

FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS DE EMPRESAS TERCEIRIZADAS NA JUSTIÇA FEDERAL DA TERCEIRA REGIÃO

Marcos Roberto Pinto Corrêa¹
Sonia de Oliveira²

RESUMO

A legislação trabalhista assevera responsabilização solidária e/ou subsidiária, conforme a natureza do pagamento, para o contratante de mão de obra terceirizada em caso de inadimplemento por parte do empregador. A Lei de Licitações e Contratos – 8.666/93 – prevê a impossibilidade de responsabilização da Administração Federal na falta de pagamento por parte do contratado. Questiona-se, então, sobre a possibilidade de existir conflito de normas. Este trabalho inicia-se demonstrando a solução dada pelo Tribunal Superior do Trabalho – TST – a esse possível conflito. Seguindo a abordagem inicial sobre a diferenciação entre administração privada e pública, fazem-se considerações acerca da responsabilidade subsidiária, para, em seguida, após também ser abordado o tema sobre a responsabilidade solidária, mencionar os procedimentos adotados pela Administração Central da Justiça Federal de Primeiro Grau em São Paulo. Como conclusão, a título meramente exemplificativo, cita as competências mínimas exigidas aos Gestores e Fiscais de contratos visando a uma administração eficiente, eficaz e efetiva.

Palavras-chave: Terceirização. Fiscalização de contratos. Responsabilidade solidária. Responsabilidade subsidiária.

¹ Graduando em Direito, Licenciado em Língua Portuguesa e Inglesa, Especialista em Linguística da Língua Portuguesa e Literatura Brasileira, Mestre em Comunicação e Linguagens, pós graduando do curso de Direito do Trabalho – UNINTER.

² Graduada em Direito, Especialista em Direito Criminal, ...; Orientadora e Avaliadora de TCC pelo Grupo UNINTER.

Introdução

O processo de globalização realçou a tendência mundial de eliminar a verticalização e priorizar a especialização das atividades.

Existe em curso uma revolução da chamada terceirização tradicional, que possui como escopo único a redução de custos em relação às atividades meio das empresas – segurança, limpeza e alimentação (exceto, obviamente, quando esta não é a atividade principal da instituição) –, para uma terceirização estratégica com o intuito de buscar especialização em todas as áreas da empresa.

Se a chamada tradicional não exigia habilidades complexas do fornecedor, esse novo olhar sobre a terceirização visa à obtenção de eficiência, eficácia e efetividade nos serviços prestados para que se otimizem os lucros.

E no serviço público, as regras adotadas para terceirização são as mesmas da iniciativa privada? Em que medida a liberdade do administrador é tolhida por conta da necessidade do respeito às particularidades do Direito Administrativo? Como gestores de dinheiro público, quais cuidados adicionais devem ser adotados para a terceirização de trabalho a ser prestado ao Estado, tanto na esfera Federal, Estadual como Municipal?

As questões são inúmeras. O que se pretende com esse trabalho, porém, é, após abordagem teórica que possibilite uma visão inicial sobre a responsabilização do contratante na terceirização de contratos, exemplificar alguns procedimentos adotados para fiscalização dos contratos com terceirizadas na Justiça Federal da Terceira Região, esboçando, assim, o perfil do gestor/fiscal.

1. DIFERENÇAS ENTRE A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E A ADMINISTRAÇÃO PRIVADA

A Administração Pública difere da privada em vários aspectos. Além dos mais evidentes, – como a finalidade, por exemplo, em que enquanto esta visa ao lucro, aquela visa ao interesse público – a que mais interessa a este trabalho é a que se refere ao princípio constitucional da Legalidade (Brasil, 1988).

Enquanto na administração privada o administrador pode fazer tudo o que a lei não proibir; na pública, só poderá fazer o que a lei permitir. É o que se pode identificar nas palavras de HELY LOPES MEIRELLES:

A Administração é o instrumental de que dispõe o Estado para por em prática as ações políticas do Governo. Isto não quer dizer que a Administração não tenha poder de decisão. Tem. Mas o tem somente na área de suas atribuições e nos limites legais de sua competência executiva, só podendo opinar e decidir sobre assuntos jurídicos, técnicos, financeiros, ou de conveniência e oportunidade administrativas, sem qualquer faculdade de opção política sobre a matéria. (MEIRELLES, 1977, p.44)

Não só para o excerto do ilustre mestre mas para todo este trabalho, entende-se Estado como a organização política com o fim específico de regulamentar as relações sociais entre os membros da população de seu território. Já Governo, como o conjunto de órgãos, a quem a Constituição incumbe o exercício do poder político.

