

PANDEMIA DA COVID-19 E SEUS REFLEXOS NOS CONTRATOS ADMINISTRATIVOS DE SERVIÇOS TERCEIRIZADOS CONTINUADOS

*Ércio de Arruda Lins

O presente artigo tem como base, *mutatis mutandis*, pareceres emitidos em processos administrativos no âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da 23ª Região, órgão do qual somos servidores. Portanto, não reflete, necessariamente, a opinião dos gestores daquele órgão, vez que a manifestação jurídica, em sede de processo administrativo, de caráter público, é meramente opinativa, de exclusiva responsabilidade daquele que emitiu o parecer, conforme o próprio STF já decidiu, com espeque nos ensinamentos de Celso Antônio Bandeira de Mello, qual seja, “parecer não é ato administrativo, sendo, quando muito, ato de administração consultiva, que visa a informar, elucidar, sugerir providências administrativas a serem estabelecidas nos atos de administração ativa”¹. Feito este introito, vamos então discorrer sobre o assunto.

A pergunta que se faz, de modo geral, é sobre as repercussões da pandemia, causada pela covid-19, nos contratos administrativos de serviços terceirizados de natureza continuada. A análise que se segue vai demonstrar que existem reflexos sim, todavia, não no nível que alguns estão difundindo, inclusive, com supedâneo numa interpretação extremamente alargada do art. 20 da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro².

No que concerne a **alteração** do contrato administrativo, sem grandes novidades, tem-se o art. 65 da Lei 8.666/93, que ora se transcreve, naquilo que interessa ao assunto em tela, *verbis*:

Art. 65. Os contratos regidos por esta Lei poderão ser alterados, com as devidas justificativas, nos seguintes casos:

I - unilateralmente pela Administração:

- a) quando houver modificação do projeto ou das especificações, para melhor adequação técnica aos seus objetivos;
- b) quando necessária a modificação do valor contratual em decorrência de acréscimo ou diminuição quantitativa de seu objeto, nos limites permitidos por esta Lei;

II - por acordo das partes:

- a) quando conveniente a substituição da garantia de execução;
 - b) quando necessária a modificação do regime de execução da obra ou serviço, bem como do modo de fornecimento, em face de verificação técnica da inaplicabilidade dos termos contratuais originários;
- (...)

§ 1º. O contratado fica obrigado a aceitar, nas mesmas condições contratuais, os acréscimos ou supressões que se fizerem nas obras, serviços ou compras, até 25% (vinte e cinco por cento) do valor inicial atualizado do contrato, e, no caso particular de reforma de edifício ou de equipamento, até o limite de 50% (cinquenta por cento) para os seus acréscimos.

§ 2º. Nenhum acréscimo ou supressão poderá exceder os limites estabelecidos no parágrafo anterior, salvo:

(...)

II - as supressões resultantes de acordo celebrado entre os contratantes.

§ 3º. Se no contrato não houverem sido contemplados preços unitários para obras ou serviços, esses serão fixados mediante acordo entre as partes, respeitados os limites estabelecidos no § 1º deste artigo.

Pela leitura sistematizada dos dispositivos, dessumem-se as seguintes premissas: a) em regra, a alteração contratual é uma faculdade (ato discricionário); b) precisa de justificativa; c) pode ser unilateral (somente pela Administração) ou por acordo das partes; d) a alteração poderá ser de natureza qualitativa (art. 65, I, “a”) ou quantitativa (art. 65, I, “b”); e) a

¹ Mandado de Segurança nº 24.073/DF

² Art. 20. Nas esferas administrativa, controladora e judicial, não se decidirá com base em valores jurídicos abstratos sem que sejam consideradas as consequências práticas da decisão.

alteração quantitativa tem limites (art. 65, § 1º); f) a alteração por acordo pode derivar de conveniência das partes em relação à garantia contratual (art. 65, II, “a”) e teoria da imprevisão (art. 65, II, “b”, “c” e “d”, além dos §§ 5º e 6º).

