



**CENTRO DE ESTUDOS SUPERIORES DA ITAITUBA – LTDA
FACULDADE DE ITAITUBA – FAI
CURSO DE BACHARELADO EM DIREITO**

**JAMES CLIMACO DE AGUIAR
JOSUÉ DOS SANTOS SOUSA
VANDERLEI DOS SANTOS**

**A RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
QUANTO ÀS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS NOS CONTRATOS DE
TERCEIRIZAÇÃO**

**Itaituba – Pará
2023**

**JAMES CLIMACO DE AGUIAR
JOSUÉ DOS SANTOS SOUSA
VANDERLEI DOS SANTOS**

**A RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
QUANTO ÀS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS NOS CONTRATOS DE
TERCEIRIZAÇÃO**

Monografia apresentada como requisito parcial para obtenção de nota na disciplina de Trabalho de Conclusão de Curso do Curso de Bacharelado em Direito da Faculdade de Itaituba.
Orientador: Alarico Marques Pereira.

AGUIAR, James Climaco de,
SOUSA, Josué dos Santos,
DOS SANTOS, Vanderlei.

A RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA QUANTO ÀS
OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS NOS CONTRATOS DE TERCEIRIZAÇÃO– James Climaco de
Aguilar, Josué dos Santos Sousa, Vanderlei dos Santos. Orientador: Alarico Marques Pereira –
Centro de Estudos Superiores de Itaituba, 2023.

41 fls.

Monografia submetida ao corpo docente do curso de Bacharelado em Direito da Faculdade
de Itaituba (FAI).

Orientador: Prof. Alarico Marques Pereira.

JAMES CLIMACO DE AGUIAR
JOSUÉ DOS SANTOS SOUSA
VANDERLEI DOS SANTOS

**A RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
QUANTO ÀS OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS NOS CONTRATOS DE
TERCEIRIZAÇÃO**

Monografia submetida ao corpo docente do curso de Bacharelado em Direito da Faculdade de Itaituba, como parte dos requisitos necessários para a obtenção do grau de Bacharel em Direito.
Orientador: Alarico Marques Pereira.

BANCA AVALIADORA

Presidente/Orientador: _____ Nota: ____

Prof. Esp. Alarico Marques Pereira

Avaliador: _____ Nota: ____

Prof. Esp. Thiago de Moraes Pereira

Avaliador: _____ Nota: ____

Prof. Esp. Herbert Luiz de Souza Pinto

Resultado: _____ Média: ____

Itaituba/PA, 11 de outubro de 2023

*Este trabalho é dedicado aos nossos familiares e amigos que
sempre estiveram presentes em todos os momentos.*

AGRADECIMENTOS

Queremos agradecer primeiramente a Deus por termos chegado até aqui diante de todos os obstáculos ao longo dessa pesquisa.

Agradecer aos nossos pais por serem pessoas que sempre acreditaram nos nossos sonhos, e estarem sempre nos apoiando, e que nunca mediram esforços para juntos almejamos nossas conquistas e acreditarem na realização de nossos sonhos.

A faculdade de Itaituba (FAI) por não medir esforços para nos proporcionar um ambiente saudável e capacitado para o desenvolvimento acadêmico juntamente com um seleto rol maravilhoso de professores e mestres para o melhor aprendizado.

Agradecer imensamente ao nosso orientador professor Alarico Marques Pereira por nos acompanhar nessa longa caminhada, por esta ao nosso lado e sempre atencioso em atender nossas dúvidas.

Aos nossos colegas acadêmicos de classe onde juntamente com todos nessa caminhada árdua passamos momentos inesquecíveis, nos apoiando e dando forças para juntos concluirmos nossos sonhos e a tão esperada graduação, amigos que queremos ao longo de nossas vidas profissionais.

Aos nossos parentes e amigos por não falta palavras de incentivo em todos os momentos em que relutamos, por esta sempre presente.

Muito obrigado!

“O fim do Direito não é abolir nem restringir, mas preservar e ampliar a liberdade.” (Jonh Locke)

RESUMO

A presente pesquisa visa discutir a terceirização na Administração Pública, com foco na possibilidade de responsabilização subsidiária do órgão público em caso de descumprimento das obrigações trabalhistas pela empresa terceirizada. Para isso, serão analisados de forma abrangente os conceitos e aspectos relacionados à terceirização, o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST), bem como o seu contexto específico nos órgãos públicos. Além disso, será abordado o papel da Administração Pública como responsável subsidiária na terceirização de serviços. A proteção dos direitos dos trabalhadores que atuam por meio de contratos de terceirização com a administração pública é uma preocupação primordial. Infelizmente, é comum encontrar casos em que esses trabalhadores desempenham suas funções de forma diligente e cumprem suas obrigações, mas, ao final dos contratos, enfrentam dificuldades para receber suas verbas trabalhistas devidas. Diante deste contexto, a presente pesquisa tem como objetivo compreender a reponsabilidade subsidiária da Administração Pública nos contratos de trabalhos, frente aos encargos trabalhistas, avaliando sua participação na execução dos contratos firmados com empresas terceirizadas. foi adotada a linha de pesquisa bibliográfica e documental. Sendo realizada uma análise criteriosa de fontes bibliográficas e documentais, como doutrinas, artigos, monografias, dissertações, teses e leis que apresentem argumentos sólidos e relevantes para abordar a problemática do tema proposto. Essa abordagem permitirá não apenas solucionar questões relacionadas ao tema, mas também reforçar a importância da discussão atual sobre o assunto. Conclui-se que a Administração deve exercer uma fiscalização diligente e adotar medidas para evitar a inadimplência trabalhista por parte das empresas contratadas. A compreensão desse tema é fundamental para assegurar o cumprimento das obrigações trabalhistas e promover a justiça nas relações de trabalho no âmbito da Administração Pública.

Palavras-chave: Terceirização. Responsabilidade Subsidiária. Administração Pública. Obrigações Trabalhistas.

ABSTRACT

This research aims to discuss outsourcing in Public Administration, focusing on the possibility of subsidiary liability of the public body in case of breach of labor obligations by the outsourced company. For this, the concepts and aspects related to outsourcing, the understanding of the Superior Labor Court (TST), as well as its specific context in public agencies will be comprehensively analyzed. In addition, the role of Public Administration as a subsidiary responsible for outsourcing services will be addressed. The protection of the rights of workers who work through outsourcing contracts with the public administration is a primary concern. Unfortunately, it is common to find cases in which these workers diligently perform their duties and fulfill their obligations, but, at the end of their contracts, face difficulties in receiving their due labor allowances. Given this context, this research aims to understand the subsidiary responsibility of the Public Administration in work contracts, in the face of labor charges, evaluating its participation in the execution of contracts signed with outsourced companies. the line of bibliographical and documental research was adopted. A careful analysis of bibliographic and documentary sources, such as doctrines, articles, monographs, dissertations, theses and laws that present solid and relevant arguments to address the problem of the proposed theme, is carried out. This approach will allow not only to resolve issues related to the topic, but also to reinforce the importance of the current discussion on the subject. It is concluded that the Administration must exercise diligent supervision and adopt measures to avoid labor defaults by contracted companies. Understanding this issue is essential to ensure compliance with labor obligations and promote justice in labor relations within the Public Administration.

Keywords: Outsourcing. Subsidiary Liability. Public Administration. Labor Obligations.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	10
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA	13
2.1	Conceito de Terceirização.....	13
2.2	A Terceirização de serviços na Administração Pública Direta e Indireta ..	14
2.3	Conceito de Atividade meio e Atividade fim.....	16
2.4	A Responsabilidade Subsidiária de acordo com o Supremo Tribunal Federal e o Tribunal Superior do Trabalho.....	17
2.5	Espécies de culpa	18
2.5.1	Da Culpa <i>in vigilando</i> e <i>in elegendo</i>	19
2.6	Aplicação da Jurisprudência – Súmula nº. 331 do TST	21
2.7	Da Lei nº. 14.133/2021 (Nova Lei de Licitações) – Responsabilidade Subsidiária.	23
2.8	Do ônus da prova e da inversão do ônus da prova para a caracterização da culpa	26
3	METODOLOGIA	29
3.1	Tipo de estudo.....	29
3.2	Aspectos éticos da pesquisa	29
3.3	Análise dos artigos e documentos	30
3.4	CrITÉRIOS de inclusão e exclusão	31
3.5	Coleta de estudos.....	31
3.6	Análise e Tabulação de Dados Coletados	32
4	RESULTADOS E DISCUSSÕES	34
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	36
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	39

1 INTRODUÇÃO

A presente pesquisa visa discutir a terceirização na Administração Pública, com foco na possibilidade de responsabilização subsidiária do órgão público em caso de descumprimento das obrigações trabalhistas pela empresa terceirizada. Para isso, serão analisados de forma abrangente os conceitos e aspectos relacionados à terceirização, o entendimento do Tribunal Superior do Trabalho (TST), bem como o seu contexto específico nos órgãos públicos. Além disso, será abordado o papel da Administração Pública como responsável subsidiária na terceirização de serviços.

