

**A responsabilidade subsidiária da administração pública na terceirização de serviços: as disposições da lei 14.133/21 que conferem efetividade ao dever de fiscalização contratual**  
*The subsidiary liability of the public administration in the outsourcing of services: the provisions of law 14.133/21 that give effect to the duty of contractual supervision*

Ruan Henrique Loureiro Moura<sup>1</sup>

v. 14/ n. 1 (2026)  
Janeiro/Março

Aceito para publicação em  
16/02/2026.

<sup>1</sup>Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Faculdade IBMEC-SP – Instituto Damásio de Direito; Especialista em Direito Administrativo pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Advogado da União. ORCID: 0009-0009-1168-8262. Email: ruanhenrique01@hotmail.com.

**RESUMO:** O artigo analisa disposições da lei 14.133/21 relacionadas com a terceirização de serviços. Há breves considerações a respeito dos contratos dessa natureza e do contexto que autorizou a sua implementação no setor público. Em decorrência da conexão com o objeto do estudo, inseriu-se um tópico dedicado à litigiosidade envolvendo a responsabilidade subsidiária da Administração Pública por débitos de natureza trabalhista, além de outro dedicado à controvérsia existente quanto do ônus da prova de que houve falha na fiscalização contratual, com destaque aos entendimentos do Tribunal Superior do Trabalho e do Supremo Tribunal Federal a respeito da matéria. Buscou-se identificar como a Nova Lei de Licitações e Contratos Administrativos auxilia no cumprimento do dever de fiscalização dos contratos cujo objeto seja a terceirização de serviços. A conclusão é no sentido de que a efetividade na fiscalização do cumprimento da legislação trabalhista foi priorizada, o que gera consequência positivas sob diversos aspectos.

**Palavras-chave:** Direito do Trabalho; contrato administrativo; terceirização, fiscalização; ônus da prova.

**ABSTRACT:** The article analyzes provisions of Law 14,133/21 related to the outsourcing of services. There are brief considerations regarding contracts of this nature and the context that authorized their implementation in the public sector. Due to the connection with the subject of the study, a topic was included dedicated to litigation involving the subsidiary liability of the Public Administration for labor-related debts, in addition to another dedicated to the existing controversy regarding the burden of proof that there was a failure in contractual supervision, with emphasis on the understandings of the Superior Labor Court and the Federal Supreme Court on the matter. We sought to identify how the New Law on Public Procurement and Administrative Contracts assists in fulfilling the duty to supervise contracts whose object is the outsourcing of services. The conclusion is that the effectiveness of supervising compliance with labor legislation was prioritized, which has positive consequences in several respects.

**Keywords:** Labor Law; administrative contract; outsourcing; inspection; burden of proof.

## 1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A terceirização de serviços destacou-se no mundo do trabalho no final de década de 1970, com o avanço da doutrina neoliberal no Ocidente. Foi concebida no intuito de conciliar a

diminuição de custos, a ampliação da eficiência e uma maior competitividade, objetivos buscados pelo setor empresarial em tempos de Globalização.

Trata-se de uma relação jurídica atualmente validada pelo ordenamento jurídico brasileiro, não obstante as críticas quanto à origem vinculada a um período de Crise do Direito do Trabalho, do qual teria resultado intensa flexibilização da legislação, com enfraquecimento de direitos e garantias e prejuízo à condição social do trabalhador.

A Administração Pública Federal passou a adotá-la a partir da edição do Decreto-Lei nº 200/67, o qual autorizou a execução indireta de atividades materiais a cargo do Estado.

Desde então, observa-se um aperfeiçoamento da disciplina normativa correlata, além da ampliação dos casos nos quais seria aplicável, especialmente quanto a atividades ditas acessórias, instrumentais ou complementares, dentre as quais a conservação e jardinagem, copeiragem, limpeza, segurança, vigilância patrimonial, tecnologia da informação, entre outras.

Em 2024, noticiou-se que cerca de 73 mil pessoas atuavam na condição de terceirizadas em âmbito federal.

O grande número de contratos administrativos cujo objeto é a terceirização de serviços implica consequências jurídicas para a Administração Pública, a qual é frequentemente demandada na Justiça do Trabalho em razão da responsabilidade subsidiária por débitos trabalhistas não honrados pelas prestadoras de serviços, especialmente verbas rescisórias.

Essa modalidade de responsabilização é reconhecida pelo Tribunal Superior do Trabalho desde a edição da Súmula 256, posteriormente substituída pela Súmula 331. No caso do Poder Público, ela não é automática, mas condicionada à demonstração de culpa, entendimento já referendado pelo Supremo Tribunal Federal.

Na praxis forense, observa-se que as decisões condenatórias frequentemente invocam a culpa “in vigilando” como fundamento para a responsabilização.

Por outro lado, havia controvérsia acerca do sujeito processual a quem competiria provar a falha que enseja a responsabilidade subsidiária da Administração Pública, se ao trabalhador ou ao Estado.

Até o julgamento RE 1.298.647/SP (Tema 1118), a Justiça do Trabalho seguia o entendimento firmado pela Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais (SBDI-1), do Tribunal Superior do Trabalho, nos autos do E-RR-925-07.2016.5.05.0281, sob Relatoria do Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, no sentido de que o ônus da prova incumbiria ao Poder Público.

Após analisar o Tema 1118, o Supremo Tribunal Federal analisou a matéria em caráter definitivo e atribuiu o ônus da prova ao trabalhador, além de vedar a condenação fundamentada exclusivamente na premissa da inversão do ônus da prova.

Não obstante o cenário jurisprudencial favorável, ainda é pertinente debater como a Administração Pública poderá realizar a fiscalização adequada dessas contratações, não apenas porque as alegações do trabalhador poderão ser objeto de contraprova em Juízo, como também porque o STF parece ter imposto um dever ao Poder Público.

Nesse contexto, tem-se que a “Nova Lei de Licitações”, editada com o intuito de modernizar ambiente de contratações públicas, trouxe várias disposições que favorecem uma adequada fiscalização, as quais constituem o objeto principal do presente estudo.

