceirização é tratada nas duas leis mencionadas acima. O estudo, como metodologia, trata-se de uma pesquisa qualitativa com análise de lei, jurisprudência e doutrina.

**Palavras-chaves:** Terceirização. Administração Pública. Lei nº. 8.666/1993. Lei nº. 14.133/2021.

**SUMÁRIO:** Introdução; 1. Noções de terceirização; 2. Terceirização na Administração Pública; 3. Terceirização na lei nº 8.666/1993; 4. Terceirização na nova lei de licitações e contratos: lei nº 14.133/2021. 4. Conclusão; Referências bibliográficas.

---

<sup>120</sup> Recebido em 12/março/2023. Aceito para publicação em 10/maio/2023.

<sup>121</sup> Bacharela em Comunicação Social – Jornalismo e em Direito. Advogada. E-mail: carolinakabke@gmail.com

<sup>122</sup> Pós-Doutor em Direito Econômico pela *Università degli studi di Roma II, "Tor Vergata"*. Doutor em Direito do Trabalho e Previdência Social pela *Università degli studi di Roma I, "La Sapienza"*, revalidado pela Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC). Professor do Programa de Pós-graduação em Direito da UFSC. Coordenador do Núcleo de Estudos Avançados de Direito do Trabalho e Socioeconômico (NEATES) da UFSC. Advogado. E-mail: marcovillatore@gmail.com

## INTRODUÇÃO

A terceirização é uma realidade tanto no âmbito privado como no público. Esse fenômeno vem avançando no Brasil desde os anos 1990, porém até há alguns anos a regulamentação do assunto era deficitária em ambas as esferas.

O uso de mão de obra terceirizada pelas empresas tomadoras de serviço visa a um aumento na flexibilização organizacional, à partilha de riscos e à redução de custos. No entanto, por inúmeras vezes, é utilizada com a finalidade de fraudar a legislação trabalhista, acarretando uma precarização dos trabalhadores terceirizados. Em vista disso, é importante que haja um marco regulatório eficaz para que, mesmo com a terceirização, os direitos dos trabalhadores sejam assegurados.

A terceirização no setor público, foco do presente artigo, deve ter maior atenção, visto que, se houver falha no cumprimento dos encargos trabalhistas por parte da empresa prestadora de serviços, o empregado não terá o vínculo empregatício reconhecido com o ente público, podendo ficar sem a contraprestação dos serviços prestados.

Atualmente, na esfera pública, já é possível encontrar mais normas regulando o tema. Tem-se, além de outras, a Lei nº. 8.666/1993 (que será revogada em 1º. de abril de 2023) e a Lei nº. 14.133/2021, Leis de Licitação e Contratos Administrativos, que apresentam dispositivos regulatórios de alguns aspectos relacionados à terceirização.

A regulamentação da terceirização na Lei nº. 8.666/1993 é bastante limitada, precisando ser aplicada conjuntamente com outras leis e súmulas. Já a “Nova Lei de Licitações e Contratos Administrativos” apresenta uma maior preocupação com a normatização envolvendo os direitos dos trabalhadores terceirizados. Dessa forma, o presente trabalho visa a analisar a forma de tratamento dispensado pelas duas leis recém citadas.

Para melhor entendimento do assunto, este artigo inicialmente aborda a noção de terceirização, trazendo seu conceito doutrinário e legal, e apresenta um breve histórico desde o seu surgimento até os dias atuais. Em seguida, expõe como a terceirização é aplicada na Administração Pública, por meio das normas constitucionais, legais e jurisprudenciais. Por fim, exhibe os dispositivos

de ambas as leis de licitações e contratos administrativos que serão aplicados à terceirização.

Como metodologia, o estudo trata-se de uma pesquisa qualitativa com análise de lei, jurisprudência e doutrina.

## 1. NOÇÕES DE TERCEIRIZAÇÃO

A terceirização é a transferência de execução de determinadas atividades da empresa tomadora dos serviços a empresas prestadoras de serviço.

Ocorre a terceirização quando uma empresa, em vez de executar diretamente com seus empregados, contrata outra empresa para que esta os realize, com o seu pessoal sob a sua responsabilidade. O empregado é contratado pela empresa intermediadora (empregadora), mas presta serviços em outro local (empresa tomadora).<sup>123</sup>

A terceirização é um fenômeno mundial que, de acordo com Cunha<sup>124</sup>, surgiu a partir da Revolução Industrial, no século XIX, sendo influenciada pelo fordismo/taylorismo, modelo norte-americano que tinha uma estrutura laboral verticalizada e concentrada. Porém, na década de 1970, o modelo japonês, o toyotismo, passa a inspirar a horizontalidade e flexibilização do trabalho.

No Brasil, conforme Biavaschi<sup>125</sup>, a terceirização ganha força a partir dos anos 1990 como estratégia para aumentar a flexibilidade da organização, partilhar riscos e reduzir custos.

Sendo a competitividade a palavra de ordem ditada pelo processo de globalização e da ideologia neoliberal, diversas empresas passaram a ver a terceirização como única forma de reduzir custos, mormente encargos sociais, trabalhistas e fiscais, procurando, com tal prática,

---

<sup>123</sup> CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho**. 5. ed. Salvador: JusPodivm, 2019. p. 669.

<sup>124</sup> CUNHA, Tadeu Henrique Lopes da. O fordismo/taylorismo, o toyotismo e as implicações na terceirização. **Boletim Científico ESMPU**, a. 15, n.º. 47, jan./jun. 2016, p. 183/210. Brasília, Brasil Disponível em: <<http://escola.mpu.mp.br/publicacoes/boletim-cientifico/edicoes-do-boletim/boletim-cientifico-n-47-janeiro-junho-2016/o-fordismo-taylorismo-o-toyotismo-e-as-implicacoes-na-terceirizacao>>. Acesso em: 20 de fevereiro de 2022. p. 183 e 185.