Destarte, qualquer ato a ser emanado por autoridade investida em cargo público somente terá validade se estritamente previsto em lei.

Mesmo os atos tidos como discricionários possuem limite de sua discricionariedade previsto na legislação, sempre tendo como finalidade o interesse público, assunto que não receberá maiores aprofundamentos por não ser o objeto deste estudo.

Dessa forma, a observação ao regramento jurídico deve ser feita ainda mais atentamente pelo gestor público.

2. A TERCEIRIZAÇÃO E A RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Considerando o objeto de estudo deste trabalho, atente-se para a importância da alteração ocorrida na Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, que trata sobre a legalidade no contrato de prestação de serviços, a terceirização.

Em sua redação original, o texto incluía no mesmo inciso, que versa sobre a incidência da responsabilidade subsidiária para a iniciativa privada, os órgãos da administração direta, indireta, autárquica e fundacional:

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços, quanto àquelas obrigações, inclusive quanto aos órgãos da

administração direta, das autarquias, das fundações públicas e das sociedades de economia mista, desde que hajam participado da relação processual e constem também do título executivo judicial. (Tribunal Superior do Trabalho, 2011)

A redação do diploma se fazia necessária devido a demandas existentes tendo como fato gerador um conflito de normas descrito a seguir.

A Lei de Licitação e Contratos – 8.666/93 – exclui a Administração Pública de responsabilidade de pagamento de encargos trabalhistas, fiscais e comerciais em caso de inadimplência destas por parte do empregador:

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. (Lei 8.666, 1993)

Muitos julgados, porém, ao invocar o princípio trabalhista da Norma Mais Favorável e o da Isonomia, reforçavam a ideia de responsabilização da Administração com posterior demanda de ação de regresso contra os responsáveis. Invocava-se, fundamentados na legislação vigente, como, por exemplo:

§ 6.º - As pessoas jurídicas de direito público e as de direito privado prestadoras de serviços públicos responderão pelos danos que seus agentes, nessa qualidade, causarem a terceiros, assegurado o direito de regresso contra o responsável nos casos de dolo ou culpa. (Brasil, 1988)

Realmente não havia isonomia ao se atribuir a responsabilidade subsidiária no caso nos inadimplementos dos encargos já citados por parte da iniciativa privada se não houvesse também quando o contratante fosse a Administração Pública.

Alguns entendimentos, inclusive, citavam o artigo 9.º da Consolidação das Leis do Trabalho por considerar a invocação do artigo 71 da Lei 8.666/93, como motivo para não responsabilização do contratante, um ato praticado com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na CLT: “Art. 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação” (Consolidação das Leis do Trabalho, 1943).

Com a discussão, questionou-se a constitucionalidade do artigo 71 da Lei 8.666/93.

Exercendo o papel de Guardião da Constituição da República, por votação majoritária, o Plenário do Supremo Tribunal Federal (STF) declarou, em 24 de novembro de 2010, por meio da Ação Direta de Constitucionalidade n.º 16/2010, a constitucionalidade do artigo 71, parágrafo 1º, da LEI N° 8.666/1993, a chamada Lei de Licitações.

O egrégio STF declarou, entretanto, o não impedimento de o Tribunal Superior do Trabalho – TST – reconhecer a responsabilidade, com base nos fatos de cada causa.

Com essa declaração, coube ao TST não generalizar os casos mas sim investigar com mais rigor se qualquer possível inadimplência teria como causa principal a falha ou falta de fiscalização pelo órgão público contratante.