O artigo está estruturado da seguinte forma: após a introdução, a seção 2 apresenta noções gerais acerca da terceirização de serviços, a seção 3 discorre a respeito deste fenômeno no âmbito da Administração Pública, a seção 4 apresentar considerações acerca de demandas judiciais relativas à responsabilidade subsidiária por débitos trabalhistas, a seção 5 discute o ônus da prova aplicável à matéria; a seção 6 indica os mecanismos introduzidos pela Lei 14.133/21 que auxiliam no cumprimento do dever de fiscalização dos contratos cujo objeto seja a terceirização de serviços, a seção final apresenta a possível solução para o objeto de estudo.

A pesquisa adotou o método hipotético-dedutivo, utilizando-se como meios técnicos de investigação o histórico, o observacional e o comparativo, sendo quantitativa quanto à abordagem, básica quanto à natureza, descritiva quanto aos objetivos e pesquisa bibliográfica quanto aos procedimentos.

## **2. TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS: NOÇÕES GERAIS**

A terceirização pode ser definida como uma forma de contratação em que uma empresa transfere, total ou parcialmente, quaisquer de suas atividades a outra empresa, que passará a executá-las por meio de quadro de pessoal próprio, assumindo todos os riscos correspondentes.

O artigo 4º-A da Lei nº 6.019/71 prevê a definição legal: “*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*”.

A doutrina indica termos sinônimos: subcontratação, horizontalização, parceria, prestação de serviços por interposta pessoa, contratação de terceiros, contratos triangulares ou mesmo “terciarização”.

Sua origem remonta ao pós-segunda guerra mundial, marcado pela necessidade de reconstrução política, social e econômica das nações envolvidas no conflito. Intensificou-se no

contexto da Globalização, particularmente com o avanço da doutrina neoliberal na década de 1970, período marcado por uma flexibilização cada vez maior da legislação trabalhista.

Carlos Henrique Bezerra Leite enquadra-a como hipótese de “flexibilização por desregramento”, em que se verifica a quebra da rigidez da legislação do trabalho por via legal, independentemente de negociação coletiva<sup>1</sup>. A esse respeito, Mauricio Godinho Delgado faz o seguinte apontamento<sup>2</sup>:

As fórmulas de flexibilização e de desregulamentação trabalhistas, na verdade, ostentam importante correspondência com período histórico de crise do Direito do Trabalho, deflagrado no Ocidente a partir do final dos anos de 1970, em meio à estruturação de nova hegemonia político-cultural, de matriz liberalista, que iria perdurar por algumas décadas. Sob o impulso do argumento motor de que o Direito do Trabalho clássico criava obstáculos desnecessários e inconvenientes à livre gestão das relações econômicas e sociais, prejudicando a produtividade e a concorrência empresariais, despontaram diversificados veios discursivos e fórmulas interpretativas e normativas dirigidas à busca de maior aproximação dos processos e mecanismos de gestão da força de trabalho às necessidades econômicas do sistema capitalista. O resultado alcançado, entretanto, apontou essencialmente para a maior concentração de renda e a maior precarização das condições de trabalho nas economias e sociedades que absorveram tais orientações político-ideológicas.

Gustavo Filipe Barbosa Garcia destaca o fato de ser um fenômeno verificado com grande frequência atualmente, como forma de diminuição de custos, prestação de serviços com maior eficiência, produtividade e competitividade, que são objetivos intensamente buscados em tempos de globalização<sup>3</sup>.

Há que se destacar que essa forma de contratação sempre foi objeto de críticas severas por parte da doutrina trabalhista, em especial por não promover a melhoria da condição social do trabalhador, violando princípios básicos do Direito do Trabalho.

Como o próprio nome sugere, a terceirização envolve uma relação triangular entre o trabalhador, a prestadora dos serviços e a contratante(tomadora).

Entre o primeiro e a segunda existe um contrato de trabalho, especificamente uma relação de emprego. Entre a segunda e a terceira existe um contrato de prestação de serviços, de natureza civil. Finalmente, entre o primeiro e a terceira existe apenas a relação material de prestação dos serviços, pois o trabalhador é o elemento humano que executa o objeto do contrato.

---

<sup>1</sup> LEITE, Carlos Henrique B. Curso de direito do trabalho. 16th ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. E-book. p.285. ISBN 9788553621156. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553621156/>. Acesso em: 12 out. 2025.

<sup>2</sup> DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13 Edição. São Paulo: Ltr, 2019, p. 75.

<sup>3</sup> GARCIA, Gustavo Filipe B. Curso de direito do trabalho. 19th ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. E-book. p.216. ISBN 9788553622849. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553622849/>. Acesso em: 12 out. 2025.

A Justiça do Trabalho tem reiteradamente reconhecido a existência de fraude, na forma do artigo 9º da CLT, quando constata a tentativa de dissimular a existência da relação de emprego entre o trabalhador e a empresa contratada.

Além disso, a licitude do contrato de prestação de serviços, nos casos em que o objeto envolvesse a “atividade-fim” da contratante, era objeto de controvérsia.

Inicialmente, o Tribunal Superior do Trabalho, por meio da Súmula nº 256, restringiu a terceirização ao trabalho temporário e aos serviços de vigilância. Posteriormente, com a edição da Súmula nº 331, passou a validar contratos cujo objeto envolvesse limpeza e conservação, bem como serviços especializados ligados à “atividade-meio” da contratante, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação.

Após a vigência da Lei 13.429/17, que introduziu diversas modificações na Lei 6.019/74, pode-se afirmar que a terceirização passou a ser admitida em relação a quaisquer das atividades da tomadora, desconsiderando-se a dicotomia “atividade-meio” e “atividade-fim”. O Supremo Tribunal Federal referendou a opção legislativa quando do julgamento do RE 958.252/MG (Tema 725) e da ADPF 324.

Diante desse cenário, espera-se que o Tribunal Superior do Trabalho reveja o entendimento atual a respeito da matéria.

### **3. TERCEIRIZAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

O permissivo que autorizou a terceirização de serviços na Administração Pública está contido no artigo 10, §7º, do Decreto-Lei nº 200/1967, o qual, não obstante a vagueza, previa a possibilidade de que atividades materiais a cargo do Estado fossem objeto de execução indireta.

A Lei nº 5.645/1970, no artigo 3º, parágrafo único, trouxe alguma definição para essas atividades, estabelecendo preferência quanto àquelas relacionadas com transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas.

De acordo com Luiz Claudio de Azevedo Chaves<sup>4</sup>, o fenômeno avançou significativamente após a promulgação da Constituição de 1988, com intensificação no Governo FHC, capitaneado pelo então Ministério da Administração e Reforma do Estado (MARE), quando a privatização e terceirização assumiram papel de destaque.