<sup>125</sup> BIAVASCHI, Magda Barros. A justiça do trabalho e terceirização: um estudo a partir dos processos judiciais. **A justiça do trabalho e sua história: os direitos dos trabalhadores no Brasil**/ organizadores: Ângela de Castro Gomes e Fernando Teixeira da Silva. p.447-480. Campinas, SP: Editora da Unicamp, 2013. p. 455.

diminuir o quantitativo de empregados e contratar com número cada vez maior de “colaboradores” autônomos ou pequenos empresários.<sup>126</sup>

Apesar da terceirização estar avançando no Brasil desde os anos 90, sua regulamentação ocorreu apenas em 2017 com a promulgação da Lei nº. 13.429/2017, que incluiu artigos 4º. - A ao 5º. - D na Lei nº. 6.019/1974 (Lei do trabalho temporário). A primeira previsão sobre terceirização, segundo Correia<sup>127</sup>, ocorreu no artigo 455 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), que trata especificamente da subempreitada.

Ainda de acordo com o autor, antes da regulamentação legal, coube ao Tribunal Superior do Trabalho realizar a disciplina jurídica através da edição da Súmula nº. 331. Entretanto, mesmo com a previsão em lei, a citada súmula ainda está sendo aplicada.

Cabe destacar a diferença entre o trabalho terceirizado e o temporário, ambos regulamentados pela Lei nº. 6.019/1974. Aquele, conforme visto acima, é a transferência de atividade ou serviço específico de uma empresa a outra a fim de que a tomadora de serviços opere com empregados terceirizados. Nesse caso, não há prazo determinado para a execução dos serviços. Já o trabalho temporário, de acordo com a previsão do artigo 2º. da referida norma, é a intermediação de mão de obra de um trabalhador por uma empresa prestadora de serviços. Contudo, deve ser com prazo determinado.

A terceirização foi um dos assuntos que sofreu alterações com a Reforma Trabalhista, Lei nº. 13.467/2017. Entre elas é que se passou a admitir expressamente a terceirização das atividades-fim ou principais da empresa, o que antes era permitido apenas para as atividades-meio ou secundárias.

Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que possua capacidade econômica compatível com a sua execução. (art. 4º. - A, Lei nº. 6.019/1974)

---

<sup>126</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva Educação, 2018. p. 360/361.

<sup>127</sup> CORREIA, Henrique. *Op. cit.* p. 669.

Não obstante a permissão da terceirização da atividade principal da empresa tomadora de serviço, conforme previsto nos parágrafos do artigo 4º.-A da Lei nº. 6.019/1974, a empresa prestadora de serviços é quem contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores. Logo, não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores e a empresa contratante. Com isso, de acordo com Garcia<sup>128</sup>, ficam excluídos os requisitos previstos no artigo 3º. da CLT, que caracterizam o empregado, pois não haverá personalidade e subordinação entre o trabalhador terceirizado e a empresa contratante.

No que se refere à empresa tomadora, não deve importar a personalidade quanto a quem está efetivamente prestando os serviços terceirizados, mas sim a atividade especializada contratada, sendo irrelevante qualquer substituição de trabalhadores da prestadora. O ente tomador, na terceirização, contrata o serviço empresarial especializado, mas não a mão de obra ou certo trabalhador.<sup>129</sup>

Na terceirização há uma relação triangular – empresa tomadora do serviço, empresa prestadora de serviços e o trabalhador –, diferentemente da tradicional relação de emprego que é bilateral – empregador e empregado. Logo, o vínculo empregatício será entre o trabalhador e a empresa prestadora de serviços.

Entre a empresa tomadora (contratante) e a prestadora de serviço é firmado um contrato de natureza civil ou empresarial (contrato de prestação de serviços). Diversamente, entre a empresa prestadora de serviço e o empregado é firmado o contrato de trabalho. O vínculo de emprego, assim, existe entre o empregado e a prestadora, mas aquele presta serviço à empresa tomadora (contratante).<sup>130</sup>

Contudo, de acordo com Correia<sup>131</sup>, se houver a comprovação de personalidade e de subordinação entre o terceirizado e a tomadora de serviços, será uma terceirização ilegal, sendo assim, declarado o vínculo direto entre as duas partes.

---

<sup>128</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. – 16. ed. rev., ampl. e atual – São Paulo: Editora JusPodivm, 2022. p. 411.

<sup>129</sup> *Ibidem*, p. 411.

<sup>130</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Op. cit.* p. 407.

<sup>131</sup> CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho**. p. 676.

Outro aspecto a ser mencionado diz respeito à responsabilidade da empresa prestadora de serviços, bem como da tomadora, no caso de inadimplemento das obrigações trabalhistas. Apesar de a Lei nº. 6.019/1974, no artigo 4º.-B, prever os requisitos necessários para o funcionamento da empresa prestadora de serviços, dentre eles ter um capital compatível com o número de empregados, a empresa contratante pode ser responsabilizada no caso de descumprimento dos encargos trabalhistas. A norma disciplinadora da terceirização, a Lei nº. 6.019/1974, determina, no § 5º. do artigo 5º.-A, que a empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorreu a prestação de serviços. Porém, segundo Correia<sup>132</sup>, o mencionado parágrafo tem de ser combinado com o item IV da Súmula nº. 331 do TST, já que esse prevê que é condição para a responsabilização da contratante a participação na relação processual e que conste no título executivo judicial. A responsabilidade subsidiária, de acordo com Leite<sup>133</sup>, é aquela que o tomador dos serviços somente responderá pela dívida quando esgotada a solvência ou o patrimônio da empresa contratada para prestar os serviços.

## 2. TERCEIRIZAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

A terceirização não ocorre apenas na seara privada, mas também na Administração Pública, todavia com mais restrições.

No âmbito da Administração Pública, há alguns regulamentos que regem especificamente a execução indireta de certos serviços. A primeira norma que previu a possibilidade de terceirizar as atividades foi o Decreto nº. 200/1967. Entretanto, o referido decreto apenas autorizava a descentralização de atividades da Administração Federal para órbita privada, ele não a regulamentava.

Art. 10. A execução das atividades da Administração Federal deverá ser amplamente descentralizada.