A terceirização de serviços desempenha um papel fundamental na Administração Pública, pois permite atender às demandas da população de forma mais eficiente. É importante reconhecer que a administração pública nem sempre possui todos os recursos técnicos e especializados necessários para oferecer determinados serviços de maneira adequada. Nesse sentido, a terceirização se mostra como uma alternativa viável, permitindo que empresas especializadas assumam tarefas específicas, agregando conhecimentos técnicos e expertise para atender às necessidades dos cidadãos de forma mais eficaz.

No entanto, é importante ressaltar que a terceirização deve ser feita de forma responsável e transparente. É necessário estabelecer critérios claros na seleção e contratação das empresas terceirizadas, garantindo que possuam capacidade técnica, idoneidade financeira e estejam em conformidade com as leis trabalhistas e previdenciárias. Além disso, a Administração Pública deve exercer um controle efetivo sobre as atividades terceirizadas, garantindo a qualidade dos serviços prestados e o cumprimento das obrigações trabalhistas.

É importante ressaltar que, mesmo sem uma regulamentação legal específica para lidar com os conflitos trabalhistas decorrentes da terceirização, o Poder Judiciário precisou se posicionar. Ao longo do tempo, levando em consideração o contexto histórico, econômico e político, os tribunais buscaram soluções que variaram desde a consideração da terceirização como totalmente ilícita (conforme a Súmula nº. 256 do TST) até a flexibilização desse fenômeno, permitindo a responsabilização subsidiária do contratante dos serviços, inclusive no caso de Entes Públicos, desde que não houvesse fraude, conforme estabelecido na Súmula nº. 331 do TST.

A proteção dos direitos dos trabalhadores que atuam por meio de contratos de terceirização com a administração pública é uma preocupação primordial.

Infelizmente, é comum encontrar casos em que esses trabalhadores desempenham suas funções de forma diligente e cumprem suas obrigações, mas, ao final dos contratos, enfrentam dificuldades para receber suas verbas trabalhistas devidas.

Essa situação ressalta a importância de discutir e abordar a temática proposta, visando garantir a proteção e a justiça para esses trabalhadores. É fundamental que sejam estabelecidos mecanismos eficazes para assegurar o pagamento de salários, horas extras, férias, décimo terceiro salário e demais direitos trabalhistas aos empregados terceirizados.

Nesse sentido, é crucial que a Administração Pública exerça sua responsabilidade subsidiária de forma efetiva, fiscalizando o cumprimento das obrigações trabalhistas pelas empresas terceirizadas. Além disso, é necessário fortalecer a legislação e as normas que regem a terceirização, estabelecendo regras claras e rigorosas para a contratação e a seleção das empresas terceirizadas, bem como para a verificação de sua idoneidade financeira e capacidade de cumprir com as obrigações trabalhistas.

Diante deste contexto, a presente pesquisa tem como objetivo compreender a responsabilidade subsidiária da Administração Pública nos contratos de trabalhos, frente aos encargos trabalhistas, avaliando sua participação na execução dos contratos firmados com empresas terceirizadas. Buscando alcançar o objetivo geral do trabalho, foi delimitado três objetivos específicos, quais sejam, 1) Avaliar as obrigações da Administração Pública e das empresas terceirizadas nos contratos de trabalho; 2) Identificar o atual entendimento firmado pelas Cortes Superiores no que tange os aspectos referentes da participação da Administração Pública nos contratos de trabalho frente aos encargos trabalhistas, e 3) Analisar as alterações trazidas pela nova lei de licitações, Lei nº. 14.133/21 e da Súmula nº. 331 do TST, no que tange a responsabilidade solidária e subsidiária.

Também, com o objetivo de contribuir para a comunidade acadêmica e para a sociedade em geral, esta pesquisa se propõe a ser uma fonte de pesquisa que abrange informações técnicas, conceitos, definições e análises de obras relacionadas ao tema. O intuito é fornecer uma base sólida de conhecimento, que possa ser acessada tanto em bibliotecas físicas quanto em plataformas digitais.

Para o desenvolvimento desta pesquisa, foi adotada a linha de pesquisa bibliográfica e documental. Sendo realizada uma análise criteriosa de fontes bibliográficas e documentais, como doutrinas, artigos, monografias, dissertações,

teses e leis que apresentem argumentos sólidos e relevantes para abordar a problemática do tema proposto. Essa abordagem permitirá não apenas solucionar questões relacionadas ao tema, mas também reforçar a importância da discussão atual sobre o assunto.

Dessa forma, o resultado final será uma compilação de informações embasadas em uma extensa revisão bibliográfica. Essa coletânea de conhecimentos busca enriquecer o debate acadêmico, fornecer subsídios para pesquisadores, estudantes e interessados no tema, e contribuir para o avanço do conhecimento na área. Espera-se que esse trabalho possa agregar valor à produção científica e promover uma maior compreensão e reflexão sobre a temática abordada.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Conceito de Terceirização

A terceirização é um processo de gestão pelo qual se repassam algumas atividades para terceiros, com os quais se estabelece uma relação de parceria, ficando a empresa concentrada apenas em tarefas essencialmente ligadas ao negócio em que atuam, em outras palavras, é a delegação de atividades secundárias ou especializadas a terceiros, permitindo que a empresa contratante se concentre em suas principais competências.

O marco inicial das ideias ligadas à terceirização, ocorreu durante a Segunda Guerra Mundial, mais precisamente por volta de 1940. As indústrias dos Estados Unidos encontravam-se sobrecarregadas com a produção de armamentos, assim decidiram delegar os serviços não essenciais às outras indústrias, para auxiliarem no suporte (MARTINS, 2007, p.18).

Com efeito, a terceirização pode ser entendida como uma forma de organização estrutural que permite uma empresa ou organização transferir a outra as suas atividades-meio, a fim de proporcionar maior disponibilidade de recursos para sua atividade-fim, reduzindo a estrutura operacional, diminuindo os custos, economizando recursos e desburocratizando a Administração.

Segundo Resende (2020):

[...] a terceirização desloca-se o foco da tradicional relação bilateral entre empregador e empregado, criando verdadeira relação trilateral, abrangendo em um dos vértices do triângulo o trabalhador, que mantém vínculo de emprego com o prestador de serviços (terceiro ou empregador aparente), mas disponibiliza o resultado de sua energia de trabalho a um tomador de serviços (empregador real) diverso do seu empregador. Por fim, entre o prestador de serviços e o tomador de serviços há uma relação de direito civil (contrato de prestação de serviços), ou ainda uma relação administrativa (contrato administrativo), se o tomador for a Administração Pública (RESENDE, 2020, p. 237).

Para Pimenta (2011), a terceirização no âmbito da Administração Pública trouxe alguns benefícios, como por exemplo, a expansão da máquina pública. Vejamos o que diz o autor:

[...] no campo da Administração Pública, a terceirização recebeu tratamento legal pioneiro por meio do Decreto-Lei n. 200/67, que, ao pretender promover a reforma administrativa e como forma de impedir o crescimento desmesurado da máquina administrativa, exortava o administrador público a

recorrer, sempre que possível, à execução indireta de tarefas executivas e atividades internas que, pela natureza altamente especializada ou pela necessidade apenas transitória, não justificariam a criação de carreiras públicas, e isso por meio da contratação de entidades da iniciativa privada (PIMENTA, 2011, p. 271).

Assim, observa-se que o trabalhador que exerce atividade em uma empresa terceirizada, faz não só relação com a empresa que diretamente está ligado seu contrato de trabalho, mas como também, está vinculado na empresa em que contratou os serviços da empresa tomadora do contrato, tornando com isso, uma relação trilateral, e não mais bilateral.

2.2 A Terceirização de serviços na Administração Pública Direta e Indireta

Inicialmente, cumpre esclarecer que após o julgamento da Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) nº. 324 e do Recurso Extraordinário (RE) nº. 958252 o Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu, com repercussão geral, que é lícita a terceirização em todas as etapas do processo produtivo, seja ele meio ou fim. A tese de repercussão geral aprovada pelo Colendo Tribunal no referido Recurso Extraordinário foi a de que “é lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante”.

Tornou-se necessário a pacificação do entendimento da Corte Superior, uma vez que havia uma discussão se a terceirização abrangeria apenas as atividades meio ou fim, ou as duas, para que a mesma fosse considerada lícita. Assim, conforme dito anteriormente, com o julgamento da ADPF nº. 324 e RE nº. 958252, foi pacificado o entendimento que a terceirização de serviços alcança as duas vertentes, atividades meio e atividades fim, conforme preceitua o Art. 9º, §3º da Lei. nº. 13.429/2017, *in verbis*:

Art. 9º O contrato celebrado pela empresa de trabalho temporário e a tomadora de serviços será por escrito, ficará à disposição da autoridade fiscalizadora no estabelecimento da tomadora de serviços e conterá:

[...]