---

<sup>4</sup> CHAVES, Luiz Claudio de Azevedo. **Terceirização na Administração Pública: A Possibilidade (Necessidade) de Fixação dos Salários dos Empregados Terceirizados como Critério de Aceitabilidade de Preços**. Disponível em: <https://zenite.blog.br/wp-content/uploads/2023/11/terceirizacao-fixacaosalario-possibilidade-luizclaudioazevedochaves.pdf>. Acesso em: 10 out. 2025.

Em âmbito federal, editou-se o Decreto nº 2.271/1997, o qual previa a possibilidade de execução indireta de atividades materiais, instrumentais ou complementares na Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, com pequena ressalva.

Posteriormente, adveio a Instrução Normativa nº 5 de maio de 2017 da SEGES/MPDG, que regulamentou as atividades passíveis de execução indireta, nos termos de seus artigos 7º, 8º e 9º, mas com ampliação das hipóteses nas quais seria vedada.

O Decreto nº 9.507/2018 revogou o Decreto nº 2.271/1997; manteve a natureza das atividades passíveis de execução indireta; incorporou as vedações indicadas no artigo 9º da IN nº 5/2017; inseriu disposições relacionados com a terceirização no âmbito da Administração Pública Federal Indireta, além de outras atualizações relacionadas com os contratos dessa natureza.

A Portaria nº 443, de 27 de dezembro de 2018, do MPDG dispõe sobre os serviços que serão, preferencialmente, objeto de execução indireta no âmbito da Administração Pública Federal direta, autárquica e fundacional, sem prejuízo da inclusão de outros, uma vez atendidas as vedações indicadas no Decreto nº 9.507/2018.

São alguns dos serviços listados na referida Portaria: alimentação; jornalismo e publicidade conservação jardinagem; copeiragem; georreferenciamento; limpeza; segurança, vigilância patrimonial e brigada de incêndio; transportes; teleatendimento e serviços de tecnologia da informação.

O artigo 48 da Lei nº 14.133/2021, denominada “Nova Lei de Licitações e Contratos Administrativos”<sup>5</sup>, reitera a possibilidade de que atividades materiais acessórias, instrumentais ou complementares possam ser terceirizadas.

Nas palavras de José dos Santos Carvalho Filho<sup>6</sup>:

É claro que muitas dúvidas surgirão no caso de adoção desses regimes de terceirização pela Administração. Mas não se pode, a priori e sem facciosismo, julgar se será melhor ou pior. O Estado sempre foi um péssimo gestor de seus recursos humanos, de modo que a ele assiste o dever de repensar sua gestão, seja qual for o regime a que se submetam os seus agentes. Não é a terceirização, por qualquer de suas modalidades (que, a rigor, já existem), que irá transformar os órgãos públicos; os fatores de transformação são a mudança de mentalidade dos administradores públicos e o exercício da verdadeira cidadania. Há mais um dado a se considerar. A terceirização precisa ser adotada com razoabilidade, sem exageros em qualquer ponto. Nem o Estado deve vedá-la inteiramente, nem deve terceirizar todas as suas funções. Não é difícil inferir a necessidade de que a Administração atue com equilíbrio e bom senso em tal processo.

<sup>5</sup> OLIVEIRA, Rafael Carvalho R. **A nova Lei de Licitações: um museu de novidades?** Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-dez-23/rafael-oliveira-lei-licitacoes-museu-novidades/>. Acesso em: 10 set. 2025.

<sup>6</sup> FILHO, José dos Santos C. **Manual de Direito Administrativo**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2024. E-book, pág. 392). ISBN 9786559776078. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559776078/>. Acesso em: 21 set. 2025.

No ano de 2024, cerca de 73 mil pessoas trabalhavam em órgãos públicos federais como terceirizados<sup>7</sup>, o que demonstra que os contratos dessa natureza são uma realidade cada vez mais presente.

#### **4. JUSTIÇA DO TRABALHO: A RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA**

Uma vez reconhecida a ampla possibilidade de formalização de contratos cujo objeto seja a terceirização de serviços, tem-se que como inafastável o debate acerca das consequências jurídicas para o Estado quando a empresa contratada descumpra obrigações assumidas para com os empregados.

Desde a redação originária da Súmula nº 331, o Tribunal Superior do Trabalho reconhece a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, nos casos em que empresa contratada descumpra obrigações de natureza trabalhista<sup>8</sup>.

Aliás, a excessiva litigância envolvendo a temática é do conhecimento de todos aqueles que militam na Justiça do Trabalho, assim como as inúmeras decisões desfavoráveis à Administração Pública<sup>9</sup>.

Os casos envolvem sobretudo a quitação de verbas rescisórias, devidas por ocasião da dispensa: saldo de salário, aviso prévio, férias acrescidas do terço constitucional, 13º salário e FGTS + 40%, sem prejuízo da cobrança de outras verbas como horas extras, adicional de insalubridade, adicional de periculosidade, PLR, multas normativas, bem como indenizações como as decorrentes de assédio e acidente de trabalho.

Pode-se indicar alguns dos motivos que ensejam tais demandas judiciais: atraso nos repasses às empresas contratadas, em razão de questões burocráticas ou mesmo de insuficiência de caixa do ente; incapacidade econômica das contratadas, frequentemente EPP ou MEI; por fim, o “sumiço” das

---

<sup>7</sup> Disponível em: <https://www.gov.br/compras/pt-br/aceso-a-informacao/noticias/governo-federal-assina-decreto-para-melhorar-protecao-e-condicoes-de-trabalho-dos-terceirizados-nos-orgaos-publicos>. Acesso em: 11 set. 2025

<sup>8</sup> IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da administração direta, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial (art. 71 da Lei nº 8.666, de 21.06.1993)

<sup>9</sup> Após consulta à base de dados fornecida pelo Conselho Nacional de Justiça, verificou-se que o INSS e a União Federal ocupam a 1ª e a 11ª colocação, respectivamente, no ranking de maiores litigantes da Justiça do Trabalho, na condição de demandados, no ano de 2025. Para maiores informações, verificar: <https://justica-em-numeros.cnj.jus.br/painel-litigantes/>. Acesso em: 8 jan. 2026.

