

A comprovação da regularidade trabalhista nas licitações: a proteção do empregado

BERNARDO LEÔNICIO MOURA COELHO

SUMÁRIO

1. Introdução. 2. As normas de proteção ao trabalho. 3. Do contrato com o ente público. 3.1. Cláusulas e condições do ajuste. 3.2. Das garantias. 4. O inadimplemento das obrigações trabalhistas. 5. Propostas.

1. Introdução

A Administração Pública, considerada em seu aspecto geral, englobando União, Estados e Municípios, ao contratar serviços ou adquirir bens, deve fazê-lo sob os auspícios do contrato administrativo, precedido do procedimento licitatório.

A habilitação dos interessados no processo de licitação tem como característica ser precedida de uma verificação da idoneidade jurídica, técnica, financeira e fiscal, como requisito para análise de seu mérito, ou seja, a análise das propostas.

Entre a regularidade exigida, interessa-nos aquela relativa ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e aos demais direitos trabalhistas não contemplados.

Em minha atuação profissional, deparei-me com uma situação que alarma: o inadimplemento dos encargos trabalhistas das empresas licitantes e firmadoras de contratos administrativos.

Não raras vezes, somos chamados a atuar em empresas contratadas pelo ente público, nos moldes do Direito Administrativo, pois os direitos trabalhistas, assegurados por lei ou por norma coletiva, estão sendo desrespeitados.

Pergunto, então: não haverá meio mais eficaz de se assegurar a efetivação dos direitos trabalhistas dessas pessoas? Qual a responsabilidade do ente público face a esse descum-

Bernardo Leônicio Moura Coelho é Especialista e Mestre em Direito Constitucional pela Universidade Federal de Minas Gerais, ex-professor de Direito do Trabalho da Universidade Estadual de Ponta Grossa e, atualmente, é Fiscal do Trabalho.

primento? Qual a validade do Certificado de Regularidade Fiscal emitido para as licitações?

A partir desses questionamentos delinearei o breve estudo, não buscando respostas ao tema, mas tentando desenvolver propostas para garantir a fruição desses direitos.

2. Normas de proteção ao trabalho

A prestação de trabalho humano por outrem sempre se desenvolveu no decorrer da história, não podendo desvinculá-lo da própria evolução da sociedade.

A relação de trabalho, como a concebemos hodiernamente, iniciou-se, em termos precários, com a Revolução Industrial.

“As raízes do Direito do Trabalho situam-se na transmutação do labor escravo para o trabalho livre, gerando os conflitos entre o capital, nas mãos do empregador, e o trabalho, forma de sobrevivência do hipossuficiente¹.”

No contexto dominado pela ideologia liberal, no qual o governo era visto como mero intermediário entre o povo e a vontade geral à qual cabe dar cumprimento, com um mínimo de interferência, havia um poder absoluto do empregador sobre o empregado.

Com o passar do tempo e com o Estado assumindo papel preponderante, o indivíduo passa a ter maior importância na relação trabalhista, iniciando-se, com a Constituição do México de 1917, o movimento de Constitucionalismo Social, resgatando a valorização humana decorrente do trabalho.

A Encíclica *Rerum Novarum*, a respeito do trabalho, diz que:

“[...] deve ser considerado, em teoria e na prática, não mercadoria, mas um modo de expressão direta da pessoa humana. Para a grande maioria dos homens, o trabalho é a única fonte dos meios de subsistência. Por isso, a sua remuneração não pode deixar-se à mercê do jogo automático das leis do mercado; pelo contrário, deve ser estabelecida segundo as normas de justiça e da equidade, que, em caso contrário, ficariam profundamente lesadas, ainda mesmo que o contrato de trabalho fosse livremente ajustado por ambas as partes”.

A vigente Constituição Federal avançou no aspecto social ao colocar a valorização social

do trabalho como um de seus fundamentos, dirigente da ordem econômica².

Seguindo-se essa valorização, o Direito do Trabalho adota o princípio da proteção, que lhe é basilar, assim manifestando-se Plá Rodrigues:

“O princípio de proteção refere-se ao critério fundamental que orienta o Direito do Trabalho, pois este, ao invés de inspirar-se num propósito de igualdade, responde ao objetivo de estabelecer um amparo preferencial a uma das partes: o trabalhador.

Enquanto no direito comum uma constante preocupação parece assegurar a igualdade jurídica entre os contratantes, no Direito do Trabalho a preocupação central parece ser a de proteger uma das partes com o objetivo de, mediante essa proteção, alcançar-se uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes³”.