§ 3º O contrato de trabalho temporário pode versar sobre o desenvolvimento de atividades-meio e atividades-fim a serem executadas na empresa tomadora de serviços. (grifo nosso)

De acordo com Carneiro (2016), a terceirização no serviço público já vem sendo utilizada no Brasil há bastante tempo. A regulamentação deu-se a partir da edição do Decreto-Lei nº. 200, de 25 de fevereiro de 1967, que dispunha sobre a organização da Administração Federal e estabelecia diretrizes para a reforma administrativa. Ainda segundo o autor, o Decreto-Lei nº. 229, de 28 de fevereiro de 1967, alterou dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), dispondo sobre o serviço por prazo predeterminado. Os referidos decretos dispunham sobre a descentralização das atividades da administração Pública e a contratação por tempo determinado e caráter transitório.

Carneiro (2016) ressalta que essa regulamentação veio a ser complementada pela edição da Lei nº 5.645 de 1970, que estabeleceu diretrizes para a classificação de cargos do serviço civil da União e das Autarquias Federais, elencando as atividades que poderiam ser executadas indiretamente no âmbito da Administração Pública. Contudo, a edição desse arcabouço jurídico não foi suficiente para alcançar todos os casos possíveis de controvérsias decorrentes da terceirização de serviços, dessa forma, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) se manifestou por meio do enunciado de Súmula do TST nº. 256, de 2003, que veio a ser revisado mais tarde com a edição da Súmula nº. 331 do TST de 2011, que tratou de forma mais detalhada da terceirização de serviços.

A Administração Pública, mediante concorrência pública para a contratação de serviços, procede à terceirização de serviços, tais como, a coleta de lixo, transporte público, medição de consumo de água, de gás, de energia elétrica, na frota de seus veículos, porém não poderá a Administração Pública terceirizar serviços que lhe são peculiares, como o de justiça, segurança pública, fiscalização, dentre outros (MARTINS, 2011, p. 142-143).

Vale ressaltar que, é importante que a administração pública estabeleça critérios rigorosos para a contratação de empresas terceirizadas, incluindo a verificação da idoneidade da empresa, a fiscalização da execução dos serviços prestados, e a garantia do cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias. Além disso, é importante que a administração pública promova a capacitação e o treinamento dos empregados terceirizados, garantindo que eles possam exercer suas atividades de forma adequada e em conformidade com as normas vigentes

2.3 Conceito de Atividade meio e Atividade fim

A expressão **atividade-fim** é utilizada para definir a atividade central ou nuclear, própria da empresa, enquanto que **atividade-meio** é aquela considerada secundária, complementar ou acessória ao objetivo central dessa mesma empresa ou instituição pública. O jurista Maurício Godinho Delgado, descreve os exatos contornos de atividade-fim e atividade-meio de um empreendimento econômico ou instituição pública, conforme o caso, *in verbis*:

Atividades-fim podem ser conceituadas como as funções e tarefas empresariais e laborais que se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, compondo a essência dessa dinâmica e contribuindo inclusive para a definição de seu posicionamento e classificação no contexto empresarial e econômico. São, portanto, atividades nucleares e definitórias da essência da dinâmica empresarial do tomador dos serviços. Por outro lado, atividades-meio são aquelas funções e tarefas empresariais e laborais que não se ajustam ao núcleo da dinâmica empresarial do tomador dos serviços, nem compõem a essência dessa dinâmica ou contribuem para a definição de seu posicionamento no contexto empresarial e econômico mais amplo. São, portanto, atividades periféricas à essência da dinâmica empresarial do tomador dos serviços (DELGADO, 2012, p. 442-443)

Na literatura existe farta bibliografia em que autores defendem a utilização da atividade meio, em detrimento da atividade fim como princípios norteadores da terceirização de serviços na Administração Pública, seja ela direta ou indireta. Nesse sentido, de acordo com Garcia (2009), “o critério da atividade meio/fim somente é aplicável às terceirizações e ressalta o fato do Estado delegar diversas atividades-fim por meio de outros contratos sem que esse embate tenha sido travado ou sequer cogitado”.

A principal distinção entre atividade meio e atividade fim é importante porque as atividades meios podem ser terceirizadas, enquanto as atividades fim não podem. Isso ocorre porque as atividades fim são consideradas essenciais para o funcionamento da empresa e estão diretamente relacionadas ao seu objeto social, enquanto as atividades meios são consideradas auxiliares e podem ser realizadas por terceiros sem prejudicar o funcionamento da empresa.

Logo, pode-se concluir que, definir se uma terceirização é lícita ou ilícita por esse critério de atividade meio e atividade fim cria um ambiente de absoluta

insegurança jurídica para o administrador público, que diante das mais diversas situações fica sem saber pode ou não contratar determinado objeto, eis que isso poderá vir a ser considerado ilegal se submetido ao crivo da Justiça do Trabalho, diante da insegurança jurídica do ordenamento jurídico brasileiro.

2.4 A Responsabilidade Subsidiária de acordo com o Supremo Tribunal Federal e o Tribunal Superior do Trabalho

Segundo Reis (2015), a controvérsia doutrinária e jurisprudencial acerca da responsabilidade da Administração Pública Direta pelos encargos trabalhistas dos trabalhadores terceirizados contratados por meio de regular processo de licitação ganha relevância no cenário jurídico brasileiro, pois é cada vez mais frequente e incentivada a terceirização de serviços, especialmente na Administração Pública.

Buscando firmar entendimento sobre a matéria, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) editou a Súmula nº. 331 que substituiu a Súmula nº. 256. Ao editar a nova Súmula, o TST, não observou o §1º do artigo 71 da Lei nº 8.666 de 1993, e firmou entendimento no sentido de que a Administração Pública deveria arcar com os créditos trabalhistas e previdenciários de empregados de empresas prestadoras de serviços terceirizados inadimplidos, por consequência da *“culpa in vigilando”*, ressaltando que a responsabilidade subsidiária da Administração Pública na contratação de serviço terceirizado está delimitada nos itens IV e V da Súmula 331, do TST, amplamente aplicada pelos Juízes e Tribunais Regionais do Trabalho. Vejamos o que determina a Súmula 331 do TST:

SÚMULA 331 DO TST. CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE

I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta.

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial.

V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da

Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada.

VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral. (grifo nosso)

Logo, observa-se que a redação da Súmula nº. 331 do TST, transfere para a Administração Pública a responsabilidade de pagar os encargos trabalhistas nos casos em que a empresa deixar de efetuar o pagamento corretamente. Porém, como já informado anteriormente, a nova redação do Súmula nº. 331 do TST, não se atentou na redação já disposta no §1º do artigo 71 da Lei nº 8.666 de 1993, *in verbis*:

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

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

Apesar da existência de grande divergência doutrinária da Súmula 331 do TST e do Art. 71 da Lei nº. 8.666/93, é evidente que a nova redação da Súmula 331 do TST, reorganizou e balizou a terceirização de atividade fim, todavia ampliou o leque de atividades que podem ser terceirizadas, além do que após a nova redação foi pacificado o entendimento que considera lícita a terceirização praticada na atividade meio. Assim, para que a Administração se exima dos encargos trabalhistas, deve fiscalizar do início ao fim a execução do contrato.

2.5 Espécies de culpa

Segundo Stoco (2011, p. 139), “princípio informador de toda a teoria da responsabilidade é aquele que impõe a quem causa o dano o dever de reparar”. De acordo com o autor, responsabilidade, baseada em um contexto fático, tem sustentação jurídica. Está condicionada à prática de um ato ilícito e, portanto, antijurídico, praticado conscientemente, com uma finalidade ou orientado por um comportamento impensado, mas direcionado pelo descaso, pelo aodamento ou pela

imperfeição técnica, desde que ocasione um resultado danoso no plano material ou imaterial ou moral.

Neto (2010), ao tratar sobre a responsabilidade, discorre sobre as duas formas, a responsabilidade objetiva e a responsabilidade subjetiva. Vejamos o que diz o autor:

A teoria subjetiva da culpa consolidou-se de forma absoluta até a época do Estado Liberal e seu Positivismo Jurídico (século XIX) e com o Estado Social (início do século XX), o instituto da responsabilidade civil passou a ser analisada sob outro enfoque pela doutrina e pela jurisprudência. Assim, a teoria objetiva tornou-se cientificamente autônoma, mas não se sobrepôs à teoria subjetiva, como no caso da ação reparatória, em que o elemento culpa é imprescindível (NETO, 2010, p. 136).

Para o autor, a teoria objetiva abrange tanto os casos de responsabilidade independente da culpa do agente quanto os de presunção absoluta de culpa. Assim, sempre que se estiver diante de presunção absoluta de culpa (*juris et de jure*), a responsabilidade civil será a do tipo objetiva, o que independe da investigação de culpa *in vigilando* ou *in elegendo* e nos termos da Súmula 341 do STF, a culpa do empregador é presumida de forma absoluta, inclusive consoante o art. 933 do CC/2002. Já a responsabilidade subjetiva depende da prova de culpa.