Sem necessidade de maiores aprofundamentos, vislumbra-se que, em razão da pandemia da covid-19 e das normas expedidas pelos entes públicos (União, Estados, DF e Municípios), além de outras editadas pelos próprios órgãos ou entidades, os contratos administrativos podem ser alterados, de modo unilateral ou por acordo das partes, conforme o caso, vez que presentes os pressupostos que caracterizam a teoria da imprevisão (caso fortuito, força maior, fato do príncipe e/ou fato da administração).

A **suspensão**, por seu turno, consiste numa espécie de alteração contratual, e encontra-se prevista, por interpretação “*a contrario sensu*” no art. 78, XIV e XV, da Lei 8.666/93, *verbis*:

Art. 78. Constituem motivo para rescisão do contrato:

(...)

XIV - a suspensão de sua execução, por ordem escrita da Administração, por prazo superior a 120 (cento e vinte) dias, salvo em caso de calamidade pública, grave perturbação da ordem interna ou guerra, ou ainda por repetidas suspensões que totalizem o mesmo prazo, independentemente do pagamento obrigatório de indenizações pelas sucessivas e contratualmente previstas desmobilizações e mobilizações e outras previstas, assegurado ao contratado, nesses casos, o direito de optar pela suspensão do cumprimento das obrigações assumidas até que seja normalizada a situação; (g.n.)

XV - o atraso superior a 90 (noventa) dias dos pagamentos devidos pela Administração decorrentes de obras, serviços ou fornecimento, ou parcelas destes, já recebidos ou executados, salvo em caso de calamidade pública, grave perturbação da ordem interna ou guerra, assegurado ao contratado o direito de optar pela suspensão do cumprimento de suas obrigações até que seja normalizada a situação;

O art. 78, XIV, da Lei 8.666/93, precisa ser adequadamente interpretado, vez que nele residem diversas possibilidades, a saber: a) a suspensão unilateral, por parte da Administração, por prazo superior a 120 (cento e vinte dias), gera direito do contratado pedir a rescisão do contrato; b) fazendo interpretação “*a contrario sensu*”, tem-se que a Administração, por motivo justificado, p. ex., frustração de receita, pode suspender o contrato por até 120 (cento e vinte) dias. Nesse caso, a contratada não terá direito de pedir a rescisão do contrato; c) se a suspensão ocorrer por calamidade pública, grave perturbação da ordem interna ou guerra, situações ordinariamente previstas no dispositivo, a contratada tem o direito de suspender unilateralmente o cumprimento da avença até que seja normalizada a situação, ou seja, se o fato justificador da suspensão perdurar, não há como a Administração obrigar a contratada retomar a execução do contrato.

No que concerne ao art. 78, XV, da Lei 8.666/93, tem-se que o dispositivo é um limitador imposto ao princípio da supremacia do interesse público, onde há uma “tolerância” para que a Administração atrase o pagamento em até 90 dias, entretanto, se extrapolar esse prazo, o contratado adquire o direito de paralisar o serviço ou o fornecimento, mediante comunicação prévia, até que se normalize a situação (interpretação “*a contrario sensu*” do art. 78, V, da lei 8.666/93)³.

Assim, sob o ponto de vista legal, a Administração pode suspender de modo unilateral o contrato, mediante prévia justificativa e comunicação. Essa suspensão pode ser feita por até 120 (cento e vinte dias). Acima desse tempo, somente por acordo das partes. Se a suspensão foi por calamidade pública, ainda que venha fixar 120 (cento e vinte) dias de duração, esgotado esse prazo, o direito de continuar suspenso passa a ser da contratada, caso perdure os motivos originais ensejadores da suspensão. Todavia, nada obsta que, desde já, a suspensão seja feita por acordo das partes, pelo período que perdurar a pandemia.