<sup>10</sup> Para melhor dimensionar o acervo de processos envolvendo o tema, sugere-se a leitura da seguinte notícia: <https://www.conjur.com.br/2024-set-17/cooperacao-entre-tst-e-agu-resulta-em-mais-95-mil-desistencias-de-recursos/>. Acesso em: 18 out. 2025.

prestadoras, que não comparecem às audiências trabalhistas e passam a ser consideradas revéis e confessas quanto à matéria fato.

De todo modo, a possibilidade de responsabilização da Administração Pública era objeto de controvérsia, por força do que dispunha do artigo 71, §1º, da Lei 8.666/73:

§ 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

Após o julgamento da ADC 16/DF, o Supremo Tribunal Federal declarou a constitucionalidade da disposição normativa e sanou a dúvida.

No ano de 2011, o Tribunal Superior do Trabalho atualizou a redação da Súmula nº 331, com a inserção de um item específico para as demandas em face dos entes da Administração Pública, no sentido de que a responsabilização não ocorreria de forma automática, mas apenas nos casos em que houvesse demonstração de culpa.

Posteriormente, após a análise do RE 760.931/DF, o STF fixou a seguinte tese de repercussão geral (Tema 246)<sup>11</sup>:

O inadimplemento dos encargos trabalhistas dos empregados do contratado não transfere automaticamente ao Poder Público contratante a responsabilidade pelo seu pagamento, seja em caráter solidário ou subsidiário, nos termos do art. 71, § 1º, da Lei nº 8.666/93

Assim, referendou o entendimento do TST.

Na praxis forense, observa-se que decisões condenatórias frequentemente invocam a culpa “in vigilando” como fundamento para a responsabilização do Poder Público. Trata-se da falha do ente público no cumprimento do dever fiscalização quanto à observância da legislação trabalhista por parte da empresa contratada. No entanto, a “má escolha” (culpa ‘in eligendo’) e a incidência dos artigos 186 e 972 do Código Civil também são mencionados pelos órgãos julgadores.

A Lei 14.133/21 prevê expressamente a possibilidade responsabilização subsidiária por encargos trabalhistas nos contratos que envolvam serviços contínuos com regime de dedicação exclusiva de mão de obra (terceirização), desde demonstrada a falha quanto ao dever de fiscalização:

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

[...]

§ 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.

<sup>11</sup> BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **RE 760.931/DF**, Red. p/ ac. Ministro Luiz Fux, data de publicação: 02/05/2017. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=312704677&ext=.pdf>. Acesso em: 10 out. 2025.

Vê-se que a possibilidade de responsabilização dos entes da Administração Pública foi encampada pelo Legislador, mas sob a modalidade subjetiva, vinculada à demonstração da ocorrência de conduta culposa.

No entanto, há que se ressaltar que os casos de fraude não resultam no reconhecimento do vínculo de emprego direto com a Administração Pública, por ofensa ao artigo 37, II, da CF. Em tal hipótese, incide a Súmula nº 363 do TST<sup>12</sup>.

## **5. QUESTÃO PROCESSUAL (NÃO MAIS) CONTROVERTIDA: O ÔNUS DA PROVA**

No âmbito do Processo do Trabalho, a prova do fato constitutivo do direito caberá ao reclamante, enquanto ao reclamado caberá demonstrar o fato impeditivo, modificativo ou extintivo do direito pleiteado, conforme previsto no artigo 818, caput, da CLT.

A disposição celetista repete o texto do artigo 373, caput, do CPC, que estabelece a “teoria estática da distribuição do ônus da prova” como regra no Direito Probatório Brasileiro. No entanto, igualmente admite exceções, autorizando a aplicação da “teoria da distribuição dinâmica do ônus da prova” por decisão do Juiz nos casos previstos em lei, na impossibilidade ou excessiva dificuldade de cumprir o encargo probatório e, por fim, em razão da maior facilidade de obtenção da prova do fato contrário.

Sem dúvida, a essência do Direito Individual do Trabalho é promover a igualdade material entre os sujeitos da relação de emprego. Sabidamente, o empregado figura como parte hipossuficiente em face do empregador, que detém o controle dos meios de produção.

Corriqueiramente, o trabalhador não tem acesso a documentos essenciais relativos ao contrato, como controles de ponto, convenções coletivas e documentos ambientais (PPRA e LTCAT). Ademais, tem dificuldade para compreender as informações indicadas em alguns deles, como o controle de créditos e débitos de horas extras incluídas em sistema de banco de horas.

No caso dos empregados terceirizados, a hipossuficiência fica mais acentuada, pois, como regra, constituem uma massa de trabalhadores com baixíssima instrução e pouco conhecimento técnico.

Por outro lado, em decorrência de todo o aparato estatal, a Administração Pública é detentora dos meios necessários para fiscalizar os contratos de terceirização que mantém, especialmente por

---

<sup>12</sup> A contratação de servidor público, após a CF/1988, sem prévia aprovação em concurso público, encontra óbice no respectivo art. 37, II e § 2º, somente lhe conferindo direito ao pagamento da contraprestação pactuada, em relação ao número de horas trabalhadas, respeitado o valor da hora do salário mínimo, e dos valores referentes aos depósitos do FGTS.

meio de relatórios de acompanhamento, advertências à contratada, folhas de pagamento, guias de recolhimento ao FGTS e à previdência, dentre outros.

Em tal contexto, tornar-se-ia plausível admitir a incidência da distribuição dinâmica do ônus prova em benefício do trabalhador, conforme preleciona Carlos Henrique Bezerra Leite<sup>13</sup>:

Acreditamos que no processo do trabalho há amplo espaço para a adoção da teoria da distribuição dinâmica do ônus da prova, especialmente pelo fato de que nas demandas judiciais é justamente o empregador, e não o empregado, que se encontra em melhores condições de produzir a prova, razão pela qual a adoção da teoria tradicional da distribuição estática do ônus da prova, em tais casos, pode inviabilizar a prestação da tutela jurisdicional justa, adequada e efetiva.

Nesse passo, é importante registrar que o inciso VII do art. 3º da IN n. 39/2016 do TST permite a aplicação supletiva e subsidiária dos §§ 1º e 2º do art. 373 do CPC no processo do trabalho. Embora essa Instrução Normativa 39 do TST tenha a sua constitucionalidade questionada no STF (ADI n. 5.516), o certo é que o TST já acena com a aplicação da regra da distribuição dinâmica do ônus da prova na seara laboral.