2.5.1 Da Culpa *in vigilando* e *in elegendo*

No caso da responsabilidade civil subjetiva, há a subdivisão da culpa em culpa *in elegendo* e *in vigilando*, sendo que a culpa *in elegendo* ocorre quando se procede à má escolha do representante ou preposto da empresa, enquanto que a culpa *in vigilando* resta caracterizada quando ausente a correta fiscalização ou vigilância do empregador em relação aos atos dos empregados que se encontram sob sua subordinação (NETO, 2010, p. 198).

A título exemplificativo, sendo uma empresa contratada por meio de licitação para prestar serviços a um determinado Município, é certo que no contrato consta intrinsecamente dentro do contrato as verbas trabalhistas necessárias ao cumprimento do serviço, tais como, a remuneração mensal, o FGTS, os adicionais, as férias, o décimo terceiro, as parcelas previdenciárias e conseqüentemente as verbas rescisórias.

Logo, diante do caso apresentado, o que se observa é que o Município, ente integrante da Administração Pública Direta, responderá subsidiariamente com a empresa terceirizada, frente aos encargos trabalhistas caso comprovado que o

Município não fiscalizou a execução do contrato firmado com a empresa prestadora de serviços. Com isso, o Município não fiscalizando a execução do contrato, responderá subsidiariamente pela culpa *in vigilando*. Assim sendo, não cabe dizer que não há responsabilidade pelas verbas rescisórias. Se a empresa prestadora de serviço tem tais obrigações, o Município as tem também de forma subsidiária, nos termos da Súmula 331 do TST.

Assim, seguindo tal entendimento é que os Tribunais brasileiros analisam e julgam os processos que buscam o afastamento ou não da culpa nos processos trabalhistas. Sendo comprovado que o ente da Administração Pública deixou de cumprir suas obrigações legais, este responderá subsidiariamente. Vejamos algumas decisões que denegou o pedido de afastamento da culpa do ente Público e do Tomador dos Serviços:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI 13.467/2017. TRANSCENDÊNCIA JURÍDICA. ENTE PÚBLICO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. **CULPA IN ELIGENDO E IN VIGILANDO RECONHECIDA PELO TRIBUNAL REGIONAL**. ÔNUS DA PROVA (DECISÃO EM CONFORMIDADE COM A SÚMULA 331, V, DO TST E COM O ENTENDIMENTO FIXADO PELO STF NA ADC 16 E NO RE 760.931/DF). **No caso, o reconhecimento da responsabilidade subsidiária não decorreu do mero inadimplemento, mas da constatação, em concreto, da culpa in eligendo e in vigilando do ente público tomador de serviços. A decisão está em consonância com a Súmula 331, V, do TST e com o entendimento fixado pelo Supremo Tribunal Federal na ADC 16/DF e no RE 70.931/DF, pois é a Administração quem possui a melhor aptidão para a prova, cabendo-lhe a manutenção dos registros referentes ao contrato**. Agravo de instrumento não provido. (TST - AIRR: 1010836520195010026, Relator: Delaide Alves Miranda Arantes, Data de Julgamento: 01/09/2021, 8ª Turma, Data de Publicação: 03/09/2021) (grifo nosso)

RECURSO DO TOMADOR DOS SERVIÇOS. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. CULPA IN ELIGENDO E IN VIGILANDO. COMPROVAÇÃO. **Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV da Súmula 331 do C. TST, 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 (Súmula nº 331, V do C. TST), deve estar comprovada a culpa do Ente Público. O Recorrente não se desvencilhou a contento do encargo processual de comprovar que não incidiu na culpa in eligendo ou in vigilando**. Recurso Ordinário do Estado de Pernambuco ao qual se nega provimento, neste peculiar. (Processo: ROT - 0000696-52.2019.5.06.0010, Redator: Eneida Melo Correia de Araujo, Data de julgamento: 27/04/2022, Segunda Turma, Data da assinatura: 27/04/2022). (TRT-6 - ROT: 00006965220195060010, Data de Julgamento: 27/04/2022, Segunda Turma, Data de Publicação: 27/04/2022) (grifo nosso)

É importante destacar que a aplicação da *culpa in vigilando* e *in elegendo* depende de uma análise cuidadosa das circunstâncias específicas de cada caso. Para que haja responsabilidade, é necessário que seja comprovado que a pessoa ou empresa tinha o dever legal ou contratual de fiscalizar ou escolher adequadamente o terceiro, e que essa obrigação foi descumprida de alguma forma.

2.6 Aplicação da Jurisprudência com a Pacificação da Matéria – Súmula nº. 331 do TST

A responsabilidade subsidiária é uma forma de responsabilidade civil em que um terceiro, além do responsável direto, também pode ser responsabilizado por determinada obrigação. No contexto trabalhista, a responsabilidade subsidiária é aplicada quando uma empresa contrata um prestador de serviços e não cumpre com as obrigações trabalhistas e previdenciárias em relação aos trabalhadores terceirizados.

Tanto o Supremo Tribunal Federal (STF) quanto o Tribunal Superior do Trabalho (TST) têm se pronunciado sobre a responsabilidade subsidiária em casos de terceirização de serviços. Em ambas as instâncias, a jurisprudência tem evoluído para garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores terceirizados e impedir a precarização do trabalho.

Em relação ao STF, a responsabilidade subsidiária foi objeto de uma importante decisão em 2017, quando a Corte julgou a constitucionalidade da Súmula nº 331 do TST. Na ocasião, o STF entendeu que a responsabilidade subsidiária das empresas contratantes em relação aos trabalhadores terceirizados é constitucional, desde que seja comprovada a sua conduta negligente ou omissiva na fiscalização das obrigações trabalhistas e previdenciárias da empresa terceirizada. Com isso, o STF reforçou a importância da responsabilidade subsidiária como forma de garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores terceirizados e evitar a precarização do trabalho.

Já o TST tem uma jurisprudência consolidada em relação à responsabilidade subsidiária das empresas contratantes em casos de terceirização de serviços. A Súmula nº 331 do TST estabelece que a empresa contratante é responsável subsidiária pelas obrigações trabalhistas e previdenciárias dos trabalhadores terceirizados, ou seja, a empresa terceirizada é a responsável principal, mas a

empresa contratante pode ser acionada caso a empresa terceirizada não cumpra suas obrigações.

Na prática, observa-se que os Tribunais brasileiros seguem o entendimento firmado pelo TST e pelo STF, reconhecendo a responsabilidade das empresas que deixam de cumprir com suas obrigações, e ao mesmo tempo, negando provimento dos recursos que buscam afastar a responsabilidade subsidiária. Vejamos algumas decisões:

ENTE PÚBLICO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. TERCEIRIZAÇÃO. ENTE PÚBLICO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. **A jurisprudência trabalhista consolidada, representada pela nova redação da Súmula 331 do TST, mantém o entendimento de que, mesmo após a decisão proferida pelo Excelso STF na ADC n. 16, é aplicável a responsabilidade subsidiária do Ente Público, desde que este tenha incorrido em culpa in vigilando, por não ter realizado a efetiva fiscalização do cumprimento do contrato de serviços, como ocorreu na hipótese dos autos.** (TRT-3 - RO: 00101040520205030014 MG 0010104-05.2020.5.03.0014, Relator: Emerson Jose Alves Lage, Data de Julgamento: 09/12/2021, Primeira Turma, Data de Publicação: 16/12/2021.) (grifo nosso)

AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ACÓRDÃO REGIONAL PUBLICADO NA VIGÊNCIA DAS LEIS Nºs 13.015/2014 E 13.467/2017. 1. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. TERCEIRIZAÇÃO. SERVIÇOS DE VIGILÂNCIA. DECISÃO REGIONAL EM CONFORMIDADE COM A SÚMULA Nº 331, IV, DO TST. 2. MULTAS PREVISTAS NOS ARTS. 467 E 477 DA CLT. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. ABRANGÊNCIA DA CONDENAÇÃO. DECISÃO REGIONAL DE ACORDO COM A SÚMULA Nº 331, VI, DO TST. CONHECIMENTO E NÃO PROVIMENTO. I. Fundamentos da decisão agravada não desconstituídos, mantendo-se a intranscendência, por não atender aos parâmetros legais (político, jurídico, social e econômico). **II. Quanto ao tema "responsabilidade subsidiária", a decisão regional está de acordo com a Súmula nº 331, IV, do TST, no sentido de que o inadimplemento da prestadora dos serviços terceirizados resulta na responsabilidade subsidiária da tomadora em relação àquelas obrigações. Estando a decisão regional em conformidade com a jurisprudência atual e iterativa desta Corte Superior, consagrada na Súmula nº 331, IV, do TST, inviável o processamento do recurso de revista, seja por violação de lei ou da Constituição Federal, seja por divergência jurisprudencial, ante os óbices do art. 896, § 7º (redação da Lei 13.015/14), da CLT c/c 932, IV, c, do CPC/2015 e da Súmula nº 333 do TST.** III. Quanto ao tema "multa prevista nos arts. 467 e 477, § 8º, da CLT", a Corte Regional decidiu que a responsabilidade da Reclamada, na qualidade de responsável subsidiária pelo pagamento dos créditos trabalhistas, abrange o pagamento das multas previstas nos arts. 467 e 477 da CLT. Esta Corte Superior firmou jurisprudência no sentido de que a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral, inclusive no tocante às multas previstas nos arts. 467 e 477, § 8º, da CLT e à multa de 40% sobre os depósitos de FGTS. Assim, como consignado na decisão ora agravada, o recurso de revista não alcança conhecimento, porque a decisão regional está em harmonia com a Súmula nº 331, VI, desta Corte Superior. IV. Agravo de que se conhece e a que se nega provimento, com aplicação da multa de 5% sobre o valor da causa atualizado, em favor da parte Agravada, com fundamento no art. 1.021, § 4º, do CPC/2015. (TST - Ag: 101008120205030041, Relator: Alexandre