Em conseqüência, o TST reformulou a Súmula n.º 331, em 24 de maio de 2011, (Súmula n.º 331 – Tribunal Superior do Trabalho – 2011) alterando o inciso IV e acrescentando o V e o VI:

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador de 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 nº 8.666/93, 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. (Tribunal Superior do Trabalho, 2011)

A nova redação da Súmula deixa claro que pode haver a responsabilização no caso de a Administração Pública não cumprir as obrigações previstas na Lei 8.666/93, principalmente no que diz respeito à fiscalização dos contratos.

Coube à Administração Pública, ciente da hipótese de sua responsabilização, tomar providências para ratificar ou não o cumprimento das obrigações trabalhistas pelos empregadores das empresas de terceirização e, assim, minimizar a

possibilidade de chamamento a juízo decorrente de possíveis ações por parte dos trabalhadores terceirizados.

3. A TERCEIRIZAÇÃO E A RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Se até o momento foi comentado sobre a responsabilidade subsidiária oriunda das obrigações trabalhistas fiscais e comerciais, há de se discorrer sobre as obrigações previdenciárias, também com previsão no artigo 71 da Lei de Licitações e Contratos:

Art. 71. (...)

§ 2º A Administração Pública responde solidariamente com o contratado pelos encargos previdenciários resultantes da execução do contrato, nos termos do art. 31 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. (Lei 8.666, 1993)

O Artigo 31 da Lei 8.212/81, mencionado expressamente no excerto acima, sofreu alteração promovida pela Lei nº 9.528/97. Tanto antes, quanto após a mudança, porém, é citada a responsabilidade como sendo solidária.

A solidariedade expressa no diploma legal criou a necessidade de o contratante se precaver de possíveis inadimplências por parte do empregador, o contratante. Essa permissão foi ratificada com a já citada alteração do texto do Artigo 31 da lei 8.212/91 promovida, dessa feita, pela Lei 9.711/98:

Art. 31. A empresa contratante de serviços executados mediante cessão de mão-de-obra, inclusive em regime de trabalho temporário, deverá reter 11% do valor bruto da nota fiscal ou fatura de prestação de serviços e recolher a importância retida até o dia 2 do mês subsequente ao da emissão da respectiva nota fiscal ou fatura, em nome da empresa cedente da mão-de-obra, observado o disposto no § 5º do art. 33. (Lei 8.212, 81)

A partir dessa alteração, a contratante de serviços prestados mediante cessão de mão de obra ou empreitada deverá reter 11% do bruto de nota fiscal/fatura/recibo, recolhendo o respectivo valor em nome da prestadora de serviços. Antes da alteração, a contratante realizava o pagamento total da nota ao contratado e este se responsabilizava em fazer os recolhimentos devidos.

Com a mudança, a retenção feita é depositada em uma conta vinculada e, no caso do término do contrato de trabalho, o empregador solicita ao contratante a liberação de valores após fiscalização.

Como este trabalho diz respeito à fiscalização de contratos na Justiça Federal da Terceira Região, convém examinar a Resolução n.º 98 de 2009 do Conselho Nacional de Justiça – CNJ. Essa Resolução especifica os procedimentos a serem tomados para criação e administração da já citada conta vinculada e será examinada de forma didática não obedecendo à ordem dos artigos:

Art. 1º Determinar que as provisões de encargos trabalhistas relativas a férias, 13º salário e multa do FGTS por dispensa sem justa causa, a serem pagas pelos Tribunais e Conselhos às empresas contratadas para prestar serviços de forma contínua, sejam glosadas do valor mensal do contrato e depositadas exclusivamente em banco público oficial.

Parágrafo único. Os depósitos de que trata o caput deste artigo devem ser efetivados em conta corrente vinculada - bloqueada para movimentação - aberta em nome da empresa, unicamente para essa finalidade e com movimentação somente por ordem do Tribunal ou Conselho contratante.

Art. 2º A solicitação de abertura e a autorização para movimentar a conta corrente vinculada - bloqueada para movimentação - serão providenciadas pelo setor de administração do respectivo Tribunal ou Conselho.

Art. 3º Os depósitos de que trata o artigo 1º desta Resolução serão efetuados, com o acréscimo do Lucro proposto pela contratada.

[...]