Constituindo-se âmbito de competência privativa da União legislar sobre Direito do Trabalho e manter a fiscalização do trabalho⁴, cabe a ela assegurar a aplicação do princípio de proteção destinado aos trabalhadores, promulgando normas que garantam a fruição dos direitos pelos trabalhadores.

3. Do contrato com o ente público

A atividade da Administração Pública submete-se a quatro princípios nucleares: a legalidade, a moralidade, a finalidade e a publicidade (art. 37, *caput*, Constituição Federal), juntando-se a esses a isonomia (art. 5º, Constituição Federal).

Assentado em tais princípios, o ente público desenvolve suas atividades, relacionando-se com outros órgãos e entes públicos ou com particulares (art. 3º, Lei nº 8.666/93).

Pelas razões invocadas, fixaremos nosso olhar na relação que se forma com o particular, mais especificamente quando se tem lugar o contrato administrativo.

Seguiremos a orientação de Meirelles, que define o contrato administrativo como:

“ajuste que a Administração Pública, agindo nessa qualidade, firma com particular ou outra entidade administrativa, para a consecução de objetivos

² Art. 170.

³ PLÁ RODRIGUEZ, A. *Princípios de Direito do Trabalho*, p. 28.

⁴ Art. 22, I c/c art. 21, XXIV, da Constituição Federal.

¹ FERNANDES, J. U. J. *A terceirização no serviço público*, p. 474.

de interesse público, nas condições estabelecidas pela própria Administração⁵.”

Esse ajuste caracteriza-se pela participação da Administração Pública com supremacia de poder, podendo fixar as condições iniciais do ajuste, advindo daí a faculdade de utilizar-se das “cláusulas exorbitantes” do Direito Comum, impondo condições que, nas relações entre particulares, seriam fulminadas de invalidade.

Tal como se dá no Direito do Trabalho, temos uma relação marcada pela hipossuficiência de uma das partes, ou seja, a empresa que deseja contratar com o Estado deve sujeitar-se às normas impostas pelo contrato administrativo⁶. Porém, contrariamente ao que acontece no Direito do Trabalho, a proteção se dá para a parte “hipersuficiente”, pela prevalência das normas públicas sobre as privadas.

O contrato com o ente particular se dá nos termos da Lei nº 8.666, de 21.6.93, que instituiu normas para licitações e contratos da Administração Pública, regulamentando disposição constitucional (art. 37, XXI c/c art. 22, XXVII), que alcança “administração pública, direta e indireta, incluídas as fundações instituídas e mantidas pelo Poder Público, nas diversas esferas de governo, e empresas sob seu controle”.

3.1. Cláusulas e condições do ajuste

Deverá o interessado, como primeira etapa na licitação, comprovar sua regularidade fiscal, estando nesta incluída aquela referente ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), nos termos do art. 29:

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

I – prova de inscrição no Cadastro de Pessoas Físicas (CPF) ou no cadastro Geral de Contribuintes (CGC);

II – prova de inscrição no cadastro de contribuintes estadual ou municipal, se houver, relativo a domicílio ou sede do licitante, pertinente ao seu ramo de

atividade e compatível com o objeto contratual;

III – prova de regularidade para com a Fazenda Federal, Estadual e Municipal do domicílio ou sede do licitante, ou outra equivalente, na forma da Lei;

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

Cabe ressaltar que, na redação original do inciso IV, do art. 29, a regularidade dos depósitos do FGTS não constava como item da regularidade fiscal, tendo sido incluído posteriormente pela Lei nº 8.883/94.

Essa exigência da regularidade fiscal não afronta o princípio da isonomia, como descrevemos a seguir, embasando-nos em Celso Antônio Bandeira de Mello:

“O fundamento dessa exigência de regularidade fiscal encontra sua sede no fato da garantia da execução de uma obrigação, objetivamente considerado, pois um dos princípios básicos da Administração Pública é a impessoalidade; assim sendo, aquele que deve ao Fisco corre um risco grande, não razoável que seja aceito, de não vir a honrar as suas obrigações contratuais, mesmo porque poderá tornar-se insolvente.

Assim, a exigência da regularidade fiscal é constitucional, pois não atenta de forma alguma contra a isonomia”.⁷

A regularidade do FGTS, que nos interessa, será comprovada por meio do Certificado de Regularidade Fiscal (CRF), emitido pela Caixa Econômica Federal (CEF), conforme previsto na Lei nº 8.036/90, em seu art. 7º, inciso V.