Luiz Ramos, Data de Julgamento: 24/05/2022, 4ª Turma, Data de Publicação: 27/05/2022) (grifo nosso)

RECURSO DE REVISTA INTERPOSTO NA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014 . TERCEIRIZAÇÃO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DO TOMADOR DE SERVIÇOS PELOS CRÉDITOS DO TRABALHADOR TERCEIRIZADO. ABRANGÊNCIA DE TODAS AS VERBAS DA CONDENAÇÃO, INCLUSIVE A MULTA PREVISTA NO ARTIGO 477, § 8º, DA CLT. A jurisprudência desta Corte pacificou-se no entendimento de que a responsabilização subsidiária, prevista na Súmula nº 331, item IV, do TST, implica o pagamento da totalidade dos débitos trabalhistas, inclusive as multas legais ou convencionais e verbas rescisórias ou indenizatórias. Esse entendimento foi consolidado no item VI da Súmula nº 331 do TST, in verbis : "A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral". O Regional, ao manter a responsabilização subsidiária da tomadora de serviços pela multa prevista no artigo 477, § 8º, da CLT, decidiu em sintonia com a súmula desta Corte. Recurso de revista não conhecido. (TST - RR: 10092820155050221, Relator: Jose Roberto Freire Pimenta, Data de Julgamento: 09/02/2022, 2ª Turma, Data de Publicação: 11/02/2022) (grifo nosso)

As decisões acima mencionadas são decisões recentes e de diferentes momentos do processo. A primeira trata-se de um acórdão proferido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3º Região, que reconheceu a responsabilidade subsidiária, e as duas últimas decisões refere-se a um Agravo de Instrumento em sede de Recurso de Revista e um Recurso de Revista, mecanismos de defesas que o requerido buscava o afastamento da responsabilidade subsidiária, o que foi denegado pelo Tribunal, aplicando o entendimento já pacificado pelas cortes.

2.7 Da Lei nº. 14.133/2021 (Nova Lei de Licitações) – Responsabilidade Subsidiária.

A nova Lei de Licitações buscou proporcionar maior clareza em relação à responsabilidade da Administração Pública nos contratos de licitação, especialmente no que diz respeito aos encargos trabalhistas. A lei estabelece que a Administração Pública poderá ser responsabilizada subsidiariamente, desde que seja comprovada a falha na fiscalização da execução do contrato, conforme entendimento consolidado na Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST).

Essa nova disposição legal busca garantir que a Administração Pública assuma a responsabilidade pelos encargos trabalhistas caso haja falhas na fiscalização do cumprimento das obrigações trabalhistas por parte do contratado. Essa responsabilização subsidiária significa que, caso o contratado não cumpra suas

obrigações trabalhistas, a Administração Pública poderá ser chamada a responder pelos direitos dos trabalhadores, mas apenas se ficar comprovada a falha na fiscalização. Vejamos o que determina o Art. 121 da Lei nº. 14.133/2021:

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.

§ 4º Os valores depositados na conta vinculada a que se refere o inciso III do § 3º deste artigo são absolutamente impenhoráveis.

§ 5º O recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. (grifo nosso)

O artigo 121 da Lei nº 14.133/2021 estabelece as regras de responsabilidade no que se refere aos encargos trabalhistas, previdenciários, fiscais e comerciais resultantes da execução de contratos firmados pela Administração Pública.

De acordo com o *caput* do artigo, a regra geral é que a responsabilidade pelos encargos mencionados seja exclusiva do contratado. Isso significa que a Administração contratante não será responsável por eventuais dívidas decorrentes do contrato.

Dessa forma, mesmo que o contratado não cumpra com seus encargos trabalhistas, fiscais e comerciais, a responsabilidade pelo pagamento dessas obrigações não será transferida automaticamente para a Administração Pública. Além disso, não será permitido onerar o objeto do contrato ou restringir a regularização e o

uso das obras e edificações em relação a essas dívidas, inclusive perante o registro de imóveis, conforme estabelecido no §1º do artigo 121. É importante destacar que esse parágrafo não menciona a transferência de responsabilidade pelos encargos previdenciários.

Logo, observa-se que até esse ponto, as redações dos artigos 121 da Lei de Licitações e Contratos Administrativos (LLCA) e 71 da Lei nº 8.666/1993 (Lei de Licitações anterior) são semelhantes.

No entanto, o §2º do artigo 121 introduz uma exceção à regra geral de não transferência de responsabilidade pelos encargos. O legislador entendeu pertinente ressaltar os contratos de serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra. Nessa situação, a Administração responderá solidariamente pelos encargos previdenciários e subsidiariamente pelos encargos trabalhistas, desde que seja comprovada a falha na fiscalização do cumprimento das obrigações por parte do contratado.

Dessa forma, o §2º do artigo 121 estabelece uma responsabilidade compartilhada entre a Administração Pública e o contratado nos casos específicos de serviços contínuos com dedicação exclusiva de mão de obra, visando garantir o cumprimento dos encargos previdenciários e trabalhistas nessas situações.

Verifica-se, portanto, que a responsabilidade do Estado só será configurada, de acordo com o que estabelece a lei, quando se tratar de encargos previdenciários ou trabalhistas decorrentes de contratos que envolvam serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra, e quando a fiscalização do cumprimento dessas obrigações estiver comprometida por falhas. Esse último requisito é essencial, pois se a própria Administração realizou uma fiscalização deficiente, o legislador entendeu possível sua participação como devedor solidário ou subsidiário dos encargos.

A responsabilidade solidária permite que o credor cobre o valor total da dívida do contratado ou da Administração Pública, independentemente da ordem escolhida. Por outro lado, os débitos de natureza trabalhista resultam na responsabilidade subsidiária da Administração, o que significa que os credores devem buscar o pagamento de seus créditos primeiro junto ao devedor original, ou seja, o contratado. Se o contratado não puder cumprir com suas obrigações, então a Administração poderá ser chamada a quitá-las.

É importante destacar que, ao expor a Administração a possíveis encargos trabalhistas decorrentes de contratos de serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra, o legislador concedeu à Administração a possibilidade de adotar medidas para mitigar esses riscos. Essas medidas estão descritas no §3º do artigo 121, mas para serem válidas, também devem estar previstas no edital ou contrato.

Essas medidas incluem exigir garantias para cobrir verbas rescisórias, condicionar o pagamento à comprovação da quitação dos débitos trabalhistas, depositar valores em uma conta vinculada absolutamente impenhorável, realizar o pagamento direto das verbas trabalhistas com o consequente desconto em relação ao valor devido ao contratado, além de efetuar o pagamento de certos encargos apenas no momento em que ocorrer o seu fato gerador.

Por fim, o §5º do artigo 121 faz referência ao regime de retenção das contribuições previdenciárias incidentes sobre os serviços executados por meio de cessão de mão de obra, que está previsto no artigo 31 da Lei nº 8.212/1991.

2.8 Do ônus da prova e da inversão do ônus da prova para a caracterização da culpa

O ônus da prova é uma das principais questões no processo judicial e se refere à responsabilidade de cada parte em apresentar as provas necessárias para comprovar suas alegações. No caso da caracterização da culpa, o ônus da prova é do autor da ação, que deve comprovar a existência do dano, da conduta do agente e do nexo causal entre a conduta e o dano. Em outras palavras, o autor da ação deve provar que o dano foi causado pela conduta do agente, demonstrando que existe um nexo causal entre a conduta e o dano. O nexo causal é o vínculo necessário entre a ação ou omissão do agente e o resultado danoso, ou seja, é a relação de causa e efeito entre a conduta e o dano.

Além disso, é importante destacar que a culpa pode ser caracterizada de diferentes formas, dependendo do caso concreto. A culpa pode ser caracterizada por negligência, imprudência ou imperícia. A negligência ocorre quando o agente não toma as precauções necessárias para evitar o dano. A imprudência acontece quando o agente age de forma imprudente, sem cautela ou sem observar as regras de

segurança. A imperícia ocorre quando o agente não possui as habilidades necessárias para realizar determinada atividade.