Até o Julgamento do RE 129.8647/SP (Tema 1118), ainda remanescia controvérsia acerca do sujeito processual a quem competiria provar a falha que enseja a responsabilidade subsidiária da Administração Pública.

O Supremo Tribunal Federal nada havia decidido acerca da matéria quando do julgamento do RE 796.931/DF (Tema 246) e da ADC 16.

Em razão dessa omissão, a Justiça do Trabalho passou a observar o entendimento firmado pela Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais (SBDI-1), do Tribunal Superior do Trabalho, nos autos do E-RR-925-07.2016.5.05.0281, sob Relatoria do Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão<sup>14</sup>, no sentido de que o ônus da prova incumbiria ao Poder Público.

Tem-se como importantes os seguintes fundamentos invocados pelo Ministro Relator:

[...] Portanto, em sede de embargos de declaração, o Supremo Tribunal Federal deixou claro que a matéria pertinente ao ônus da prova não foi por ele definida, ao fixar o alcance do Tema 246. Permite, assim, que a responsabilidade subsidiária seja reconhecida, mas sempre de natureza subjetiva, ou seja, faz-se necessário verificar a existência de culpa in vigilando. Certamente assim o fez motivado pelo fato de ser matéria infraconstitucional, na linha de remansosa e antiga jurisprudência revelada pelos julgados que ora transcrevo, com destaques inseridos:

[...]

Em consequência, ficará a cargo de definição por esta Corte, o que autoriza a revisão de sua jurisprudência, até porque muitos votos proferidos desde então consignam ressalvas de entendimentos dos Ministros que a integram, por consideraram que o dever de fiscalização também é consequência direta da aplicação da citada Lei, que a prevê de modo expresso nos artigos 58, III, e 67, caput.

Além dessas, outras regras impõem obrigações ao Poder Público contratante, consoante disposto nos artigos 54, § 1º; 55, XIII; 66; 67, § 1º; 77 e 78 da mesma Lei, o que atrai, assim, a

<sup>13</sup> LEITE, Carlos Henrique. Curso de direito do trabalho. p.519.

<sup>14</sup>BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais -SBDI-1). **E-RR - 925-07.2016.5.05.0281**, Relator: Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, data de publicação: 12/12/2019. Disponível em: [file:///C:/Users/DELL/Downloads/E-RR-925-07\\_2016\\_5\\_05\\_0281.pdf](file:///C:/Users/DELL/Downloads/E-RR-925-07_2016_5_05_0281.pdf). Acesso em: 15 out. 2024.

aplicação também dos artigos 186 e 927 do Código Civil e exige que a questão jurídica posta à apreciação desta Justiça seja analisada a partir de todo esse conjunto normativo, e não apenas do invocado artigo 71, § 1.º, isoladamente.

Portanto, a interpretação sistemática do quadro normativo regente da celebração de contratos pela Administração Pública revela ser dela a obrigação ordinária em fiscalizar a sua regular execução, inclusive no que diz respeito ao cumprimento de todas as obrigações assumidas pelo vencedor da licitação, entre as quais se inclui, por lógica e óbvia dedução, as decorrentes da legislação laboral, motivo pelo qual caberá ao Poder Judiciário verificar, em cada caso concreto e diante da postulação posta ao seu exame, a real situação fática e as consequentes responsabilidades.

[...]

No campo processual, constitui fato impeditivo alegado como obstáculo à pretensão contida na petição inicial, o que atrai a incidência da regra prevista nos artigos 373, II, do CPC e 818, II, da CLT.

É, portanto, dever ordinário imposto à Administração Pública, a partir da própria Lei por ela invocada. Contudo, ainda que se tratasse de fato constitutivo, como se poderia depreender do voto proferido pelo Ministro Luiz Fux, a distribuição dinâmica do ônus da prova a vincula a quem possui mais e melhores condições de fazê-lo, tal como expressamente previsto no artigo 818, § 1º, da CLT (“excessiva dificuldade de cumprir o encargo”), o que certamente não é o trabalhador, que sequer consegue ter acesso à documentação relativa à regularização das obrigações regulares decorrentes do contrato.

Em apoio a essa afirmação, não se pode transferir para o empregado essa obrigação, nem mesmo sob o fundamento de que poderia ter acesso à documentação por meio de requerimento dirigido ao ente público contratante, com fundamento na Lei de Acesso à Informação – Lei nº 12.527/2011.

Nesse caso, é ignorar a realidade admitir que, a cada mês, o empregado da empresa contratada tivesse que formular o mencionado pedido à entidade contratante para que lhe fornecesse cópia dos citados documentos, ao qual se acresceria o dever de guarda que lhe seria transferido, obrigação ordinária inerente à gestão do contrato celebrado com a Administração Pública, que, aliás, não constitui ônus excessivo, mesmo porque dele faz parte a obrigação de designação de servidor para atuar como fiscal de sua execução, com inúmeras prerrogativas e diversos deveres.

[...]

Repito que a mesma Lei que estabelece a ausência de responsabilização automática da Administração Pública pela falta de cumprimento da obrigação, contém, no artigo 58, III, prerrogativa e o dever que lhe são atribuídos de fiscalização do contrato, como também prevê, no artigo 66, o dever de fiscalização, a cargo de pessoa especialmente designada, além de indicar como causa de extinção do contrato o desatendimento das determinações da autoridade designada para fiscalizar o contrato, desta feita no artigo 78, VII, e também autorizar a retenção de parcelas resultantes de convênio, se não observadas recomendações da fiscalização.

Não se diga que tal conclusão representa despreço à decisão do STF ou que se encontre este Tribunal a “reformá-la”. Ao contrário, como destaquei anteriormente, a questão jurídica pertinente ao ônus da prova não integrou a controvérsia originariamente levada à sua apreciação, o que ficou esclarecido no julgamento dos embargos de declaração [...]

No Julgamento do RE 129.8647/SP, a matéria foi definitivamente analisada pelo Supremo Tribunal Federal, o qual fixou diversas teses aplicáveis nos litígios decorrentes da terceirização.