Para obter o Certificado de regularidade, o empregador deverá estar em dia com as obrigações para com o FGTS e com o pagamento de prestação de empréstimos lastreados em recursos do FGTS (art. 45, Decreto nº 99.684/90).

A emissão do CRF deverá ser precedido da apresentação dos seguintes documentos:

- impresso de solicitação;
- contrato social e alterações;
- cartão CGC (matriz e filiais);

⁷ SOARES, F. de M. *Contribuições sociais* : a certidão positiva de débito com efeito de negativa em face do § 3º do art. 195 da Constituição Federal.

⁵ MEIRELLES, H. L. *Direito Administrativo brasileiro*, p. 187-8.

⁶ A jurisprudência tem abrandado algumas dessas normas, como no caso do *exceptio non adimplendi contractus*, quando o particular poderá romper o contrato administrativo quando este passar a criar um encargo extraordinário e insuportável.

- declaração relacionando filiais existentes;
- declaração mencionando não possuir empregados, se for o caso;
- GR's a partir do mês anterior à emissão do último CRF até o mês corrente;
- em caso de primeira solicitação, as seis últimas GR's recolhidas;
- CRF original vencido ou vencendo.

A emissão desse certificado, em conjunto com os demais documentos exigidos, deve cercar-se de todas as cautelas necessárias, com criteriosa análise dos documentos apresentados.

Havendo indícios ou suspeita de irregularidades na documentação, deve ser contactado, imediatamente, o Ministério do Trabalho, para que, por meio de seu corpo fiscalizatório⁸, vá *in loco* averiguar a regularidade e a veracidade dos fatos.

Tal procedimento é importante tendo em vista o alcance que terá o certificado emitido.

Constatado que a empresa está em débito com o FGTS, nos termos da Lei nº 9.012/95, esta não poderá celebrar contrato de prestação de serviços ou realizar transação comercial de compra e venda com órgão público, não poderá participar de concorrência pública e ficará proibida de conseguir empréstimos, financiamentos, dispensa de juros, multa e correção monetária ou qualquer outro benefício junto às instituições oficiais de crédito.

Nos termos do § 2º do art. 1º, os pedidos de parcelamento de débito para com as instituições oficiais de crédito serão concedidos mediante a comprovação da certidão negativa de débito para com o FGTS. O problema que ocorre com a emissão do CRF é que ele comprova apenas que a empresa mantém depósitos regulares para com o FGTS.

Suponhamos a seguinte hipótese: a empresa X mantém um corpo efetivo de funcionários, entre os quais alguns sem o devido registro. Decidindo concorrer numa licitação, solicita o certificado de regularidade, apresentando as seis últimas guias de depósito, referente aos seus empregados registrados. A empresa obterá o certificado, apesar de ela mesma burlar o sistema do FGTS. A CEF não tem poderes para realmente verificar a regularidade dos depósitos para com o FGTS, cabendo ao Ministério do Trabalho tal mister. Apesar disso, no impresso do certificado de regularidade, não há refe-

rência a crédito apurado pela fiscalização do Ministério do Trabalho.

3.2. Das garantias

A Lei de Licitações dispõe, em vários artigos, sobre as garantias que compõem o procedimento licitatório, como no art. 31, inciso III, quando exige o oferecimento de garantia, limitada a 1% (um por cento) do valor estimado do objeto da contratação, como um dos verificadores da idoneidade econômico-financeira da empresa.

O § 1º do art. 56 enumera as modalidades de garantia aceitas no processo, quais sejam, caução em dinheiro ou títulos da dívida pública, fiança bancária ou seguro-garantia⁹, entre as quais cabe ao contratado escolher.

Essas garantias não excederão a 5% (cinco por cento) do valor do contrato, podendo, nos casos previstos no § 3º ser elevadas para até 10% (dez por cento) do valor do contrato.

Todavia, a legislação licitatória não tornou obrigatória a exigência da garantia, como se desprende do inciso VI do art. 55:

“Art. 55 – São cláusulas necessárias em todo contrato as que estabeleçam:

VI – as garantias oferecidas para assegurar sua plena execução, *quando exigidas;*” (grifos nossos).

4. O inadimplemento das obrigações trabalhistas

O que se verifica em alguns casos é que as empresas, após conseguirem os certificados de regularidade, não mais se preocupam em manter as obrigações trabalhistas em dia. Chega-se ao extremo encontrarmos construções, lastreadas em recursos do FGTS, nas quais temos empregados sem o devido registro em livro, desrespeitando primordial norma trabalhista e lesando o próprio sistema do FGTS, financiador daquela obra.