Em resumo, para a caracterização da culpa é necessário que o autor da ação comprove a existência do dano, da conduta do agente e do nexo causal entre a conduta e o dano. Além disso, é necessário que haja a comprovação da existência de uma das formas de culpa (negligência, imprudência ou imperícia) para que seja atribuída a responsabilidade pelo dano ao agente. O ônus da prova é do autor da ação, que deve apresentar as provas necessárias para comprovar suas alegações. Cabe destacar que a culpa é uma das modalidades de responsabilidade civil e pode ser caracterizada por diferentes formas de conduta inadequada do agente. É importante ressaltar que a comprovação do nexo causal é fundamental para a caracterização da culpa, já que é por meio dele que se estabelece a relação de causa e efeito entre a conduta do agente e o dano sofrido.

Segundo Teixeira Filho (2017), a teoria dos modernos processualistas é baseada nas lições de Chiovenda. Vejamos o que diz o autor:

[...] Ao autor, cumpre provar os fatos constitutivos do seu direito e ao réu, os fatos modificativos, impeditivos ou extintivos do direito daquele. Os fatos constitutivos são entendidos como os que normalmente produzem determinados efeitos jurídicos, “dão vida a uma vontade concreta da lei e à expectativa de um bem por parte de determinada pessoa”. Os fatos extintivos, por sua vez, são os que se contrapõem aos constitutivos, fazem cessar uma vontade concreta de lei e a consequente expectativa de um bem. Cabe ao réu também, como dito, provar os fatos impeditivos, ou seja, a falta de um dos pressupostos que normalmente concorrem com os fatos constitutivos para que estes produzam seus efeitos naturais, e os modificativos, falta que obsta os fatos constitutivos de produzir seus efeitos normais e faz com que produzam outros (TEIXEIRA FILHO, 2017, p. 128).

No ordenamento jurídico brasileiro, o ônus da prova está disposto no Art. 373 do Código de Processo Civil (CPC), e também, no Art. 818 da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). Vejamos:

Art. 373. O ônus da prova incumbe:
I - ao autor, quanto ao fato constitutivo de seu direito;
II - ao réu, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do autor.

Art. 818. O ônus da prova incumbe:
I - ao reclamante, quanto ao fato constitutivo de seu direito
II - ao reclamado, quanto à existência de fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito do reclamante.

Em ambos os dispositivos, o §1º, tanto do Art. 373 do CPC, e Art. 818 da CLT, prevê que:

§1º Nos casos previstos em lei ou diante de peculiaridades da causa relacionadas à impossibilidade ou à excessiva dificuldade de cumprir o encargo nos termos deste artigo ou à maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário, poderá o juízo atribuir o ônus da prova de modo diverso, desde que o faça por decisão fundamentada, caso em que deverá dar à parte a oportunidade de se desincumbir do ônus que lhe foi atribuído. (grifo nosso)

Logo, observa-se que em regra, o dever de provar o alegado, é de quem faz a alegação e/ou acusação. Porém, o §1º do Art. 373 do CPC e Art. 818 da CLT, impõe uma nova perspectiva do ônus da prova, visando proteger a parte do processo considerada hipossuficiente, uma vez que este por ser considerado a parte mais vulnerável, pode ter dificuldades de provar aquilo que está alegando.

Assim sendo, trazendo para os processos trabalhistas, mais especificamente no tocante a alegação da responsabilidade subsidiária, caberá a empresa contratante, bem como o ente federado, trazer ao processo elementos probatórios que possam comprovar o devido cumprimento de suas obrigações perante os contratos de trabalho, que neste caso, caberá a Administração Pública, fiscalizar a execução do contrato nos casos de terceirização, nos termos da Súmula nº 331 do TST.

A inversão do ônus da prova foi recepcionada pelo Direito Processual do Trabalho por ser este um processo diferenciado do processo civil e dotado de princípios próprios. Essa peculiaridade do processo trabalhista é justificada pela singularidade do próprio Direito do Trabalho, regido pelo princípio de proteção do trabalhador. Faz-se necessário, assim, assegurar e facilitar o acesso dos trabalhadores à pretensão jurisdicional, objetivo este que não visa ser alcançado pelo processo civil, assentado no princípio da igualdade dos sujeitos (NETO, 2020, p. 42).

Portanto, o ônus da prova é a regra geral de que quem alega deve provar, enquanto a inversão do ônus da prova é uma exceção que ocorre em situações específicas em que há uma desigualdade de condições entre as partes ou quando a legislação assim determina. Tal desigualdade no direito do trabalho caracteriza-se principalmente quando existe dificuldade excessiva do empregado, parte mais vulnerável na relação processual, não consegue com mais facilidade apresentar provas, enquanto para o empregador, essa dificuldade não existe, ou pelo menos é menor.

3 METODOLOGIA

3.1 Tipo de estudo

De acordo com Gil (2012, p. 8), o método científico “é o conjunto de procedimentos intelectuais e técnicos para atingir o conhecimento, é ainda, o caminho para se chegar a um determinado fim”.

Para Andrade (2010):

A pesquisa bibliográfica é habilidade fundamental nos cursos de graduação, uma vez que constitui o primeiro passo para todas as atividades acadêmicas. Uma pesquisa de laboratório ou de campo implica, necessariamente, a pesquisa bibliográfica preliminar. Seminários, painéis, debates, resumos críticos, monográficas não dispensam a pesquisa bibliográfica. Ela é obrigatória nas pesquisas exploratórias, na delimitação do tema de um trabalho ou pesquisa, no desenvolvimento do assunto, nas citações, na apresentação das conclusões. Portanto, se é verdade que nem todos os alunos realizarão pesquisas de laboratório ou de campo, não é menos verdadeiro que todos, sem exceção, para elaborar os diversos trabalhos solicitados, deverão empreender pesquisas bibliográficas (ANDRADE, 2010, p. 25).
(grifo nosso)

A metodologia adotada nessa pesquisa, será a pesquisa bibliográfica de base documental e exploratória, disponíveis em meios físicos ou em bibliotecas digitais (rede de computadores). Nesse sentido, será feito um levantamento de trabalhos acadêmicos, ordenamento jurídico e jurisprudências, monografias, teses e artigos científicos que tratam sobre a temática.

Portanto, este trabalho também tem como objetivo fornecer uma visão abrangente e atualizada das principais tendências e perspectivas no campo de estudo em questão. Por meio da revisão e análise crítica de obras relevantes, busca-se identificar lacunas no conhecimento existente e apresentar novas abordagens e perspectivas que possam contribuir para o avanço da área. Por fim, espera-se que este trabalho possa servir como um recurso valioso para pesquisadores, estudantes e profissionais interessados no tema, bem como para o público em geral que busca se aprofundar em um assunto de relevância social e científica.

3.2 Aspectos éticos da pesquisa

É importante destacar que a pesquisa bibliográfica é uma metodologia que se concentra na análise crítica de fontes primárias e secundárias. Dessa forma, a coleta

de dados *in loco* não é uma etapa necessária nesse tipo de pesquisa, já que o objetivo é analisar e interpretar informações já existentes. Por outro lado, a escolha criteriosa das fontes de informação é fundamental para garantir a qualidade e a confiabilidade dos resultados obtidos. Além disso, a obediência às normas técnicas de referência e citação é um aspecto crucial em qualquer trabalho acadêmico, pois é por meio das referências bibliográficas que é possível comprovar a originalidade e a autenticidade do trabalho. Portanto, ao seguir esses procedimentos metodológicos rigorosos, busca-se assegurar a validade e a relevância do estudo realizado.

No que diz respeito ao conteúdo apresentado na pesquisa, é importante destacar que foram seguidos rigorosamente os protocolos estabelecidos pela Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) e pelo Guia de Normatização para trabalhos acadêmicos da Faculdade de Itaituba (FAI). Todos os autores mencionados no trabalho foram referenciados nos termos da ABNT, garantindo a autenticidade e a originalidade do estudo, além de respeitar os direitos autorais. Vale ressaltar que a citação adequada das fontes utilizadas é essencial em qualquer trabalho acadêmico, uma vez que permite a verificação da veracidade das informações apresentadas e contribui para o fortalecimento da credibilidade da pesquisa.

3.3 Análise dos artigos e documentos

Para a elaboração do presente estudo, foram selecionados 25 artigos que abordavam a linha de pesquisa. Entretanto, após uma análise minuciosa do conteúdo, 15 bibliografias foram descartadas por apresentarem propostas diferentes do objetivo desta pesquisa. Ainda, vale destacar que se levou em consideração também, bibliografias de 2013 à 2023, permitindo assim uma análise mais completa e abrangente do tema da pesquisa.

Além dos artigos selecionados, foram utilizados como fontes de informação algumas leis que fazem parte do ordenamento jurídico brasileiro, como por exemplo, a Lei nº. 14.133, de 1º de abril de 2021 e a Lei nº. 8.666, de 21 de julho de 1993. Essas fontes foram escolhidas com base em critérios rigorosos de seleção, levando em consideração a relevância, a atualidade e a confiabilidade das informações apresentadas.

3.4 Critérios de inclusão e exclusão

Cumprе salientar que a pesquisa bibliográfica foi realizada em bibliotecas virtuais e físicas, selecionando-se apenas as fontes de informação mais relevantes e atualizadas para a temática em questão. Além disso, um critério de inclusão adotado na pesquisa foi a seleção de bibliografias escritas no idioma português, a fim de facilitar a compreensão e a análise crítica do conteúdo.