§ 1º. A descentralização será posta em prática em três planos principais:

---

<sup>132</sup> *Ibidem*. p. 684.

<sup>133</sup> LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. p. 375.

(...)

c) da Administração Federal para a órbita privada, mediante contratos ou concessões.

(...)

§ 7º. Para melhor desincumbir-se das tarefas de planejamento, coordenação, supervisão e controle e com o objetivo de impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa, a Administração procurará desobrigar-se da realização material de tarefas executivas, recorrendo, sempre que possível, à execução indireta, mediante contrato, desde que exista, na área, iniciativa privada suficientemente desenvolvida e capacitada a desempenhar os encargos de execução.

Em 2018, foi editado o Decreto nº. 9.507/2018 a fim de dispor acerca da execução indireta, através de contratação, de serviços da administração pública federal direta, autárquica e fundacional e das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. O decreto prescreve expressamente quais são os serviços que não poderão ser objeto de terceirização. Contudo, o § 1º. do artigo 3º. autoriza que os serviços auxiliares, instrumentais ou acessórios, dos quais é vedada a execução indireta, possam ser realizados de maneira terceirizada.

Importante observar que, diferentemente da esfera privada, a terceirização na Administração Pública somente ocorrerá nas atividades-meio e não nas atividades-fim. De acordo com Paula e Pamplona Filho<sup>134</sup>, atividade-fim é aquela que diz respeito ao objetivo institucional da pessoa jurídica de direito público, enquanto a atividade-meio é a que tem por objetivo permitir que a atividade-fim seja desempenhada.

Contudo, conforme menciona Correia<sup>135</sup>, há a possibilidade de terceirizar atividade essencial do Estado, como saúde e educação, através das Organizações Sociais, instituídas pela Lei nº. 9.637/1998, declarada constitucional pelo Supremo Tribunal Federal na ADI nº. 1.923/DF.

Cabe ressaltar que o Enunciado nº. 75 da 2ª. Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho determina que a Lei nº. 6.019/1974, atualmente a norma que regula a terceirização no âmbito privado, não serve como marco regulatório para a esfera pública. Isso se deve ao fato de a lei

---

<sup>134</sup> PAULA, Eduardo Loula Novais de; PAMPLONA FILHO, Rodolfo Mário Veiga. A administração pública e a possibilidade do pagamento direto aos trabalhadores pelo inadimplemento de obrigações trabalhistas pela empresa terceirizada. **Revista dos Tribunais**, v. 106, n. 978, p. 21-36, abr. 2017, São Paulo, Brasil. p. 24.

<sup>135</sup> CORREIA, Henrique. *Op. cit.* p. 702.

autorizar a execução indireta da atividade-fim, o que geraria contrariedade à previsão constitucional, do inciso II do artigo 37, que estabelece a obrigatoriedade de concurso público para provimento dos cargos e empregos públicos.

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.

Outro aspecto diverso entre a esfera pública e a privada é o reconhecimento do vínculo empregatício. Enquanto naquela a constatação de irregularidade na terceirização pode acarretar vínculo de emprego entre a tomadora do serviço e o empregado terceirizado, nessa não há que se falar em vínculo empregatício entre a Administração Pública e o prestador de serviço. Essa vedação, além da previsão constitucional, já mencionada, acerca da obrigatoriedade de concurso público, está prevista no item II da Súmula nº. 331 do TST, bem como na Orientação Jurisprudencial 383 da Seção I de Dissídios Individuais, ambas do TST.

Súmula 331 - 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 (...)

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).

OJ 383. TERCEIRIZAÇÃO. EMPREGADOS DA EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS E DA TOMADORA. ISONOMIA. ART. 12, "A", DA LEI Nº. 6.019, DE 03.01.1974. (mantida) - Res. 175/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com ente da Administração Pública, não afastando, contudo, pelo princípio da isonomia, o direito dos empregados terceirizados às mesmas verbas trabalhistas legais e normativas asseguradas àqueles contratados pelo tomador dos serviços, desde que presente a igualdade de funções. Aplicação analógica do art. 12, "a", da Lei nº. 6.019, de 03.01.1974.



De acordo com Garcia<sup>136</sup>, na linha do entendimento da Orientação Jurisprudencial, acima mencionada, se a tomadora dos serviços tiver empregados próprios e empregados terceirizados que exerçam a mesma função e em idênticas condições, deve-se aplicar a mesma remuneração e os mesmos direitos trabalhistas a ambos os empregados, a fim de não acarretar tratamento discriminatório entre eles. Ocorre que, ainda segundo o autor, o Supremo Tribunal Federal, no Recurso Extraordinário 635.546/MG, fixou tese de repercussão geral, Tema 383, com entendimento contrário.

A equiparação de remuneração entre empregados da empresa tomadora de serviços e empregados da empresa contratada (terceirizada) fere o princípio da livre iniciativa, por se tratar de agentes econômicos distintos, que não podem estar sujeitos a decisões empresariais que não são suas.<sup>137</sup>

Incumbe mencionar, ainda, que a responsabilidade da Administração Pública em relação ao inadimplemento dos encargos trabalhistas é subsidiária, tendo em vista a previsão dos itens IV e V da Súmula nº. 331 do TST e do artigo 121 da nova lei de licitação e contrato, Lei nº. 14.133/2021. Porém, para que haja tal responsabilização há algumas especificações que serão mencionadas em momento oportuno neste artigo.

No âmbito da Administração Pública, também há uma relação triangular, entretanto, entre a tomadora dos serviços e a empresa prestadora de serviços não se tem um contrato civil como é na esfera privada, mas sim um contrato administrativo precedido, em regra, de licitação, conforme previsto no inciso XXI do artigo 37 da Constituição de 1988.

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:

(...)

XXI - ressalvados os casos especificados na legislação, as obras, serviços, compras e alienações serão contratados mediante processo de licitação pública que assegure igualdade de condições a todos os concorrentes, com cláusulas que estabeleçam obrigações de pagamento, mantidas as condições efetivas da proposta, nos termos

<sup>136</sup> GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. *Op. cit.* p. 424.