Art. 8º Os valores referentes às provisões de encargos trabalhistas mencionados no artigo 4º, depositados na conta corrente vinculada - bloqueada para movimentação - deixarão de compor o valor do pagamento mensal à empresa.

[...]

Art. 10 Os editais referentes às contratações de empresas para prestação de serviços contínuos aos Tribunais ou Conselhos, deverão conter expressamente o disposto no artigo 8º desta Resolução, bem como a obrigatoriedade de observância de todos os seus termos. (Conselho Nacional de Justiça, 2009)

A norma expedida pelo CNJ especifica quais valores devem mensalmente ser provisionados e depositados mensalmente na conta vinculada criada por ocasião do pagamento do débito com a contratada:

- 13.º salário;
- férias e abono de férias;
- impactos sobre férias e 13.º salário;

- multa do FGTS;

É o que se pode ratificar do exame do Artigo 4.º da Resolução 98/09:

Art. 4.º O montante do depósito vinculado será igual ao somatório dos valores das seguintes provisões previstas para o período de contratação:

- I - 13º salário;
- II - Férias e Abono de Férias;
- III - Impacto sobre férias e 13º salário;
- IV - multa do FGTS.

Parágrafo único: Os valores provisionados para o atendimento deste artigo serão obtidos pela aplicação de percentuais e valores constantes da proposta. (Conselho Nacional de Justiça, 2009)

Destaque-se que a conta deve ser aberta especificamente para esse fim para as provisões do valor mensalmente pago. Será firmado acordo de cooperação entre os Tribunais ou Conselhos e instituição bancária pública oficial para abertura da conta vinculada, bloqueada para movimentação:

Art. 5º Os Tribunais ou Conselhos deverão firmar acordo de cooperação com banco público oficial, que terá efeito subsidiário à presente Resolução, determinando os termos para a abertura da conta corrente vinculada - bloqueada para movimentação. (Conselho Nacional de Justiça, 2009)

O Artigo 11 estipula as condições de movimentação para a conta:

Art. 11 A empresa contratada poderá solicitar autorização do Tribunal ou Conselho para resgatar os valores, referentes às despesas com o pagamento de eventuais indenizações trabalhistas dos empregados que prestam os serviços contratados pelo Tribunal ou Conselho, ocorridas durante a vigência do contrato.

§ 1º Para a liberação dos recursos da conta corrente vinculada - bloqueada para movimentação - a empresa deverá apresentar à unidade de controle interno ou setor financeiro os documentos comprobatórios da ocorrência de indenizações trabalhistas.

§ 2º Os Tribunais ou Conselhos, por meio dos setores competentes, expedirão, após a confirmação da ocorrência da indenização trabalhista e a conferência dos cálculos pela unidade de auditoria, a autorização de que trata o caput deste artigo, que será encaminhada à instituição financeira oficial no prazo máximo de cinco dias úteis, a contar da data da apresentação dos documentos comprobatórios pela empresa.

§ 3º A empresa deverá apresentar ao Tribunal ou Conselho, no prazo máximo de três dias, o comprovante de quitação das indenizações trabalhistas, contados da data do pagamento ou da homologação. (Conselho Nacional de Justiça, 2009)

Por ocasião do final do contrato, na presença do sindicato, a contratada comprova a quitação de todos os encargos trabalhistas e previdenciários referentes ao serviço.

Eis a importância da necessidade de verificação por servidor que conheça os direitos trabalhistas e as obrigações previdenciárias para poder avaliar essa quitação.

Uma vez comprovada a quitação, a Administração libera o saldo remanescente da conta vinculada:

Art. 12 O saldo total da conta corrente vinculada - bloqueada para movimentação - será liberado à empresa, no momento do encerramento do contrato, na presença do sindicato da categoria correspondente aos serviços contratados, ocorrendo ou não o desligamento dos empregados. (Conselho Nacional de Justiça, 2009)

Com esses principais referenciais como base, a Diretoria Administrativa da Justiça Federal de Primeiro Grau em São Paulo elaborou um Manual de Gestão e Fiscalização de Contratos.

