

Responsabilidade da Administração Pública

DESCUMPRIMENTO DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS
TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS
TEMA 1118 DO STF

SINDICATO: O QUE FAZER?

DICAS BÁSICAS PARA AS ENTIDADES SINDICAIS

A) Em resumo, o que o STF decidiu no Tema 1118 de Repercussão Geral (RE 1298647)?

- A responsabilidade subsidiária da Administração Pública (contratante) por verbas trabalhistas não pagas pela empresa prestadora de serviços terceirizadas (contratada), não é automática.
- É dever do trabalhador ou do autor da ação coletiva comprovar que a Administração Pública falhou na fiscalização do contrato de prestação de serviços.
- Para demonstrar a falha na fiscalização, deverá ser comprovado que a administração não adotou as medidas adequadas após o recebimento de notificação formal de que a empresa contratada estava descumprindo suas obrigações trabalhistas. A notificação formal pode ser enviada pelo trabalhador, sindicato, Ministério do Trabalho, Ministério Público, Defensoria Pública ou outro meio idôneo.
- É dever da Administração Pública garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato, nos termos do artigo 5º-A, § 3º, da Lei 6.019/1974. A sua responsabilidade, neste caso, é solidária.

- Nos contratos de terceirização, a Administração Pública deve: (i) exigir da contratada a comprovação de capital social integralizado compatível com o número de empregados, na forma do art. 4º-B da Lei nº 6.019/1974; e (ii) adotar medidas para assegurar o cumprimento das obrigações trabalhistas pela contratada, tais como condicionar o pagamento à comprovação de quitação das obrigações trabalhistas do mês anterior.

B) O que prova a negligência da Administração?

- Ausência de verificação pelo ente público da comprovação pela empresa terceirizada de capital social integralizado compatível com o número de empregados e de cumprimento das disposições da Lei 12.174/2024 nos contratos;
- Demonstração de deficiências no sistema de fiscalização, como a ausência de designação formal de fiscais, o número visivelmente insuficiente de servidores dedicados a função de fiscalização do contrato, ou o acúmulo excessivo de contratos por fiscal;
- Falta de instrumentos básicos de controle, como condicionar o pagamento à comprovação de quitação das obrigações trabalhistas, manuais de fiscalização, registros sistematizados de verificação, checklists de rotina ou sistemas informatizados de acompanhamento contratual.
- Histórico de irregularidades trabalhistas não verificadas pela Administração; a reincidência de problemas com a mesma empresa prestadora;
- A ausência de aplicação de penalidades contratuais; ou a realização de pagamentos sem a devida verificação da regularidade trabalhista; e
- Falta de registro de notificações às empresas.

C) Qual passa a ser o papel dos sindicatos?

Os sindicatos têm a função importantíssima de (i) estruturar mecanismos eficientes de notificação formal e (ii) documentar adequadamente as falhas de fiscalização.

D) Qual o procedimento a ser adotado após o sindicato receber a denúncia de inadimplência da empresa prestadora de serviços?

1º - notificar formalmente a administração, com contrafé, informando a empresa inadimplente, as notícias de descumprimento de obrigações trabalhistas, como a parcela não paga, o período de inadimplência e o número estimado de trabalhadores prejudicados. O ideal é que a cada mês que a irregularidade se mantenha, nova notificação formal seja apresentada à Administração;

2º - solicitar que a Administração Pública não realize qualquer pagamento sem que antes a empresa prestadora comprove a quitação das obrigações trabalhistas não pagas;

3º - solicitar, com periodicidade, documentos como processos administrativos de fiscalização, relatórios de auditoria interna, atas de reunião com prestadores, registros de ocorrências e documentos de pagamento.

IMPORTANTE: A recusa infundada da Administração Pública em fornecer os documentos solicitados pode se configurar como ato antissindical, passível de denúncia ao MPT.

E) O que fazer com os documentos?

Verificada a inadimplência da empresa prestadora de serviços e a falha da Administração Pública na fiscalização, compete ao Sindicato ingressar com Ação Civil Coletiva pleiteando a responsabilização primária da empregadora e subsidiária da Administração Pública pelo pagamento das parcelas trabalhistas devidas aos trabalhadores. O sindicato também é legitimado para ajuizar Ação Civil Pública requerendo que a Administração seja obrigada a adotar mecanismos efetivos de fiscalização da regularidade no cumprimento das obrigações trabalhistas e previdenciárias das empresas prestadoras de serviços.

Em não sendo possível o ajuizamento da Ação diretamente pelo Sindicato, recomenda-se a denúncia perante o Ministério Público do Trabalho, acompanhada de todas as provas já obtidas pela entidade sindical.