<sup>137</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº. 635.546**. Recorrente: Caixa Econômica Federal – CEF. Recorrido: Rosch Administradora de Serviços e Informática Ltda. Ministro Relator: Marco Aurélio. Plenário. Brasília, 29 de março de 2019.

da lei, o qual somente permitirá as exigências de qualificação técnica e econômica indispensáveis à garantia do cumprimento das obrigações.

Importante traçar a diferença entre o contrato civil e o contrato administrativo. O primeiro é pelo direito privado, segundo Coelho<sup>138</sup>, “é o negócio jurídico bilateral ou plurilateral gerador de obrigações para uma ou todas as partes, às quais correspondem direitos titulados por elas ou por terceiros”, ou seja, é um acordo de vontades. Já o contrato administrativo, segundo o artigo 54 da Lei nº. 8.666/1993 e o artigo 89 da Lei nº. 14.133/2021, regula-se pelos preceitos de direito público, isto é, visam à satisfação do interesse público. Outra diferença entre os mencionados contratos é que neste último, segundo Alexandrino e Paulo<sup>139</sup>, há as chamadas cláusulas exorbitantes, que são tidas como prerrogativas da administração pública. Essas cláusulas encontram-se elencadas no artigo 58 da Lei nº. 8.666/1993 e no artigo 104 da Lei nº. 14.133/2021. Dentre elas, está a de a administração fiscalizar a execução do contrato.

Tais “cláusulas”, em verdade, decorrem diretamente da lei e configuram prerrogativas de direito público conferidas pela lei exclusivamente à administração pública, tendo em vista a sua atuação na qualidade de poder público. São chamadas “exorbitantes” porque extrapolam aquilo que existe, aquilo que seria admitido no direito comum (direito privado); por esse motivo, são elas, por vezes, referidas como “cláusulas exorbitantes do direito comum” (são “cláusulas” de direito público que exorbitam os limites existentes no direito comum).<sup>140</sup>

Ainda, conforme Alexandrino e Paulo<sup>141</sup>, outra característica dos contratos de direito público é o dever de, em regra, serem precedidos de licitação.

O Brasil terá, por 2 anos, duas leis vigentes regulando as licitações e os contratos no âmbito da Administração Pública, são elas: a Lei nº. 8.666/1993 e a Lei nº. 14.133/2021. Com isso, conforme prevê o artigo 191 da Lei nº. 14.133/2021, a partir da entrada em vigência da nova norma

---

<sup>138</sup> COELHO, Fábio Ulhoa. **Curso de direito civil: contratos**. volume 3. – 8. ed. rev., atual. e ampl. – São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2016. p. 37.

<sup>139</sup> ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. **Direito administrativo descomplicado**. – 24. ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2016. p. 576.

<sup>140</sup> *Ibidem*, p. 576.

<sup>141</sup> *Ibidem*, p. 577.

regulamentadora até a data de revogação do antigo regulamento, que será dia 1º. de abril de 2023, o administrador poderá optar por um dos dois regimes. Entretanto, a opção deverá ser indicada expressamente no edital e não poderá haver a aplicação combinada de ambas as normas.

### 3. TERCEIRIZAÇÃO NA LEI Nº. 8.666/1993

Antes de analisar a maneira pela qual foi abordada a terceirização na Lei nº. 8.666/1993, importante apresentar o conceito de licitação, que é um procedimento administrativo que visa à seleção da proposta mais vantajosa para a Administração Pública, bem como garantia à observância de outros princípios constitucionais, conforme previsão no artigo 3º. da referida lei.

A doutrina conceitua licitação como um procedimento administrativo, de observância obrigatória pelas entidades governamentais, em que, observada a igualdade entre os participantes, deve ser selecionada a melhor proposta dentre as apresentadas pelos interessados em com elas travar determinadas relações de conteúdo patrimonial, uma vez preenchidos os requisitos mínimos necessários ao bom cumprimento das obrigações a que eles se propõem.<sup>142</sup>

Conforme visto anteriormente, alguns regulamentos regem a terceirização de no âmbito público. Sobre esse assunto, a lei em questão trata apenas da responsabilidade quanto aos encargos trabalhistas resultantes da execução do contrato. Porém, a norma prevê, na fase de habilitação do processo licitatório, requisitos a serem preenchidos pelo licitante para ser considerado habilitado na licitação. Dentre os requisitos está a comprovação de regularidade trabalhista, conforme inciso IV do artigo 29 da Lei nº. 8.666/1993. De acordo com Alexandrino e Paulo<sup>143</sup>, a habilitação tem a finalidade de garantir que o licitante apresente condições financeiras e idoneidade para cumprir adequadamente o contrato objeto da licitação, caso seja vencedor do certame.

---

<sup>142</sup> ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. *Op. cit.* p. 643.

<sup>143</sup> *Ibidem*, p. 672.

Ainda sobre a documentação que visa comprovar a regularidade trabalhista, a lei apresenta, especificamente, nos incisos IV e V do artigo 29 da Lei nº. 8.666/1993, o rol do que será exigido.

Art. 29. A documentação relativa à regularidade fiscal e trabalhista, conforme o caso, consistirá em:

(...)

IV - prova de regularidade relativa à Seguridade Social e ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), demonstrando situação regular no cumprimento dos encargos sociais instituídos por lei.

V - prova de inexistência de débitos inadimplidos perante a Justiça do Trabalho, mediante a apresentação de certidão negativa, nos termos do Título VII-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.

A Administração Pública apresenta, portanto, como uma de suas prerrogativas fiscalizar a execução do contrato. Inclusive, segundo o inciso VII do artigo 78, o desatendimento das determinações da autoridade responsável pelo acompanhamento e fiscalização da execução do contrato é motivo para rescindi-lo. Essa rescisão, conforme previsão conjunta do inciso I do artigo 79 e do inciso VII do artigo 78, poderá ser determinada de maneira unilateral pela administração, pois, de acordo com o inciso II do artigo 58 da Lei nº. 8.666/1993, a rescisão unilateral é uma das outras prerrogativas da administração pública.