Eis a ementa do julgado<sup>15</sup>:

DIREITO CONSTITUCIONAL, ADMINISTRATIVO E TRABALHISTA. RECURSO EXTRAORDINÁRIO COM REPERCUSSÃO GERAL. RESPONSABILIDADE

<sup>15</sup> Os autos eletrônicos podem ser consultados em: <https://portal.stf.jus.br/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=6048634&numeroProcesso=1298647&classeProcesso=RE&numeroTema=1118>

SUBSIDIÁRIA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. ENCARGOS TRABALHISTAS GERADOS POR INADIMPLEMENTO DE EMPRESA PRESTADORA DE SERVIÇOS CONTRATADA. ADC 16 E RE 760.931. IMPOSSIBILIDADE DE RESPONSABILIZAÇÃO SUBSIDIÁRIA AUTOMÁTICA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. AUSÊNCIA DE PRESUNÇÃO GENÉRICA DE CULPA. INEXISTÊNCIA DE RESPONSABILIDADE DO ESTADO POR DÉBITOS DE TERCEIRIZADOS AMPARADA EXCLUSIVAMENTE NA PREMISSA DA INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA. RECURSO PROVIDO. I. CASO EM EXAME

1. Recurso extraordinário interposto para discutir a possibilidade de transferência do ônus da prova à Administração Pública quanto à comprovação de ausência de culpa na fiscalização do cumprimento das obrigações trabalhistas em contratos de prestação de serviços, visando à atribuição de responsabilidade subsidiária.

#### II. QUESTÃO EM DISCUSSÃO

2. A questão em discussão consiste em saber se, nos casos de inadimplemento de encargos trabalhistas por empresa prestadora de serviços, a Administração Pública pode ser responsabilizada subsidiariamente com base em inversão do ônus da prova, independentemente de comprovação de culpa in vigilando ou in eligendo.

#### III. RAZÕES DE DECIDIR

3. A jurisprudência do STF reconhece a constitucionalidade do art. 71, § 1º, da Lei n. 8.666/1993, que veda a transferência automática da responsabilidade ao poder público, exigindo, para tal responsabilização, a comprovação de conduta negligente na fiscalização dos contratos firmados com empresas prestadoras de serviços.

4. Nos precedentes fixados no RE 760.931 (Tema 246/RG) e na ADC 16, a Corte destacou a necessidade de prova da conduta culposa da Administração Pública, afastando a aplicação de inversão do ônus probatório para fundamentar a responsabilização subsidiária.

5. O reconhecimento da culpa exige demonstração específica de que a Administração, mesmo após ter sido notificada formalmente sobre o descumprimento de obrigações trabalhistas pela empresa contratada, permaneceu inerte, omitindo-se em adotar as providências cabíveis para assegurar a regularidade contratual.

#### IV. DISPOSITIVO E TESE

6. Recurso extraordinário provido, com afastamento da responsabilidade subsidiária da Administração Pública.

*Tese de julgamento:* “1. Não há responsabilidade subsidiária da Administração Pública por encargos trabalhistas gerados pelo inadimplemento de empresa prestadora de serviços contratada, se amparada exclusivamente na premissa da inversão do ônus da prova, restando imprescindível a comprovação, pela parte autora, da efetiva existência de comportamento negligente ounexo de causalidade entre o dano por ele invocado e a conduta comissiva ou omissiva do poder público. 2. Haverá comportamento negligente quando a Administração Pública permanecer inerte após o recebimento de notificação formal de que a empresa contratada está descumprindo suas obrigações trabalhistas, enviada pelo trabalhador, sindicato, Ministério do Trabalho, Ministério Público, Defensoria Pública ou outro meio idôneo. 3. Constitui responsabilidade da Administração Pública garantir as condições de segurança e higiene e salubridade dos trabalhadores quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato, nos termos do art. 5º-A, § 3º, da Lei n. 6.019/74. 4. Nos contratos de terceirização, a Administração Pública deverá: (i) exigir da contratada a comprovação de capital social integralizado compatível com o número de empregados, na forma do art. 4º-B da Lei n. 6.019/1974; e (ii) adotar medidas para assegurar o cumprimento das obrigações trabalhistas pela contratada, na forma do art. 121, § 3º, da Lei n. 14.133/2021, eis como condicionar o pagamento à comprovação de quitação das obrigações trabalhistas do mês anterior.”

Assim, o ônus da prova acerca do cumprimento do dever de fiscalização contratual incumbirá ao trabalhador, observados os demais parâmetros estabelecidos pelo STF, principalmente a impossibilidade de condenação fundamentada exclusivamente na premissa da inversão do ônus da prova. Em consequência, o entendimento do TST foi superado.

Contudo, mesmo nesse cenário jurisprudencial favorável, ainda é pertinente debater como a Administração Pública poderá realizar a fiscalização efetiva das contratações cujo objeto seja a terceirização de serviços, pois as alegações do trabalhador poderão ser objeto de contraprova em Juízo. Ademais, há uma espécie de dever extraído da leitura do item 4 da Tese firmada para o Tema 1118.

## **6. AS DISPOSIÇÕES DA LEI 14.133/21 QUE CONFEREM EFETIVIDADE AO DEVER DE FISCALIZAÇÃO CONTRATUAL**

A partir das ideias desenvolvidas nos tópicos anteriores, é possível afirmar que a terceirização de serviços é um fenômeno que integra o mundo do trabalho contemporâneo; que a Administração Pública formaliza diversos contratos dessa natureza; que há grande litigiosidade trabalhista envolvendo a sua responsabilidade subsidiária; e por fim, que a Administração poderá vir a ser responsabilizada em razão da falha no cumprimento do dever de fiscalização contratual, caso o trabalhador a demonstre a irregularidade em Juízo.

A Lei 14.113/21, editada com o intuito de “modernizar” o ambiente de contratações públicas, não obstante autorize a responsabilização em caráter subsidiário, trouxe várias disposições que favorecem uma adequada fiscalização do cumprimento de obrigações de natureza trabalhista por parte da contratada.

É importante mencionar que Administração Pública Federal há muito havia editado atos internos que disciplinavam a matéria, com destaque para o Anexo VIII- B da IN nº 5/2017 e para os artigos 8º, 9º e 10º do Decreto nº 9.507/18<sup>16</sup>.

Por meio de lei formal, o Legislador estendeu várias das obrigações previstas nos referidos normativos aos Estados, Municípios e ao Distrito Federal, o que encontra fundamento na competência privativa da União para definir normas gerais de licitação e contratação (artigo 22, XXVII, da CF), ou para legislar sobre Direito do Trabalho, caso se entenda que as normas são dessa natureza (artigo 22, I, da CF).