SUGESTÕES ADICIONAIS DE MEDIDAS ÚTEIS PARA OS JURÍDICOS SINDICAIS

Sugestões adicionais de medidas que as entidades sindicais podem adotar para resguardar trabalhadores terceirizados da administração pública e configurar a ocorrência de responsabilidade subsidiária:

a) Representação ao Ministério Público do Trabalho (MPT):

A denúncia perante o Ministério Público do Trabalho (MPT), acompanhada de todas as provas obtidas pela entidade sindical, é uma medida sempre recomendável com o objetivo de compartilhar os elementos de informação obtidos e conhecer aqueles fornecidos ao MPT em virtude do seu poder de requisição. O ente sindical também pode representar ao Ministério Público Estadual e/ou Federal no caso de irregularidades que versem sobre as suas atribuições.

b) Negociação coletiva de “fundos garantidores” e contas vinculadas:

As entidades sindicais devem considerar articular com os sindicatos das empresas prestadoras a **negociação coletiva de “fundos garantidores”**, que impliquem o **recolhimento de um percentual do valor do contrato em uma conta vinculada e bloqueada**. Essa conta serviria como provisão para o pagamento de verbas trabalhistas futuras, como férias, 13º salário, FGTS

e indenizações por rescisão, atuando como uma **verba de desmobilização futura**. Essa medida visa prevenir a responsabilidade subsidiária do ente público por passivos trabalhistas. A liberação dos recursos dessa conta vinculada exige a apresentação de documentos comprobatórios das obrigações trabalhistas e a autorização do ente público. O sindicato pode, inclusive, solicitar à Administração Pública que **condicione o pagamento à comprovação da quitação das obrigações trabalhistas do mês anterior**.

c) Levantamento e demonstração de problemas reiterados em contratos/secretarias:

Os jurídicossindicais devem realizar um trabalho de levantamento dos contratos e secretarias que apresentaram problemas reiterados, **demonstrando que os sucessivos contratos com irregularidades não provocaram a adoção de medidas de melhoria da fiscalização contratual**. A ausência de aplicação de penalidades contratuais e a realização de pagamentos sem a devida verificação da regularidade trabalhista são exemplos de falhas na fiscalização. O Tema 1118 do STF exige que o trabalhador ou o autor da ação coletiva **comprove a falha na fiscalização ou na seleção da terceirizada pela Administração Pública** para que a responsabilidade subsidiária seja configurada, lembrando que o STF reconhece que, em caso de violações à saúde e segurança do trabalho, a responsabilidade do ente público é solidária. O ente público tem o ônus de demonstrar que cumpriu seus deveres de boa escolha e fiscalização contratual, que deve ser adequada, periódica, documentada e publicizada. A judicialização frequente dos mesmos contratos/secretarias é um indicador de problemas que precisam ser identificados e corrigidos. A própria continuidade das demandas é indicador que pode ser aproveitado para configurar o problema sistêmico de fiscalização.

d) Solicitação de informações e difusão de dados de fiscalização:

Os sindicatos das centrais podem e devem solicitar, com base na Lei de Acesso à Informação (Lei nº 12.527/2011): Dados sobre a **existência de normas de fiscalização de contratos**. Informações sobre a **nomeação de fiscais e gestores de contrato**. **Quantitativo de visitas e inspeções de campo** realizadas pelos fiscais. A **existência de relatórios de medição dos contratos terceirizados**, particularmente os contratos de gestão, que devem ser publicados periodicamente. **Registro atualizado das despesas executadas e dos resultados alcançados**. A **relação completa de empregados terceirizados**, com informações detalhadas. Solicitar os **processos administrativos de fiscalização, relatórios de auditoria interna, atas de reunião com prestadores, registros de ocorrências e documentos de pagamento**. Essa coleta de informações é vital para identificar a ausência ou negligência na fiscalização. A recusa injustificada da Administração Pública em fornecer os documentos solicitados pode ser considerada um **ato antissindical, passível de denúncia ao MPT**.

e) Fomentar canais diretos de comunicação com os trabalhadores:

Inserir em negociações coletivas a obrigação de a empresa disponibilizar quadros de aviso com o contato do fiscal do contrato para que os trabalhadores possam fazer reportes diretos e criação de ouvidoria especializada no sindicato.

ANEXO 1

Minuta Sugestiva de Notificação Formal – Irregularidades Trabalhistas em Contrato de Prestação de Serviços

ANEXO 2

Minuta Sugestiva de Representação ao MPT por parte das Entidades Sindicais

ANEXO 3

Modelo Notificação Formal Tema 1118