Art. 58. O regime jurídico dos contratos administrativos instituído por esta Lei confere à Administração, em relação a eles, a prerrogativa de:

(...)

II - rescindi-los, unilateralmente, nos casos especificados no inciso I do art. 79 desta Lei;

III - fiscalizar-lhes a execução;

(...)

Art. 78. Constituem motivo para rescisão do contrato:

(...)

VII - o desatendimento das determinações regulares da autoridade designada para acompanhar e fiscalizar a sua execução, assim como as de seus superiores;

Art. 79. A rescisão do contrato poderá ser:

I - determinada por ato unilateral e escrito da Administração, nos casos enumerados nos incisos I a XII e XVII do artigo anterior;

A fiscalização contratual é de suma importância para a Administração Pública, porque, além de garantir que os direitos dos trabalhadores estão sendo assegurados, podendo, assim, ser causa da extinção do contrato, comprovada a sua realização, o ente público poderá se isentar da

responsabilidade em relação aos encargos trabalhistas, no caso de inadimplemento da empresa contratada.

Como referido acima, a Lei nº. 8.666/1993 prevê expressamente sobre a responsabilidade da administração pública em relação aos encargos trabalhistas que resultarem da execução do contrato. Essa determinação é encontrada no *caput* e no § 1º. do artigo 71. O dispositivo prescreve que, regra geral, a empresa contratada é a responsável pelos encargos trabalhistas. Com isso, o § 1º. do referido artigo enfatiza que, no caso de inadimplência do contratado, a responsabilidade pelo pagamento não poderá ser transferida automaticamente para a administração pública.

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

§ 1º A inadimplência do contratado, com referência aos encargos trabalhistas, fiscais e comerciais não transfere à Administração Pública a responsabilidade por seu pagamento, nem poderá onerar o objeto do contrato ou restringir a regularização e o uso das obras e edificações, inclusive perante o Registro de Imóveis.

Apesar de a legislação tratar da responsabilidade do ente público no caso de inadimplemento dos encargos trabalhistas por parte da empresa contratada a aplicação do referido dispositivo deve ser realizada combinada com o item V da Súmula nº. 331 do Tribunal Superior do Trabalho. Isso se deve pelo fato do regramento legal prever apenas que a responsabilidade será da empresa contratada e no caso de seu inadimplemento, tal responsabilidade não se transferirá para o ente público de forma automática, ou seja, é silente em relação à forma de responsabilização, se solidária ou subsidiária.

Dessa forma, a Súmula nº. 331 do TST determina expressamente que a responsabilidade da administração acontecerá de forma subsidiária.

**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.**  
(...)

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.

Cabe ressaltar que o texto anterior da súmula determinava a responsabilidade subsidiária do ente público da mesma forma que determinava para a esfera privada. Porém, essa redação acabou gerando uma contradição entre o texto legal e o entendimento sumular.

Com isso, o disposto no § 1º. do artigo 71 da Lei nº. 8.666/1993 foi levado ao Supremo Tribunal Federal a fim de que se discutisse a sua constitucionalidade. Assim, ajuizada a Ação Declaratória de Constitucionalidade (ADC) nº. 16, a Suprema Corte reconheceu a constitucionalidade do mencionado dispositivo.

EMENTA: RESPONSABILIDADE CONTRATUAL. Subsidiária. Contrato com a administração pública. Inadimplência negocial do outro contratante. 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.<sup>144</sup>

Dessa forma, em 2011, segundo Paula e Pamplona Filho<sup>145</sup>, o Tribunal Superior do Trabalho revisou o entendimento sumular, passando a entender que a responsabilidade da Administração Pública não decorreria de mero inadimplemento dos encargos trabalhistas assumidos pela empresa prestadora dos serviços, só podendo então ser responsabilizada de forma subsidiária se falhasse no seu dever fiscalizatório. Tal entendimento perdura até os dias atuais.

---

<sup>144</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Declaratória de Constitucionalidade nº 16**. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=627165>>. Acesso em: 06 de março de 2023.

<sup>145</sup> PAULA, Eduardo Loula Novais de; PAMPLONA FILHO, Rodolfo Mário Veiga. A administração pública e a possibilidade do pagamento direto aos trabalhadores pelo inadimplemento de obrigações trabalhistas pela empresa terceirizada. p. 27.

Importante observar que o texto atual da súmula manteve a responsabilidade subsidiária do ente público, porém passou a levar em consideração o elemento subjetivo, isto é, acrescentou a necessidade de evidenciar a conduta culposa, culpa *in vigilando*, da Administração Pública no cumprimento das obrigações da Lei nº. 8.666/1993, especialmente na fiscalização contratual.

Em 2017, o tema sobre a responsabilidade da Administração Pública volta ao Supremo Tribunal Federal através do Recurso Extraordinário nº. 760.931/DF. Nessa decisão recursal, o STF confirma o entendimento da ADC nº. 16, vedando a responsabilização de forma automática à administração pública. Essa confirmação se deu com repercussão geral que foi fixada nos seguintes termos:

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. 8.666/1993.<sup>146</sup>

A partir desse julgamento, ficou consolidado que o ente público somente poderá ser responsabilizado subsidiariamente se ficar provada sua conduta omissiva ou comissiva na fiscalização da execução contratual. Contudo, não constou na tese a quem competiria ônus probatório, cabendo então aos Tribunais Trabalhistas decidirem tal problemática.

Em vista disso, em 2019, a Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1) do Tribunal Superior do Trabalho decidiu, com fundamento no princípio da aptidão para a prova, que, no caso de inadimplemento do prestador de serviços com as obrigações trabalhistas, caberá ao órgão público tomador de serviços provar que fiscalizou de maneira adequada o contrato, para que assim não seja responsabilizado<sup>147</sup>.

---

<sup>146</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº. 760.931**. Recorrente: União. Recorridos: Priscila Medeiros Nunes e Evolution Administradora de Serviços Terceirizados Ltda. Ministra Relatora: Rosa Weber. Plenário. Brasília, 30 de março de 2017.