O Manual de Gestão e Fiscalização de Contratos elaborado pela Diretoria Administrativa da Justiça Federal da Terceira Região possui normas e orientações a serem seguidas pelos responsáveis pelo Administrativo de todas as suas Subseções Judiciárias.

Conforme definido nesse documento, entende-se por Gestores dos Contratos os Núcleos da Sede Administrativa onde se originou o contrato. Assim o Núcleo de Segurança e Transporte será o Gestor dos contratos de vigilância, o Núcleo de Serviços Administrativos será o dos contratos de limpeza e assim por diante.

Já os Fiscais dos Contratos são os servidores das áreas de Apoio Administrativo ou Apoio Regional dos prédios da Justiça Federal de São Paulo que tenham condições de acompanhar a execução "in loco".

O Manual visa à instrução dos gestores e dos fiscais de contratos, por meio de práticas orientadas e adaptadas à sua realidade, buscando a uniformização do processo de fiscalização de contratos e, dessa forma, a promoção do maior envolvimento dos contratados e qualidade nos resultados.

Foi concebido como um documento mutável que permite revitalizações frequentes, cuja periodicidade de revisão variará conforme os avanços na legislação

ocorridos e nos processos gerenciais aplicados à Administração Pública, bem como por propostas dos gestores, que serão os verdadeiros aplicadores da fiscalização, para constante aperfeiçoamento da prática.

Atualmente se encontra em sua terceira versão.

4. A GESTÃO DE CONTRATOS NA JUSTIÇA FEDERAL DA TERCEIRA REGIÃO

Não se tem a pretensão de apresentar um roteiro para gestão de contratos de terceirizadas. O que se comenta a seguir são algumas competências necessárias aos gestores e fiscais de contrato para atender à rotina de fiscalização na Justiça Federal da Terceira Região, mais especificadamente em Itapeva – 39.^a Subseção Judiciária da Justiça Federal de Primeiro Grau em São Paulo, com base na já citada Resolução n.º 98/09 do Conselho Nacional de Justiça – CNJ.

Conhecer todas as provisões e seus respectivos cálculos, o que gera a ocorrência de cada uma das provisões e os seus prazos de pagamento é intrínseco à função.

Além disso, é necessário verificar se a empresa contratada apresentou à Administração os documentos que comprovam a incidência das obrigações trabalhistas e os respectivos prazos de vencimento.

Não há como descrever em pormenores todo o processo de gestão. A título de exemplo, citam-se algumas tarefas relativas à administração da conta vinculada aberta para a retenção de encargos, conforme mencionado anteriormente.

Para movimentação da conta vinculada, a Administração firma acordo de cooperação determinando os termos para a abertura da conta corrente vinculada.

Antes da assinatura do contrato, a Administração tem a obrigação de solicitar, mediante ofício, a abertura da conta corrente vinculada, bloqueada para movimentação e em nome da contratada.

Por sua vez, a contratada obriga-se, no ato da regularização da abertura da conta vinculada, assinar um termo específico da instituição financeira com duas condições: permissão de acesso a saldos e extratos pela Administração e vinculação da movimentação dos valores depositados à autorização da Administração.

Uma vez aberta a conta vinculada, os depósitos são realizados e a conta restará bloqueada. Ressalte-se que somente a Administração poderá autorizar a movimentação dessa conta.

Também é possível que a contratada solicite à Administração uma autorização para movimentar a conta vinculada, desde que justifique utilizar esses valores para pagamento de eventuais indenizações trabalhistas dos empregados durante a vigência do contrato administrativo.

Nesse caso, a Administração confirma a ocorrência da indenização trabalhista, confere os cálculos e expede a autorização para a movimentação da conta vinculada.

No prazo máximo de cinco dias úteis da apresentação dos documentos comprobatórios da indenização, a Administração encaminha a autorização para movimentar a conta à instituição financeira oficial. É necessário que a autorização especifique que a movimentação será exclusiva para a transferência bancária para a conta corrente dos trabalhadores favorecidos.

Realizada a transferência, a contratada apresenta à Administração o comprovante das transferências bancárias em, no máximo, três dias.

Ao final do contrato, na presença do sindicato, a contratada comprova a quitação de todos os encargos trabalhistas e previdenciários referentes ao serviço.