O princípio da segregação de funções, previsto no artigo 5º da Lei nº 14.133/21, objetiva garantir a especificação das tarefas desempenhadas pelos diversos agentes públicos envolvidos nos processos de licitação e contratação pública. Não por acaso, o artigo 7º, §1º, proíbe a designação do mesmo agente para atuação simultânea em funções mais suscetíveis a risco, dentre outras razões, visando evitar ocultação de erros.

---

<sup>16</sup> Merece destaque o Decreto nº 12.174/2024, que prevê diversas garantias aos trabalhadores terceirizados.

Da leitura das dessas disposições, é possível afirmar que o gestor e o fiscal do contrato devem ser servidores distintos, possibilitando-se que este último desempenhe suas atribuições com maior eficiência em relação aos contratos que fiscaliza.

O Decreto nº 11.246/22 individualiza as tarefas sob incumbência de cada um desses agentes. No que refere à fiscalização, estabelece a existência de três espécies: técnica, administrativa e setorial. A verificação do cumprimento de obrigações trabalhistas se insere no segundo tipo.

O artigo 50 da Lei nº 14.133/21 impõe a comprovação do cumprimento das seguintes obrigações de natureza trabalhista por parte da contratada, quando solicitado pela Administração, sob pena de multa: 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 artigos 117 e 118 repetem obrigações anteriormente previstas na Lei 8.666/93. Ou seja, a Administração deverá designar fiscal para acompanhar a execução do contrato, o qual poderá contar com o auxílio de terceiros, e a contratada deverá manter preposto aceito pela Administração.

No entanto, há uma novidade em termos de suporte jurídico, pois parágrafo primeiro do artigo 117 prevê o auxílio dos órgãos de assessoramento jurídico e de controle interno, os quais deverão sanar dúvidas e subsidiar o fiscal com informações relevantes para prevenir riscos na execução contratual, dentre os quais, por certo, inclui-se a responsabilização da contratante quanto aos encargos de natureza trabalhista.

Por fim, de grande importância, o artigo 121, §3º prevê mecanismos de gestão de riscos para contratos de terceirização, estabelecendo as seguintes medidas exigíveis pela Administração, conforme previsto no edital ou no contrato: 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; e 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<sup>17</sup>.

---

<sup>17</sup> Conforme previsto na IN nº 5/2017, Anexo I (definições), XIV: situação de fato ou conjunto de fatos, prevista na lei ou contrato, necessária e suficiente a sua materialização, que gera obrigação de pagamento do contratante à contratada.

Destaca-se que os valores depositados na conta vinculada são impenhoráveis (artigo 121, §4º, da Lei nº 14.133/21).

No ano de 2023, a Procuradoria-Geral Federal, órgão vinculado à Advocacia-Geral da União, aprovou o PARECER n. 00007/2023/GAB/SUBCONSU/PGF/AGU<sup>18</sup>, o qual autoriza que a Administração proceda à retenção dos valores correspondentes aos encargos trabalhistas não honrados pela contratada, deduzindo-os do montante final a ser destinado como contraprestação pelos serviços executados.

O Parecer embasa um novo mecanismo de gestão de riscos, em conformidade com os artigos da Lei 14.133/21 citados anteriormente.

Todo esse contexto normativo indica a possibilidade real de redução dos casos em que a responsabilidade subsidiária da Administração Pública será reconhecida em ações trabalhistas, o que também resultará em economia em termos de “custos do processo”, especialmente em relação a honorários de sucumbência, juros de mora e correção monetária, além de uma melhor organização da força de trabalho, resultante da liberação dos membros das Advocacias Públicas para atuar em outras frentes.

Por fim, medidas como o depósito em conta vinculada e a retenção do valor correspondente a encargos não honrados facilitarão o pagamento do crédito trabalhista, de forma célere, com respeito à sua natureza alimentar e à razoável duração do processo.

## **7. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Embora criticada pela doutrina trabalhista, a terceirização de serviços é uma forma de contratação com respaldo no ordenamento jurídico pátrio, especialmente após as decisões adotadas pelo Supremo Tribunal Federal no RE 958.252/MG (Tema 725) e na ADPF 324.

No âmbito da Administração Pública, tornou-se possível após a edição do Decreto-Lei nº 200/67. Desde então, nota-se um aperfeiçoamento da disciplina normativa correlata e ampliação dos casos nos quais é permitida, com destaque para as atividades ditas acessórias, instrumentais ou complementares.

São muitos trabalhadores prestando serviços como terceirizados na esfera federal, conforme dados fornecidos pelo Governo.

A grande quantidade de contratos administrativos dessa natureza faz com a Administração seja frequentemente demandada Justiça do Trabalho, em razão da responsabilidade subsidiária pelo

---

<sup>18</sup> Disponível em: <https://www.gov.br/agu/pt-br/comunicacao/noticias/parecer-da-agu- protege-terceirizados-em-caso-de-bloqueio-dos-bens-de-empresas-prestadoras-de-servico/parecer72023SUBCONSUPGF.pdf>. Acesso em 30 set. 2025.

inadimplemento de créditos trabalhistas não honrados pelas diversas empresas prestadoras de serviços.

Essa possibilidade de responsabilização há muito é reconhecida pelo Tribunal Superior do Trabalho e foi referendada no julgamento do RE 760. 931/DF (Tema 246), além de também estar prevista na Lei 14.133/21. No entanto, pressupõe a demonstração de que houve falha na fiscalização contratual pela Administração.

Até o Julgamento do RE 129.8647/SP (Tema 1118), no âmbito da Justiça do Trabalho, prevalecia o entendimento firmado pela Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais (SBDI-1), do Tribunal Superior do Trabalho, nos autos do E-RR-925-07.2016.5.05.0281, sob Relatoria do Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão<sup>19</sup>, no sentido de que o ônus da prova quanto ao cumprimento desse dever incumbiria ao Poder Público.

Após o julgamento RE 1.298.647/SP, o Supremo Tribunal Federal atribuiu o ônus da prova ao trabalhador, além de vedar a condenação fundamentada exclusivamente na premissa da inversão do ônus da prova.