<sup>147</sup> *Idem*. Tribunal Superior do Trabalho. **Embargos em Recurso de Revista nº. 925-07.2016.5.05.0281**. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=925&digitoTst=07&anoTst=2016&orgaoTst=5&tribunalTst=05&varaTst=0281&submit=Consultar>>. Acesso em: 07 de março de 2023.

#### **4. TERCEIRIZAÇÃO NA NOVA LEI DE LICITAÇÕES E CONTRATOS – LEI Nº. 14.133/2021**

Desde 1º. de abril de 2021, está vigente a Lei nº. 14.133/2021, a “Nova Lei de Licitações e Contratos”, que, de acordo com o artigo 1º., regulamenta as normas gerais de licitação e contratação para as Administrações Públicas diretas, autárquicas e fundacionais da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, abrangendo os órgãos dos Poderes Legislativo e Judiciário da União, dos Estados e do Distrito Federal e os órgãos do Poder Legislativo dos Municípios, quando no desempenho de função administrativa, bem como os fundos especiais e as demais entidades controladas direta ou indiretamente pela Administração Pública. Contudo, no § 1º. do referido artigo, consta que as empresas públicas, as sociedades de economia mista e as suas subsidiárias não são abrangidas por essa lei, tendo em vista o estatuto próprio, a Lei nº. 13.303, de 30 de junho de 2016.

A nova lei de licitações e contratos apresenta diversas modificações em relação às previsões da lei anterior, Lei nº. 8.666/1993. Porém, como o objeto desse artigo é terceirização de serviços, a abordagem se dará restritamente ao tema.

Conforme visto anteriormente, a antiga lei tinha apenas um artigo que abordava especificamente o tema em questão. Já a nova lei trata com mais detalhes esse assunto tão delicado, uma vez que versa sobre os direitos trabalhistas dos empregados terceirizados.

Os principais pontos relacionados à terceirização que foram incorporados e, até mesmo, mantidos pelo novo regulamento dizem respeito às atividades que poderão ser objeto de execução indireta, à fiscalização contratual, à responsabilidade do ente público pelos encargos trabalhistas, à previsão expressa de repactuação dos contratos, à fase de habilitação no processo licitatório com a aferição da regularidade trabalhista, à formalização e ao aditamento contratual e, por fim, à prerrogativa da Administração de rescindir unilateralmente o contrato em casos específicos.



Um das inovações da norma está prevista no artigo 48, que determina expressamente as atividades que poderão ser objeto de serviço terceirizado, bem como vedações à Administração ou a seus agentes na contratação da terceirização.

Art. 48. Poderão ser objeto de execução por terceiros as atividades materiais acessórias, instrumentais ou complementares aos assuntos que constituam área de competência legal do órgão ou da entidade, vedado à Administração ou a seus agentes, na contratação do serviço terceirizado:

I - indicar pessoas expressamente nominadas para executar direta ou indiretamente o objeto contratado;

II - fixar salário inferior ao definido em lei ou em ato normativo a ser pago pelo contratado;

III - estabelecer vínculo de subordinação com funcionário de empresa prestadora de serviço terceirizado;

IV - definir forma de pagamento mediante exclusivo reembolso dos salários pagos;

V - demandar a funcionário de empresa prestadora de serviço terceirizado a execução de tarefas fora do escopo do objeto da contratação;

VI - prever em edital exigências que constituam intervenção indevida da Administração na gestão interna do contratado.

Parágrafo único. Durante a vigência do contrato, é vedado ao contratado contratar cônjuge, companheiro ou parente em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau, de dirigente do órgão ou entidade contratante ou de agente público que desempenhe função na licitação ou atue na fiscalização ou na gestão do contrato, devendo essa proibição constar expressamente do edital de licitação.

Observa-se que no *caput* a lei permite apenas a execução das atividades acessórias, instrumentais ou complementares, ou seja, manteve a vedação da terceirização para as atividades-fim. Além disso, o artigo prevê diversas vedações com o objetivo de prevenir eventuais irregularidades no contrato e, assim, futura responsabilização do ente público.

Outra novidade legal diz respeito ao controle da Administração Pública sobre o terceirizado, isto é, como será realizada a fiscalização contratual pela Administração. O artigo 50, dispositivo que determina esse controle, apresenta de forma exemplificativa um rol de documentos que deverão ser comprovados.

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

- I - registro de ponto;
- II - recibo de pagamento de salários, adicionais, horas extras, repouso semanal remunerado e décimo terceiro salário;
- III - comprovante de depósito do FGTS;
- IV - recibo de concessão e pagamento de férias e do respectivo adicional;
- V - recibo de quitação de obrigações trabalhistas e previdenciárias dos empregados dispensados até a data da extinção do contrato;
- VI - recibo de pagamento de vale-transporte e vale-alimentação, na forma prevista em norma coletiva.

Já em relação à responsabilidade pelos encargos trabalhistas, a nova lei manteve a responsabilidade da empresa contratada, bem como a vedação de transferência automática da responsabilidade para a Administração Pública, conforme previsto no *caput* e no § 1º. do artigo 121. Porém, no § 2º. do mesmo dispositivo, a norma incluiu o teor do item V da Súmula nº. 331 do TST, passando, assim, o texto sumular a ser positivado em lei. O aludido artigo ainda, no § 3º., prevê mais uma preocupação para prevenir o cumprimento dos encargos trabalhistas através de algumas medidas.

Art. 121. Somente o contratado será responsável pelos encargos trabalhistas, previdenciários, fiscais e comerciais resultantes da execução do contrato.

§ 1º. A inadimplência do contratado em relação aos encargos trabalhistas, fiscais e comerciais não transferirá à Administração a responsabilidade pelo seu pagamento e não poderá onerar o objeto do contrato nem restringir a regularização e o uso das obras e das edificações, inclusive perante o registro de imóveis, ressalvada a hipótese prevista no § 2º. deste artigo.