Nas contratações com o ente público também acontecem tais casos, em total desrespeito ao inciso XIII do art. 55, que estipula como cláusula obrigatória em todo contrato:

“XIII – a obrigação do contratado de manter, durante toda a execução do contrato, em compatibilidade com as

⁸ A Lei nº 8.844/94 atribuiu ao Ministério do Trabalho a fiscalização e a apuração das contribuições ao FGTS, bem como a aplicação de multas e demais encargos devidos.

⁹ Definido no art. 6º como o seguro que garante o fiel cumprimento das obrigações assumidas por empresas em licitações e contratos.

obrigações por ele assumidas, todas as condições de habilitação e qualificação exigidas na licitação”.

Deparamos, durante a fiscalização, com contratos administrativos que exigem, para o pagamento das parcelas, apenas a regularidade para com o INSS, não fazendo sequer referência ao FGTS, apesar de firmados após a modificação na lei de licitações¹⁰.

As empresas alegam que o atraso no pagamento dos haveres trabalhistas deve-se ao atraso com que o ente público libera os pagamentos devidos, em total desrespeito às normas e cronogramas estabelecidos no contrato administrativo.

Mas, qual será a responsabilidade do contratante (ente público) nesses casos? Poderia ele ser acionado pelos empregados para a quitação desses direitos, postergados pelo contratado?

O art. 71 da Lei de Licitações estatui que:

“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 estabelecidos neste artigo, 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”.

Os empregados das empresas contratadas, na hipótese da insolvência das segundas, têm acionado a Administração Pública para cobrança dos encargos trabalhistas, com base no Enunciado nº 331, do Tribunal Superior do Trabalho, que possui a seguinte redação:

“Contrato de prestação de serviços – Legalidade – Revisão do Enunciado nº 256.

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 3.1.74);

II – a contratação irregular de trabalhador, através de empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da administração pública

direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da Constituição da República);

III – não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.6.83), 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 de serviços quanto àquelas obrigações, desde que este tenha participado da relação processual e conste também do título executivo judicial*”. (grifos nossos).

Bollmann e Ávila, após análise dos casos de responsabilidade, concluem que é inaplicável o § 1º do art. 71 da Lei nº 8.666, em se tratando de empresa prestadora de serviços que cumpre contrato de natureza administrativa, firmado com a Administração Pública¹¹.

Acentuam em seguida, de acordo com o nosso pensamento, a ocorrência de culpa *in eligendo*.

Com razão, nos termos do Enunciado nº 331, não há como admitir-se o vínculo destes empregados com a Administração Pública, que poderá, todavia, conforme nosso entendimento, ser responsabilizada pelo pagamento desses encargos.

Consideremos dois aspectos.

O primeiro, relativo ao atraso de pagamento. A empresa firmadora do contrato apresenta sua proposta tomando em consideração todos os custos envolvidos na licitação, devendo, nos termos do art. 55, XIII, manter as condições exigidas para a licitação em todo o decorrer do contrato.

Ocorre que são comuns os atrasos de pagamentos das faturas devidas pela Administração Pública, levando o contratado a um ônus não previsível. Numa economia de mercado, as empresas operam com uma margem de lucro reduzida para enfrentarem a licitação, com condições de serem ganhadoras e, com as taxas de juros praticadas, o capital de giro também é reduzido, retirando das empresas a sua liquidez imediata.

¹¹ BOLLMANN, D. D. A., ÁVILA, D. D. *Inconstitucionalidade do art. 71, § 1º, da Lei de Licitações* : responsabilidade da administração pública direta e indireta, inclusive empresas públicas e sociedades de economia mista, à luz do enunciado n. 331, do C. TST.

¹⁰ Neste caso, em específico, a empresa pagava em dia apenas as contribuições para com o INSS (pois dependia disso para o recebimento das parcelas), estando em débito para com o FGTS.

Como esses atrasos tornaram-se a regra, criou-se o círculo vicioso, no qual as empresas superfaturam seus próprios preços, já incluindo nos seus custos o previsível atraso no pagamento e suas conseqüências: atrasos de pagamento, de recolhimento de INSS e FGTS, entre os mais destacados.

O que ocorre, também detectável em nossa prática, é que as empresas, para reduzir seus custos na proposta, não incluem aqueles referentes às obrigações trabalhistas, optando pelo risco de contratarem os empregados sem registro, deixando-os à margem dos direitos laborais, sem a contrapartida do empregador quanto aos pagamentos sociais.