Também foram excluídas da pesquisa as fontes com informações desatualizadas ou imprecisas, bem como aquelas que apresentaram viés ideológico ou político, que poderiam comprometer a objetividade e a imparcialidade do estudo. Além disso, foram descartadas aquelas fontes que não apresentavam uma metodologia clara e coerente, o que poderia comprometer a validade dos resultados obtidos.

Todo esse processo de seleção e exclusão de fontes de informação foi realizado com base em critérios objetivos e criteriosos, a fim de assegurar a confiabilidade e a validade dos resultados obtidos. Ao adotar esses procedimentos metodológicos rigorosos, busca-se garantir a originalidade e a autenticidade do trabalho, bem como contribuir para o avanço do conhecimento em uma determinada área.

3.5 Coleta de estudos

A presente pesquisa teve como base a análise de estudos relacionados à temática abordada, que compreenderam ao período de 2013 a 2023. As fontes de informação foram obtidas em repositórios virtuais de alta qualidade, como a Scientific Electronic Library Online (SciELO), e em repositórios virtuais de diversas universidades brasileiras, que possuem um vasto acervo de trabalhos científicos, defendidos, aprovados e alguns publicados.

A seleção das fontes de informação utilizadas na pesquisa foi realizada entre setembro de 2022 e abril de 2023, com critérios rigorosos de seleção e exclusão, a fim de garantir a qualidade e a confiabilidade dos resultados obtidos. Entretanto, é importante destacar que a pesquisa está em constante evolução, com isso, a presente pesquisa pode ser modificada e complementada até a entrega da versão final do trabalho.

3.6 Análise e Tabulação de Dados Coletados

Quadro 1 - Características gerais das referências.

Ano	Tema	Autores	Objetivo
2016	Impactos da utilização do ônus da prova no processo do trabalho.	Jayme Rosa dos Santos Junior	Avaliar os efeitos decorrentes da aplicação do ônus da prova.
2020	Responsabilidade dos sócios na sociedade limitada perante as obrigações tributárias: responsabilidade subsidiária, solidária e do administrador.	Lisomar Martins Barbosa Junior	Abordar de que forma as dívidas tributárias que superem a o patrimônio líquido empresarial irão inferir na sociedade limitada quando tais dívidas superem o patrimônio líquido da empresa.
2020	Da problemática da inversão do ônus da prova: uma abordagem no direito Processual do trabalho.	Maurilio José Cavalcanti Neto	Analisar o ônus da prova no direito processual do Trabalho.
2013	A responsabilidade da administração pública pelos débitos trabalhistas inadimplidos pelo empregador em face dos empregados nos contratos de terceirização.	Elaine Gomes	Demonstrar que o tema terceirização de serviços na administração pública não é algo pacificado como muitos defendem.
2021	Responsabilidade da administração pública direta por Encargos trabalhistas nas terceirizações: Uma discussão longe do fim.	Camila Maria Foltran Lopes	Analisar os limites e as condições a respeito da Possibilidade de responsabilização da administração pública direta.
2019	A ratio da divergência jurisprudencial no âmbito da Caracterização da responsabilidade subsidiária da Administração pública por encargos trabalhistas.	Ana Beatriz Farias Amancio Soares	Analisar os reflexos Decorrentes das atuais modificações e avanços legais, jurisprudenciais e, também, Doutrinários acerca da terceirização de serviços no âmbito da administração pública.

2012	Responsabilidade subsidiária imputada à administração pública: Critério subjetivo adotado após a declaração de constitucionalidade do art. 71, § 1º, da lei n.º 8.666/93 pelo stf (adc-16/df) e posterior alteração da súmula 331 do tst.	Karina Orlandi Ribeiro Silva	Analisar os princípios constitucionais trabalhistas e os princípios administrativos pertinentes à discussão, bem como a aplicação do princípio da vedação do retrocesso social no direito do trabalho.
2012	Responsabilidade subsidiária da administração pública pelos Encargos trabalhistas nos Contratos de terceirização.	Luiz Carlos Lima da Cruz	Analisar a responsabilidade subsidiária admitida pelo tst em contratos de terceirização firmados Com a administração pública.
2015	Responsabilidade subsidiária da administração pública Na terceirização de serviços.	Marcelo Arruda	Analisar a terceirização nos órgãos públicos e a administração pública como Responsável subsidiária na terceirização de serviços.
2014	A responsabilidade subsidiária da administração Pública na justiça do trabalho. A evolução do entendimento do Tribunal superior trabalhista.	Ronaldo Nunes Ferreira	Analisar as questões envolvendo a responsabilização subsidiária Do poder público, na condição de tomador dos serviços.

Fonte: Aguiar, Santos e Santos, 2023.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Com base nas diretrizes da terceirização de serviços na Administração pública, identificamos a importância de determinar se a atividade terceirizada é considerada atividade meio ou atividade fim. Por meio da análise dos artigos legislativos e jurisprudências relevantes, constatamos que essa distinção é fundamental para estabelecer os limites e responsabilidades das partes envolvidas no contrato de terceirização. A correta determinação do tipo de atividade pode impactar questões como a responsabilidade trabalhista, fiscalização e contratação de empresas terceirizadas.

A definição precisa das atividades terceirizadas como atividade meio ou atividade fim é um tema debatido tanto no âmbito jurídico quanto no campo prático. Diversas interpretações e entendimentos surgem nesse contexto, levando em consideração fatores como a natureza da atividade, a essencialidade do serviço para a Administração pública e a jurisprudência consolidada. A discussão sobre essa distinção é relevante para garantir a adequada aplicação das normas e a correta definição das obrigações e responsabilidades das partes envolvidas.

Ainda, a pesquisa revelou a existência de diferentes espécies de culpa no contexto da terceirização de serviços na Administração pública, com destaque para a *culpa in vigilando* e *in legendo*. A *culpa in vigilando* refere-se à negligência na fiscalização e supervisão dos serviços terceirizados, enquanto a *culpa in legendo* diz respeito à má escolha ou seleção inadequada da empresa terceirizada. Essas espécies de culpa são relevantes para determinar as responsabilidades das partes envolvidas nos contratos de terceirização e podem ter impacto direto nas questões jurídicas e financeiras relacionadas ao tema.

A caracterização da *culpa in vigilando* e *in legendo* é uma questão complexa e sujeita a interpretações diversas. A discussão sobre a *culpa in vigilando* abrange aspectos como a extensão da fiscalização exigida da Administração pública e a diligência necessária na supervisão dos serviços terceirizados. Já a *culpa in legendo* envolve a análise da responsabilidade da Administração na seleção e contratação das empresas terceirizadas. A compreensão dessas espécies de culpa é fundamental para avaliar os riscos e responsabilidades envolvidos na terceirização de serviços na Administração pública.

Também, a pesquisa analisou o atual entendimento dos tribunais em relação à súmula nº. 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que trata da terceirização de serviços. Identificamos que, ao longo do tempo, houve uma evolução jurisprudencial visando à pacificação do entendimento sobre a matéria. Essa evolução busca estabelecer critérios mais claros e consistentes para a contratação e responsabilidade das empresas terceirizadas, com o intuito de proteger os direitos dos trabalhadores e garantir a segurança jurídica nas relações de terceirização.

A pacificação do entendimento da súmula nº. 331 do TST é um tema relevante no contexto da terceirização de serviços. A pesquisa revelou divergências e debates em torno da aplicação e interpretação dessa súmula pelos tribunais, especialmente em relação à responsabilidade subsidiária da Administração pública. A busca por um entendimento consolidado tem como objetivo fornecer diretrizes claras para a atuação das partes envolvidas na terceirização, minimizar conflitos e promover a segurança jurídica nas relações de trabalho.

Por fim, a pesquisa investigou o ônus da prova para a caracterização da culpa nos contratos terceirizados com a Administração pública. Constatou-se que, em geral, cabe ao reclamante apresentar elementos que demonstrem a culpa da administração ou da empresa terceirizada na ocorrência de irregularidades trabalhistas. No entanto, em alguns casos, é possível a inversão do ônus da prova, transferindo a responsabilidade de comprovar a regularidade do contrato e a ausência de culpa para a Administração pública.

A discussão sobre o ônus da prova na terceirização de serviços na Administração pública envolve questões complexas e interpretativas. A análise das jurisprudências e posicionamentos dos tribunais revela divergências quanto à possibilidade e aos critérios de inversão do ônus da prova. Alguns argumentam que a Administração pública deve assumir a responsabilidade pela fiscalização adequada dos contratos terceirizados, justificando a inversão do ônus da prova em determinadas situações. Outros sustentam que a responsabilidade deve ser atribuída às partes de acordo com suas obrigações legais. Essa discussão é relevante para determinar a distribuição adequada do ônus da prova e garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores em contratos terceirizados com a Administração pública.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A terceirização de serviços na Administração pública é um tema de grande importância e que demanda uma análise criteriosa. É fundamental compreender a legalidade e a importância desse processo, bem como estabelecer claramente quais tipos de atividades podem ser terceirizados, se são atividades meio ou atividades fim. Essa definição é essencial para determinar os limites e as responsabilidades das partes envolvidas nos contratos de terceirização.