³ Art. 78. Constituem motivo para rescisão do contrato: V - a paralisação da obra, do serviço ou do fornecimento, sem justa causa e prévia comunicação à Administração;

Agora, de outro giro, resta analisar as medidas tomadas, mormente pelo Governo Federal, para mitigar os efeitos econômicos da pandemia nas empresas e na vida dos trabalhadores. Veja resumo no quadro abaixo⁴:

| NORMA | MEDIDA |
|--------------------------------------|---|
| Lei 13.982/20 | Auxílio emergencial de R\$ 600,00 (seiscentos reais), durante três meses, para trabalhadores informais, desempregados, microempreendedores individuais (MEI) de famílias de baixa renda, trabalhadores intermitentes que estejam inativos no momento, sendo que mães que sejam as únicas responsáveis pelo sustento de suas famílias poderão receber até R\$ 1.200,00 (um mil e duzentos reais). |
| MP nº 927/20 | Dispõe sobre as medidas trabalhistas que poderão ser adotadas pelos empregadores para preservação do emprego e da renda e para enfrentamento do estado de calamidade pública reconhecido pelo Decreto Legislativo nº 6/20, e da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do covid-19, a saber: a) o teletrabalho; b) a antecipação de férias individuais; c) a concessão de férias coletivas; d) o aproveitamento e a antecipação de feriados; e) o banco de horas; f) a suspensão de exigências administrativas em segurança e saúde no trabalho; g) o direcionamento do trabalhador para qualificação; h) suspensão da obrigatoriedade de realização dos exames médicos ocupacionais, clínicos e complementares, exceto dos exames demissionais; i) antecipação do pagamento do abono anual do PIS; j) suspensão da exigibilidade do recolhimento do FGTS, referente às competências de março, abril e maio, com vencimento em abril, maio e junho de 2020, respectivamente. |
| Medidas Provisórias nºs 935 e 936 | Garantem a complementação de salários para os trabalhadores que terão suas cargas horárias e remunerações reduzidas por até três meses, que tomará como base o valor mensal do seguro-desemprego que os trabalhadores teriam direito caso fossem demitidos. As reduções estabelecidas são de 25%, 50% e 70% que serão negociadas a partir de acordos individuais e coletivos, conforme as faixas salariais dos trabalhadores. O valor da hora de trabalho será preservado. A MP 936 também permite a suspensão do contrato de trabalho, por no máximo 60 (sessenta) dias, com o pagamento de 100% do valor respectivo do seguro-desemprego. |
| Decreto nº 10.305/20 | Isenção do Imposto para Operações Financeiras (IOF) para as operações de crédito por 90 dias. |
| Portaria nº 139/2020, do ME | Prorrogação do prazo de recolhimento de contribuições previdenciárias, PIS/PASEP e COFINS, de março e abril para, respectivamente, julho e setembro. |
| MP nº 932/20 | Redução, por três meses, em 50% (cinquenta por cento) das contribuições das empresas para o Sistema "S". |
| MP nº 944/20 e Resolução CMN | Disponibilização de linha de financiamento a juros reduzidos para pequenas e médias empresas no valor de R\$ 40 bilhões. O objetivo é custear a folha de pagamento dessas empresas e garantir empregos. Pela iniciativa, o governo vai arcar com os salários de funcionários no valor de até dois salários mínimos (R\$ 2.090,00) durante dois meses. Durante esse período, a empresa que aceitar o financiamento não poderá demitir seus trabalhadores. A linha de crédito prevê juros de 3,75% ao ano, com zero de <i>spread</i> bancário, ou seja, não haverá lucros para os bancos nesta operação. Haverá também uma carência de seis meses para que as empresas comecem a pagar o empréstimo que poderá ser quitado em até 36 meses. |
| MP nº 929/20 | Liberação de R\$ 3 bilhões para a ampliação do Bolsa Família. |
| Portaria Conjunta nº 555 | A Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional (PGFN) e a Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil (SRFB) prorrogaram o prazo de validade das Certidões Negativas de Débitos relativos a Créditos Tributários Federais e à Dívida Ativa da União (CND) e das Certidões Positivas com Efeitos de Negativas de Débitos relativos a Créditos Tributários Federais e à Dívida Ativa da União (CPEND). |
| Portarias ME 103; PGFN 7.820 e 7.821 | A Procuradoria-Geral da Fazenda Nacional (PGFN) suspendeu atos de cobrança e facilitará a renegociação de dívidas em decorrência da pandemia. |
| MP nº 946/20 | Extinção o PIS/PASEP, a partir de 31/05/20. |
| Resolução CGSN nº 152/20 | Suspensão por três meses do prazo para empresas recolherem a parte referente à parcela da União no Simples Nacional. |
| Resolução Codefat nº 851/20 | Liberação de mais R\$ 5 bilhões de crédito para as micro e pequenas empresas para programas mantidos com recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). |
| Resolução Codefat 857/20 | Antecipação para junho do pagamento do abono salarial do PIS/PASEP. |
| Resolução CMN nº 4.782/20 | Facilitação da renegociação de operações de créditos, vez que os bancos foram dispensados de aumentarem a poupança que têm de deixar em caixa (provisionamento) caso essa repactuação ocorra nos próximos seis meses. |