O segundo aspecto refere-se a quando a empresa não tem condições de solver suas obrigações trabalhistas por falta de habilitação.

Entendo que o ente contratante deve se responsabilizar por essas obrigações.

Como asseveram Bollmann e Ávila:

“[...] na hipótese de não-pagamento das obrigações trabalhistas pela prestadora de serviços, conclui-se que a tomadora de serviços, ao contratá-la, descuidou-se de seu dever de averiguar a idoneidade financeira da referida, no que se refere à possibilidade de solvência das obrigações trabalhistas.

Na medida em que negligenciou sua obrigação, permitiu a empresa tomadora de serviços que o empregado da prestadora de serviços trabalhasse em proveito de seus serviços essenciais, sem receber a justa contraprestação pelo esforço despendido”¹².

Neste momento, deve-se valer do princípio da proteção, já mencionado, para que o empregado tenha seus direitos trabalhistas assegurados, seja quando há atraso como quando não haja solvência do contratado. O empregado que, nos termos do art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, não pode assumir os riscos da atividade econômica, poderá ver-se sem sua essencialidade na relação: sua verba de natureza alimentar.

Ao proclamar a instituição de um Estado Democrático fundado na harmonia social, ao fundamentar a ordem econômica na valorização do trabalho humano e, cabendo à União promover o princípio da proteção, deve esta responsabilizar-se por sua culpa.

O Tribunal Superior do Trabalho, quanto à prestação de serviços, assim decidiu:

“A culpa *in elegendo* por parte da tomadora de serviços em virtude da idoneidade econômica da prestadora de serviços implica responsabilidade subsidiária daquela em relação aos direitos trabalhistas dos empregados desta e não responsabilidade solidária.” (TST-E-RR 0053073/92 – Ac. 5.841 – Rel Min. Vantuil Abdala – DJ 24.3.95, pág. 6.963).

A responsabilização da Administração Pública decorre, também, da Constituição Federal, em seu art. 37, § 6º, que dispõe:

“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”.

Ao empregado prejudicado caberá a prova da existência do contrato administrativo para que se responsabilize o ente público.

“É que, a partir do momento em que a Administração Pública, ainda que através de processo licitatório, age com culpa *in elegendo*, e contrata pessoa física ou jurídica inidônea financeiramente, e, *como se não bastasse, deixa de proceder à fiscalização da execução do contrato*, que lhe é imposta por lei, e permite a situação de insolvência financeira da empresa contratada, fica obrigada a reparar os danos causados pela contratada a terceiros, no caso, os empregados da empresa contratada, que se derem na vigência e derivarem da execução do contrato administrativo firmado entre as partes, por força no disposto no art. 37, parágrafo 6º, da Constituição Federal”¹³ (grifo nosso).

Os autores mencionados concluem pela inconstitucionalidade do art. 71, § 1º, da Lei nº 8.666, com o qual concordo, fazendo aplicação, ainda, do princípio da proteção do empregado.

Entendo que a fundamentação referente aos contratos de prestadores de serviços amolda-se aos casos em que a inadimplência decorre de empresas contratadas, pelo procedimento licitatório, para execução de obras e demais construções, pois a responsabilização decorrerá dos mesmos princípios enumerados.

¹² Ibidem, p. 184.

¹³ Ibidem, p. 186.

5. Propostas

Como procurei demonstrar no sucinto desenvolver deste trabalho, a proteção aos empregados não está suficientemente “legislada”. É preciso que as normas de proteção sejam mais claras e facilmente aplicáveis.

Cabe à União, nos termos do art. 22, I, da Constituição Federal, e conforme demonstrado, prover aos trabalhadores a proteção que lhes é devida pelo Direito do Trabalho. A prevalência dos interesses públicos sobrepuja aos interesses individuais, mas no atual estágio da sociedade na qual nos encontramos, quando os efeitos perniciosos da globalização e flexibilização das normas de proteção se fazem sentir cruelmente, a proteção aos que conseguem manter seus empregos transcende a questão de meros interesses individuais para elevar-se a uma questão pública.

Com base nas observações postas acima e procurando amparar melhor os interesses dos empregados, trago a debate as seguintes propostas de alteração na legislação:

1. A alteração do art. 55, VI, da Lei nº 8.666, que passaria a ter a seguinte redação: “as garantias oferecidas para assegurar sua plena execução”.

As garantias previstas na legislação referente às licitações não são de inclusão obrigatória nos contratos firmados. Passariam, então, a ser obrigatórias em todas as contratações, e não mais dependeriam da motivação do ente público, gerando, com isso, maior proteção para o numerário público.