No contexto da terceirização, a Administração pública também pode ser responsabilizada pelos contratos estabelecidos. A *culpa in vigilando*, relacionada à falta de fiscalização e supervisão adequadas dos serviços terceirizados, e a *culpa in legendo*, que se refere à má escolha ou seleção inadequada das empresas terceirizadas, são espécies de culpa que podem ser atribuídas à Administração. É necessário um cuidado especial por parte da Administração para evitar essas formas de culpa e garantir a qualidade e a legalidade dos serviços terceirizados.

No que diz respeito ao ônus da prova, a caracterização da culpa nos contratos terceirizados com a Administração pública demanda uma análise cuidadosa. Em geral, cabe ao reclamante apresentar elementos que demonstrem a culpa da Administração ou da empresa terceirizada na ocorrência de irregularidades trabalhistas. No entanto, é possível que ocorra a inversão do ônus da prova, transferindo a responsabilidade de comprovar a regularidade do contrato e a ausência de culpa para a Administração pública. Essa questão é relevante para garantir uma distribuição adequada do ônus da prova e para proteger os direitos dos trabalhadores envolvidos nos contratos terceirizados.

O entendimento dos tribunais a respeito da terceirização de serviços na Administração pública tem passado por uma evolução, buscando pacificar o entendimento sobre a matéria. A súmula nº. 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem sido objeto de análise e discussão, visando estabelecer critérios claros para a contratação e a responsabilidade das empresas terceirizadas. Esse processo busca garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores e promover a segurança jurídica nas relações de terceirização.

A súmula nº. 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), em suas últimas atualizações, desempenhou um papel crucial na pacificação do entendimento e na promoção da segurança jurídica nos contratos terceirizados com a administração

pública. Essa súmula estabelece critérios claros e definidos sobre as situações em que o ente federado será responsabilizado de forma subsidiária. Com isso, é possível determinar com maior precisão como e quando a administração pública será responsabilizada em casos de inadimplência por parte das empresas terceirizadas. Essa clareza trazida pela súmula contribui para uma melhor gestão dos contratos terceirizados, garantindo a proteção dos direitos dos trabalhadores envolvidos e fortalecendo a segurança jurídica para todas as partes envolvidas.

É importante ressaltar que a terceirização de serviços é uma prática comum na Administração Pública, permitindo que determinadas atividades sejam realizadas por empresas terceirizadas. No entanto, a terceirização não exime a Administração de sua responsabilidade perante os direitos trabalhistas dos empregados terceirizados. Nesse sentido, surge a responsabilidade subsidiária, que implica que a Administração pode ser responsabilizada, em última instância, pelo pagamento das obrigações trabalhistas caso a empresa terceirizada não cumpra suas responsabilidades.

A responsabilidade subsidiária da Administração Pública é reconhecida pela jurisprudência e é fundamentada em princípios constitucionais, como o da dignidade da pessoa humana, a valorização do trabalho e a proteção aos direitos dos trabalhadores. A Administração Pública tem o dever de fiscalizar e garantir o cumprimento das obrigações trabalhistas pelas empresas contratadas, e, caso haja o descumprimento, pode ser responsabilizada subsidiariamente pelos débitos trabalhistas.

No entanto, é importante destacar que a responsabilidade subsidiária não é automática. A Administração Pública deve demonstrar que agiu de forma diligente na fiscalização e na seleção das empresas terceirizadas, adotando medidas para evitar a inadimplência trabalhista. Além disso, a jurisprudência tem estabelecido critérios para a atribuição da responsabilidade subsidiária, considerando fatores como a capacidade econômica da Administração, a natureza da atividade terceirizada e a existência de *culpa in vigilando* ou *in legendo*.

Por fim, a responsabilidade subsidiária da Administração Pública em contratos de trabalho perante as obrigações trabalhistas é uma forma de garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores terceirizados. A Administração deve exercer uma fiscalização diligente e adotar medidas para evitar a inadimplência trabalhista por parte das empresas contratadas. A compreensão desse tema é fundamental para

assegurar o cumprimento das obrigações trabalhistas e promover a justiça nas relações de trabalho no âmbito da Administração Pública.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRADE, M. M. **Introdução à metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação**. São Paulo, SP: Atlas, 2010.

ARRUDA, Marcelo. **Responsabilidade subsidiária da administração pública na terceirização de serviços**. Universidade Regional Integrada do alto Uruguai e das Missões. Departamento de Ciências Sociais Aplicadas. Erechim/RS, 2015.

BRASIL. **Lei Federal nº. 14.133, de 1º de abril de 2021**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/l14133.htm>. Acesso em: 17 de fevereiro de 2023.

BRASIL. **Lei Federal nº. 5.452, de 01 de maio de 1943**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 17 de fevereiro de 2023.

BRASIL. **Lei Federal nº. 8.666, de 21 de junho de 1993**. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8666cons.htm>. Acesso em: 17 de fevereiro de 2023.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº. 331**. Brasília, DF. Disponível em: <https://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html>. Acesso em: 15 de março de 2023.

BRASÍLIA. **Tribunal Superior do Trabalho. Agravo em Agravo de Instrumento em Recurso de Revista n. 101008120205030041**. Relator: Ministro Alexandre Luiz Ramos, 27/05/2022. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1516769200>>. Acesso em 10/06/2023.

BRASÍLIA. **Tribunal Superior do Trabalho. Recurso de Revista n. 10092820155050221**. Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta, 09/02/2022. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/tst/1377357386>>. Acesso em 10/06/2022.

CALCINI, Ricardo Souza. **A teoria dinâmica do ônus da prova**. Rev. TST, São Paulo, vol. 84, no 3, jul/set 2018.

CARNEIRO, Fernanda Maria Afonso. **A terceirização na administração pública: vantagens, desvantagens e ameaças ao regime jurídico das relações do trabalho**. Revista de Direito Administrativo e Gestão Pública. 2016.

CRUZ, Luiz Carlos Lima. **Responsabilidade subsidiária da administração pública pelos encargos trabalhistas nos contratos de terceirização**. Instituto Brasiliense de Direito Público - IDP. Brasília/DF, 2012.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2012.

FERREIRA, Ronaldo Nunes. **A Responsabilidade Subsidiária da Administração Pública na Justiça do Trabalho. A Evolução do Entendimento do Tribunal Superior Trabalhista**, 2014. Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 5ª Região, 2014.

GARCIA, Flávio Amaral. **A Relatividade da Distinção Atividade-Fim e Atividade-Meio na Terceirização Aplicada à Administração Pública**. Revista Eletrônica sobre a Reforma do Estado (RERE), Salvador, Instituto Brasileiro de Direito Público, nº 19, setembro, outubro, novembro, 2009. Disponível na Internet: <<http://www.direitodoestado.com.br/revista/RERE-19-SETEMBRO-2009-FLAVIO-AMARAL.pdf>>. Acesso em 20 de abril de 2023.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6ª. Ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MARTINS, Sérgio Pinto. **A Terceirização e o Direito do Trabalho**. 11ª ed. revista e ampliada. São Paulo: Atlas, 2011, p. 142/143.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do Trabalho**. 26ª ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MINAS GERAIS. **Tribunal Regional do Trabalho 3º Região. Recurso Ordinário n. 0010104-05.2020.5.03.0014**. Recorrente: Município de Belo Horizonte. Relator: Des. Emerson José Alves Lage. Belo Horizonte, 16/12/2021. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/como-citar-jurisprudencia-no-tcc/1307535173>>. Acesso em 10/06/2023.

NETO, José Afonso Dallegrave. **Responsabilidade Civil no Direito do Trabalho**. 4ª ed. São Paulo: LTr, 2010.

NETO, Maurílio José Cavalcanti. **Da Problemática da Inversão do Ônus da Prova: Uma Abordagem no Direito Processual do Trabalho** / Maurílio José Cavalcanti Neto. - UNINASSAU RECIFE: Recife – 2020.

PIMENTA, J. R. F. **A responsabilidade da administração pública nas terceirizações, a decisão do Supremo Tribunal Federal na ADC nº 16-DF e a nova redação dos itens IV e V da Súmula nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, v. 77, n. 2, p. 271-307, abr./jun. 2011.

REIS, Luciano Elias. **Terceirização na Administração Pública: breves reflexões críticas**. Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária. Porto Alegre, a. 25, n. 311, p. 15-27, maio 2015.

RESENDE, Ricardo. **Direito do Trabalho**. 8. ed. Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método 2020.

STOCO, Rui. **Tratado de Responsabilidade Civil**. Doutrina e Jurisprudência. 8ª ed. São Paulo, Revista dos Tribunais, 2011, p. 139.

TEIXEIRA FILHO, Manoel Antonio. **Curso de direito processual do trabalho**. Vol. IX. São Paulo: LTr, 2017.