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

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

- I - exigir caução, fiança bancária ou contratação de seguro-garantia com cobertura para verbas rescisórias inadimplidas;
- II - condicionar o pagamento à comprovação de quitação das obrigações trabalhistas vencidas relativas ao contrato;
- III - efetuar o depósito de valores em conta vinculada;
- IV - em caso de inadimplemento, efetuar diretamente o pagamento das verbas trabalhistas, que serão deduzidas do pagamento devido ao contratado;
- V - estabelecer que os valores destinados a férias, a décimo terceiro salário, a ausências legais e a verbas rescisórias dos empregados do contratado que participarem da execução dos serviços contratados serão pagos pelo contratante ao contratado somente na ocorrência do fato gerador.

Nota-se que o § 2º. do referido artigo traz a previsão da possível responsabilidade subsidiária no caso de comprovada falha na fiscalização. Contudo, não resta claro a quem caberá o ônus probatório. Logo, parece que a questão continuará dependendo do entendimento do Poder Judiciário.

Importante ressaltar que a nova norma de licitações e contratos especifica que a Administração Pública será responsabilizada subsidiariamente pelos encargos trabalhistas quando a execução se der exclusivamente nas contratações de serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra. Com isso, no inciso XVI do artigo 6º., a lei define o que são serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra.

Art. 6º. Para os fins desta Lei, consideram-se:

(...)

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

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

A Lei nº. 14.133/2021 também manteve, na fase de habilitação, a aferição de informações e documentos necessários para demonstrar a capacidade do licitante de arcar com o objeto da licitação. Dentre essas informações, conforme previsão do inciso III do artigo 62, está a regularidade trabalhista. A norma conservou, no artigo 68, os requisitos que serão averiguados para a habilitação trabalhista. Além da manutenção dessas regras, o regulamento acrescentou uma previsão, no § 1º. do artigo 63, que demonstra a preocupação com o atendimento dos direitos trabalhistas.

Art. 63. Na fase de habilitação das licitações serão observadas as seguintes disposições:

(...)

§ 1º. Constará do edital de licitação cláusula que exija dos licitantes, sob pena de desclassificação, declaração de que suas propostas econômicas compreendem a integralidade dos custos para atendimento dos direitos trabalhistas assegurados na Constituição

Federal, nas leis trabalhistas, nas normas infralegais, nas convenções coletivas de trabalho e nos termos de ajustamento de conduta vigentes na data de entrega das propostas.

A legislação inseriu mais uma forma de se certificar de que a empresa contratada mantém a regularidade com as obrigações trabalhistas. Essa verificação ocorrerá antes de formalizar ou de prorrogar o prazo da vigência contratual, segundo o disposto no § 4º. do artigo 91.

Art. 91. Os contratos e seus aditamentos terão forma escrita e serão juntados ao processo que tiver dado origem à contratação, divulgados e mantidos à disposição do público em sítio eletrônico oficial.

(...)

§ 4º. Antes de formalizar ou prorrogar o prazo de vigência do contrato, a Administração deverá verificar a regularidade fiscal do contratado, consultar o Cadastro Nacional de Empresas Inidôneas e Suspensas (Ceis) e o Cadastro Nacional de Empresas Punidas (Cnep), emitir as certidões negativas de inidoneidade, de impedimento e de débitos trabalhistas e juntá-las ao respectivo processo.

Outra novidade em relação ao atendimento dos encargos trabalhistas está prevista no artigo 135 da nova lei, que determina, para os serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra ou com predominância de mão de obra, a repactuação contratual a fim de manter o equilíbrio econômico-financeiro. A lei, no inciso LIX do artigo 6º., conceitua o instituto da repactuação.

Art. 135. Os preços dos contratos para serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra ou com predominância de mão de obra serão repactuados para manutenção do equilíbrio econômico-financeiro, mediante demonstração analítica da variação dos custos contratuais, com data vinculada:

I - à da apresentação da proposta, para custos decorrentes do mercado;

II - ao acordo, à convenção coletiva ou ao dissídio coletivo ao qual a proposta esteja vinculada, para os custos de mão de obra.

Art. 6º. Para os fins desta Lei, consideram-se:

(...)

LIX - repactuação: forma de manutenção do equilíbrio econômico-financeiro de contrato utilizada para serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra ou predominância de mão de obra, por meio da análise da variação dos custos contratuais, devendo estar prevista no edital com data vinculada à apresentação das propostas, para os custos decorrentes do mercado, e com data vinculada ao acordo, à convenção coletiva ou ao dissídio coletivo ao

qual o orçamento esteja vinculado, para os custos decorrentes da mão de obra;

Por fim, foi mantida a prerrogativa da Administração Pública, conforme inciso II do artigo 137, de extinguir o contrato unilateralmente por desatendimento das determinações regulares emitidas pela autoridade designada para acompanhar e fiscalizar sua execução ou por autoridade superior.

#### **4. CONCLUSÃO**

Com o avanço do uso da mão de obra terceirizada, principalmente na esfera pública, é imprescindível que se tenha um marco regulatório capaz de assegurar que os direitos dos trabalhadores sejam cumpridos. Essa preocupação se deve ao princípio protetor do Direito do Trabalho, isto é, não se pode deixar desamparado o trabalhador, que é a parte mais frágil da relação laboral. E esse fator se agrava um pouco mais quando se está inserido na Administração Pública, já que uma das partes é o Estado que deve atuar em prol do interesse coletivo.

As normas que regulamentam a terceirização no âmbito público são bastante limitadas. Basicamente são decretos, um de 1967 e outro de 2018, um entendimento sumular do Tribunal Superior do Trabalho e as leis de licitações e contratos administrativos. Porém, a partir de 1º de abril de 2023, será apenas a “Nova Lei de Licitações e Contratos Administrativos” que regulará o tema, já que a Lei nº. 8.666/1993 será revogada.