Não obstante o cenário jurisprudencial favorável, ainda é pertinente debater como a Administração Pública poderá realizar a fiscalização efetiva das contratações cujo objeto seja a terceirização de serviços, não apenas porque as alegações do trabalhador poderão ser objeto de contraprova em Juízo, como também porque há uma espécie de dever extraído da leitura do item 4 da Tese firmada para o Tema 1118.

Há diversas disposições da Lei 14.133/21 que conferem efetividade ao dever de fiscalização contratual, possibilitando a contraprova às alegações do trabalhador e o consequente afastamento da responsabilidade subsidiária da Administração ações judiciais trabalhistas: o princípio da segregação de funções, a possibilidade de exigência da comprovação do cumprimento de obrigações trabalhistas (ex: pagamento de férias e 13º e recolhimento ao FGTS), o auxílio prestado por órgãos de assessoramento jurídico e de controle interno ao gestor do contrato e diversas medidas exigíveis por parte da Administração, no intuito de garantir o pagamento do crédito do empregado terceirizado (ex: depósito em conta vinculada, caução, etc).

Além disso, com fundamento no PARECER n. 00007/2023/GAB/SUBCONSUS/PGF/AGU, a retenção de valores também passou a ser admitida.

Por fim, as medidas citadas facilitam o pagamento do crédito trabalhista de forma célere, em prestígio à sua natureza alimentar, bem como possibilitam uma economia em termos de “custos do processo”.

---

<sup>19</sup> TST, SBDI-I, E-RR - 925-07.2016.5.05.0281, Rel. Min. Cláudio Mascarenhas Brandão j. 12.12.2019. Disponível em: [file:///C:/Users/DELL/Downloads/E-RR-925-07\\_2016\\_5\\_05\\_0281.pdf](file:///C:/Users/DELL/Downloads/E-RR-925-07_2016_5_05_0281.pdf). Acesso em: 15 out. 2025.

## REFERÊNCIAS

- BRASIL. [Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Brasília, DF: Presidência da República, 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 30 set. 2025.
- BRASIL. [Decreto-Lei nº 200, de 25 de Fevereiro de 1967](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0200.htm). Brasília, DF: Presidência da República, 1967. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del0200.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0200.htm). Acesso em: 30 set. 2025.
- BRASIL. **Decreto nº 2.271, de 7 de julho de 1997**. Brasília, DF: Presidência da República, 1997. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d2271.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d2271.htm). Acesso em: 30 set. 2025.
- BRASIL. **Decreto nº 9.507, de 21 de setembro de 2018**. Brasília, DF: Presidência da República, 2018. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/decreto/d9507.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9507.htm). Acesso em: 30 set. 2025.
- BRASIL. **Instrução normativa nº 5, de 26 de maio de 2017**. Brasília, DF: Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, 2017. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/decreto/d9507.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9507.htm). Acesso em: 1 out. 2025.
- BRASIL. **Lei nº 5.645, de 10 de dezembro de 1970**. Brasília, DF: Presidência da República, 1970. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/15645.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%205.645%2C%20DE%2010%20DE%20DEZEMBRO%20DE%201970.&text=Estabelece%20diretrizes%20para%20a%20classifica%C3%A7%C3%A3o,federais%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAs%20Ancias](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/15645.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%205.645%2C%20DE%2010%20DE%20DEZEMBRO%20DE%201970.&text=Estabelece%20diretrizes%20para%20a%20classifica%C3%A7%C3%A3o,federais%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAs%20Ancias). Acesso em: 30 set. 2025.
- BRASIL. **Lei nº 14.133, de 1 abril de 2021**. Brasília, DF: Presidência da República, 2021. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2021/lei/14133.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/14133.htm). Acesso em: 1 out. 2025.
- BRASIL. **Portaria nº 443, de 27 de dezembro de 2018**. Brasília, DF: Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão, 2018. Disponível em: <https://www.gov.br/compras/pt-br/acao-a-informacao/legislacao/portarias/portaria-no-443-de-27-de-dezembro-de-2018>. Acesso em: 1 out. 2025.
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **RE: 958252/MG**, Relator: Ministro Luiz Fux, data de Julgamento: 30/08/2018, data de Publicação: 13/09/2019. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=15341103626&ext=.pdf>. Acesso em: 7 out. 2025.
- BRASIL. Supremo Tribunal Federal (Tribunal Pleno). **RE 760.931/DF**, Red. p/ ac. Ministro Luiz Fux, data de publicação: 02/05/2017. Disponível em: <https://portal.stf.jus.br/processos/downloadPeca.asp?id=312704677&ext=.pdf>. Acesso em: 10 out. 2025.
- BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais -SBDI-1). **E-RR - 925-07.2016.5.05.0281**, Relator: Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão, data de publicação: 12/12/2019. Disponível em: [file:///C:/Users/DELL/Downloads/E-RR-925-07\\_2016\\_5\\_05\\_0281.pdf](file:///C:/Users/DELL/Downloads/E-RR-925-07_2016_5_05_0281.pdf). Acesso em: 15 out. 2024.
- CHAVES, Luiz Claudio de Azevedo. **Terceirização na Administração Pública: A Possibilidade (Necessidade) de Fixação dos Salários dos Empregados Terceirizados como Critério de Aceitabilidade de Preços**. Disponível em: <https://zenite.blog.br/wp-content/uploads/2023/11/terceirizacao-fixacaosalario-possibilidade-luizclaudioazevedochaves.pdf>. Acesso em: 10 out. 2025.

- DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 13 Edição. São Paulo: Ltr, 2019, p. 75.
- GARCIA, Gustavo Filipe B. **Curso de direito do trabalho**. 19th ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. E-book. p.216. ISBN 9788553622849. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553622849/>. Acesso em: 12 out. 2025.
- FILHO, José dos Santos C. **Manual de Direito Administrativo**. Rio de Janeiro: Grupo GEN, 2024. E-book, pág. 392). ISBN 9786559776078. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786559776078/>. Acesso em: 21 set. 2025.
- LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de direito do trabalho**. 16th ed. Rio de Janeiro: Saraiva Jur, 2024. E-book, págs. 285 e 519. ISBN 9788553621156. Disponível em: <https://app.minhabiblioteca.com.br/reader/books/9788553621156/>. Acesso em: 12 out. 2025.
- OLIVEIRA, Rafael Carvalho R. **A nova Lei de Licitações: um museu de novidades?** Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2020-dez-23/rafael-oliveira-lei-licitacoes-museu-novidades/>. Acesso em 10 de setembro de 2025.