2. A alteração do art. 56 da Lei nº 8.666, que passaria a ter a seguinte redação: “A autoridade competente deverá exigir a prestação de garantia nas contratações de obras, serviços e compras”.

Essa alteração decorre da proposta acima, de exigência obrigatória da garantia nos contratos administrativos.

3. A inclusão de parágrafo no art. 56 da Lei nº 8.666: “As garantias oferecidas pela contratada somente deverão ser liberadas após verificação da quitação dos débitos de natureza trabalhista, a cargo da fiscalização do Ministério do Trabalho”.

Quando o ente público contrata, deve analisar seriamente os requisitos de qualificação da contratada. Caberia à fiscalização do Ministério do Trabalho, que são os agentes públicos dotados de competência para averiguar o cumprimento das normas trabalhistas, efetuar a comprovação *a posteriori*, já que a compro-

vação anterior à contratação é verificada na qualificação inicial – das normas de natureza trabalhista.

Tal proposta, para ser aplicada, depende da vontade política governamental para melhor prover os quadros da fiscalização do Ministério do Trabalho, que encontra grande defasagem de pessoal, tanto quanto os quadros auxiliares.

A função do Fiscal do Trabalho é eminentemente social e será grande auxiliar no atual processo de globalização e flexibilização, resguardando os direitos da classe trabalhadora.

4. A inclusão de parágrafo no art. 56 da Lei nº 8.666:

“Quando a fiscalização do Ministério do Trabalho atuar na contratada e verificar o grave descumprimento de normas trabalhistas, deverá comunicar imediatamente ao ente público, sob pena de responsabilidade, para que seja bloqueada a garantia dada para seu cumprimento”.

Decorrente da atuação da fiscalização do Ministério do Trabalho trata-se garantir a solvência dos débitos trabalhistas apurados durante a fiscalização. Sendo assim, evitar-se-ia a grande demanda trabalhista contra os entes públicos decorrente da não-aplicação das normas trabalhistas pela contratada.

Verificado pelos Fiscais do Trabalho, agentes públicos dotados de competência para averiguar o cumprimento das normas trabalhistas, que há possibilidade de não-cumprimento de normas trabalhistas e que esse descumprimento decorre das condições financeiras de insolvibilidade da contratada, os quais comunicarão ao ente público a situação, cabendo a este bloquear o pagamento final ou bloquear a garantia, obrigatória nas licitações, como propomos.

Caso o ente público descumpra o comunicado e efetue o pagamento final ou desonere a garantia dada, o responsável pelo pagamento ou desoneração será solidariamente responsável com o ente público pelo pagamento devido aos empregados.

5. A alteração do art. 12 da Lei nº 8.666, que passaria a ter a seguinte redação: “adoção das normas técnicas de saúde e segurança do trabalho, previstas pelo Ministério do Trabalho”.

Trata-se de especificar quais são as normas técnicas adequadas referidas no artigo, tendo em vista que a competência para normatizá-las é do Ministério do Trabalho.

Havendo órgão encarregado de normatizar as regras de saúde e segurança no trabalho, que no caso é o Ministério do Trabalho, que o faz por meio das Normas Regulamentadoras Urbanas e Rurais, de pouca técnica será o termo “adequadas”, pois que essas normas são de cumprimento obrigatório nas empresas que nelas se enquadrem.

Bibliografia

BOLLMANN, Desirré D. A., ÁVILA, Darlene Dorneles. Inconstitucionalidade do art. 71, § 1º, da Lei de Licitações : responsabilidade da

administração pública direta e indireta, inclusive empresas públicas e sociedades de economia mista, à luz do enunciado n. 331, do C. TST. *Revista LTr*, São Paulo, v. 61, n. 2, p. 183-187.

FERNANDES, Jorge Ulisses Jacoby. A terceirização no serviço público. *Revista Ltr*. São Paulo, v. 60, n. 4, p. 472-476.

MEIRELLES, Hely Lopes. *Direito Administrativo*. 14. ed. São Paulo : Revista dos Tribunais, 1989.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. *Princípios de Direito do Trabalho*. Tradução de Wagner Giglio. São Paulo : LTr, 1978.

SOARES, Fabiana de Menezes. Contribuições sociais : a certidão positiva de débito com efeito de negativa em face do § 3º do art. 195 da Constituição Federal. *Revista de Informação Legislativa*, Brasília, v. 32, n. 127, p. 191-202.