Uma vez comprovada a quitação, a Administração libera o saldo remanescente da conta vinculada.

Havendo falha no cumprimento da obrigação trabalhista de pagar o salário e as demais verbas, os valores poderão ser pagos diretamente aos empregados, até o momento da regularização.

Para tanto, é necessário que o edital contemple essa possibilidade e apresente cláusula específica mencionando que a contratada, ao assinar o contrato, deverá autorizar a Administração a descontar os valores respectivos das faturas e efetuar o pagamento direto aos empregados, na falha do cumprimento dessas obrigações.

Somente com esse exemplo dos procedimentos para administração da conta vinculada, percebe-se novamente a importância da capacitação dos gestores e fiscais. Destes, pressupõe-se o conhecimento da legislação trabalhista e do cálculo que retrata o direito conferido a cada um dos trabalhadores e o domínio do cálculo das indenizações e seus reflexos.

Assim é possível, em caso de quebra contratual, efetuar o cálculo das indenizações, o prazo para pagamento das verbas rescisórias devidas aos empregados, a forma de concessão do aviso-prévio, entre outros.

Somem-se a essa descrição, as tarefas referentes à conferência do recolhimento para a previdência, do cumprimento das negociações coletivas, de checagem da regularidade da contratada... Em suma, o trabalho dos gestores e fiscais é contínuo e exige constante capacitação para que seja executado a contento.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Cientes de sua responsabilidade solidária ou subsidiária, conforme o caso, coube aos órgãos públicos tomar providências para ratificar ou não o cumprimento das obrigações trabalhistas pelos empregadores das empresas de terceirização e, assim, minimizar a possibilidade de chamamento a juízo decorrente de possíveis ações por parte dos trabalhadores terceirizados.

O direcionamento para se ter uma gestão de contratos eficiente passa obrigatoriamente pela orientação e capacitação de gestores e fiscais.

Estes, obrigatoriamente, ampliam suas necessidades de conhecimento da legislação trabalhista e da situação das empresas contratadas.

É necessário também o conhecimento dos limites do contrato e dos documentos coletivos de trabalho. Precisam sempre estar atualizados em relação à política salarial vigente. Devem conhecer o meio ambiente em que o trabalho será prestado e suas repercussões na prestação dos serviços.

Para tanto há a necessidade de conscientização e implementação do monitoramento das rotinas das empresas contratadas pela Administração Pública na execução dos serviços de natureza contínua.

O trabalho é em grande quantidade e contínuo.

O que não pode deixar de se evidenciar, porém, é que, antes mesmo de ter como objetivo o afastamento de responsabilização da Administração Pública na hipótese de irregularidades de pagamento por parte das contratadas, o maior benefício alcançado é a proteção dos direitos do trabalhador, o hipossuficiente na relação trabalhista.

REFERÊNCIAS

Ação Direta de Constitucionalidade N.º 16/2010 - Supremo Tribunal Federal (STF). Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?numero=16&classe=ADC&origem=AP&recurso=0&tipoJulgamento=M>>. Acesso em: 09/02/2013.

Consolidação das Leis do Trabalho – Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 09/02/2013.

Constituição da República Federativa do Brasil. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 09/02/2013.

Lei 8.212/81 – Lei Orgânica da Seguridade Social. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8212cons.htm>. Acesso em: 09/02/2013.

Lei 8.666/93 – Lei de Licitação e Contratos. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8666cons.htm>. Acesso em: 09/02/2013.

Lei 9.528/97. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9528.htm>. Acesso em: 09/02/2013.

Lei 9.711/98. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9711.htm>. Acesso em: 09/02/2013.

MEIRELLES, HELY LOPES. **Direito Administrativo Brasileiro** – 5.^a ed. São Paulo: RT, p.44

Resolução n.º 98 de 2009 do Conselho Nacional de Justiça – CNJ. Disponível em: <<http://www.cnj.jus.br/atos-administrativos/atos-da-presidencia/323-resolucoes/12212-resolucao-no-98-de-10-de-novembro-de-2009>>. Acesso em: 09/02/2013.

Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html>. Acesso em: 09/02/2013.