A partir do estudo realizado, depreendeu-se que, com a edição da Lei nº. 14.133/2021, o legislador teve maior cuidado com a regularidade trabalhista. Cabe mencionar que, precipuamente, por se tratar de uma lei regulatória do Direito Administrativo, a preocupação quanto à tal regularidade, visa a evitar que o ente público seja responsabilizado, ainda que, subsidiariamente, pelos encargos trabalhistas dos empregados terceirizados. Contudo, esse controle, que já é auferido na fase de habilitação do procedimento licitatório, faz com que os licitantes assegurem os direitos trabalhistas de seus empregados.

Porém, mesmo com o avanço das normas em relação à terceirização, ainda são encontradas algumas lacunas, como, por exemplo, a questão do ônus probatório quanto à efetiva fiscalização da execução do contrato. Tal ponto não foi positivado na nova lei, logo, continuará sendo aplicado pelo entendimento do Poder Judiciário.

Por fim, importante enfatizar que o presente artigo não tem a pretensão de esgotar o assunto, que é de extrema importância e bastante amplo, mas apenas elucidar o tema e fazer com que outros estudos venham a ser realizados.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. **Direito administrativo descomplicado**. – 24. ed. rev. e atual. – Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2016.

BIAVASCHI, Magda Barros. A justiça do trabalho e terceirização: um estudo a partir dos processos judiciais. **A justiça do trabalho e sua história: os direitos dos trabalhadores no Brasil**/ organizadores: Ângela de Castro Gomes e Fernando Teixeira da Silva. p.447-480. Campinas, SP: Editora da Unicamp, 2013.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 24 de fevereiro de 2023.

BRASIL. **Decreto-lei nº. 200, de 25 de Fevereiro de 1967**. Dispõe sobre a organização da Administração Federal, estabelece diretrizes para a Reforma Administrativa e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del0200.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0200.htm)>. Acesso em 24 de fevereiro de 2023.

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](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 21 de fevereiro de 2023.

BRASIL. **Decreto nº. 9.507, de 21 de Setembro de 2018**. Dispõe sobre a execução indireta, mediante contratação, de serviços da administração pública federal direta, autárquica e fundacional e das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/decreto/D9507.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/D9507.htm)>. Acesso em: 24 de fevereiro de 2023.

BRASIL. **Enunciado nº 75 da 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho.** Disponível em: <<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp>>. Acesso em: 24 de fevereiro de 2023.

BRASIL. **Lei nº. 6.019, de 3 de Janeiro de 1974.** Dispõe sobre o Trabalho Temporário nas Empresas Urbanas, e dá outras Providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L6019.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6019.htm)>. Acesso em: 20 de fevereiro de 2023.

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](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8666cons.htm)>. Acesso em: 02 de março de 2023.

BRASIL. **Lei nº 9.637, de 15 de Maio de 1998.** Dispõe sobre a qualificação de entidades como organizações sociais, a criação do Programa Nacional de Publicização, a extinção dos órgãos e entidades que menciona e a absorção de suas atividades por organizações sociais, e dá outras providências. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L9637.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9637.htm)>. Acesso em: 24 de fevereiro de 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.429, de 31 de Março de 2017.** Altera 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. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13429.htm)>. Acesso em: 20 de fevereiro de 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de Julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13467.htm)>. Acesso em: 20 de fevereiro de 2023.

BRASIL. **Lei nº. 14.133, de 1º de Abril de 2021.** Lei de Licitações e Contratos Administrativos. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2021/lei/l14133.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/l14133.htm)>. Acesso em: 08 de março de 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Ação Declaratória de Constitucionalidade nº. 16.** Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=AC&docID=627165>>. Acesso em: 06 de março de 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº. 760.931**. Recorrente: União. Recorridos: Priscila Medeiros Nunes e Evolution Administradora de Serviços Terceirizados Ltda. Ministra Relatora: Rosa Weber. Plenário. Brasília, 30 de março de 2017. Disponível em: <<https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=13589144>>. Acesso em: 07 de março de 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Recurso Extraordinário nº. 635.546**. Recorrente: Caixa Econômica Federal – CEF. Recorrido: Rosch Administradora de Serviços e Informática Ltda. Ministro Relator: Marco Aurélio. Plenário. Brasília, 29 de março de 2019. Disponível em: <<https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=4032750&numeroProcesso=635546&classeProcesso=RE&numeroTema=383>>. Acesso em: 07 de março de 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Embargos em Recurso de Revista nº 925-07.2016.5.05.0281**. Disponível em: <<http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?consulta=Consultar&conscsjt=&numeroTst=925&digitoTst=07&anoTst=2016&orgaoTst=5&tribunalTst=05&varaTst=0281&submit=Consultar>>. Acesso em: 07 de março de 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial 383 da Seção de Dissídios Individuais**. Disponível em: <[https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ\\_SDI\\_1/n\\_s1\\_381.html](https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_381.html)>. Acesso em: 24 de fevereiro de 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 331**. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html#SUM-331](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331)>. Acesso em: 20 de fevereiro de 2023.

COELHO, Fábio Ulhoa. **Curso de direito civil: contratos**, volume 3. – 8. ed. rev., atual. e ampl. – São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2016.

CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho**. 5. ed. Salvador: JusPodivm, 2019.

CUNHA, Tadeu Henrique Lopes da. O fordismo/taylorismo, o toyotismo e as implicações na terceirização. **Boletim Científico ESMPU**, a. 15, nº. 47, jan./jun. 2016, p. 183/210. Brasília, Brasil Disponível em: <<http://escola.mpu.mp.br/publicacoes/boletim-cientifico/edicoes-do-boletim/boletim-cientifico-n-47-janeiro-junho-2016/o-fordismo-taylorismo-o-toyotismo-e-as-implicacoes-na-terceirizacao>>. Acesso em: 20 de fevereiro de 2022.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho**. – 16. ed. rev., ampl. e atual – São Paulo: Editora JusPodivm, 2022.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.



PAULA, Eduardo Loula Novais de; PAMPLONA FILHO, Rodolfo Mário Veiga. A administração pública e a possibilidade do pagamento direto aos trabalhadores pelo inadimplemento de obrigações trabalhistas pela empresa terceirizada. **Revista dos Tribunais**, v. 106, n. 978, p. 21-36, abr. 2017, São Paulo, Brasil.