No campo das licitações e contratos públicos tem-se apenas a Lei 13.979/2020, que trouxe regras pontuais para dispensa de licitação para aquisição de bens, serviços, inclusive de

⁴ <https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2020/marco/confira-as-medidas-tomadas-pelo-ministerio-da-economia-em-funcao-do-covid-19-coronavirus>

engenharia, e insumos destinados ao enfrentamento da emergência de saúde pública, em razão da pandemia da covid-19. Todavia, em nenhum momento houve qualquer alteração do ordenamento jurídico em relação aos demais preceitos das licitações públicas e dos contratos administrativos (Leis 8.666/93 e 10.520/02), nem tampouco das regras de direito financeiro (Lei 4.320/64), com exceção de algumas esparsas leis editadas por estados e municípios, v.g. Município de São Paulo⁵ e Estado do Paraná⁶, que permitiram, excepcionalmente, a continuidade de pagamentos sem a devida contraprestação do serviço continuado, mas, nesses casos, ainda que de conformidade jurídica duvidosa, tem-se um comando legal específico para apoiar a decisão do gestor, mas, frise-se, somente nesses casos.

Vê-se, portanto, que as empresas e os trabalhadores, ainda que talvez não no nível desejado, não estão completamente desamparados. A União, dentro de sua competência constitucional de definidor as diretrizes macroeconômicas, tomou uma série de medidas para criar uma espécie de “rede de amortecimento social”, com suspensões de cobranças de tributos, abertura de linhas de créditos, de proteção mínima ao emprego e renda, dentre outras.

Assim, não há que confundir as coisas. Os contratos administrativos certamente serão afetados (como de fato foram) pelas vicissitudes da pandemia. Os órgãos e entidades públicas, de modo geral, praticamente fecharam suas portas, e isso afeta fortemente serviços terceirizados, em especial aqueles que utilizam postos de trabalho. Diante do quadro, não resta alternativa ao contratante senão promover alterações no contrato, de modo unilateral ou por acordo das partes e, dependendo do caso, será preciso sim reduzir ou alterar o escopo do objeto, diminuindo postos de trabalho ou modificando o modo da prestação.

Nestes casos, onde ocorrer redução de postos, o valor a ser pago terá que corresponder ao montante proporcionalmente abatido da redução operada, afinal, para efetuar o pagamento, a Administração precisa que a despesa seja devidamente liquidada. Alguém tem que atestar que o serviço foi feito, conforme preceitua o art. 62 da Lei 4.320/64, abaixo transcrito:

Art. 62. O pagamento da despesa só será efetuado quando ordenado após sua regular liquidação. (g.n.)

Art. 63. A liquidação da despesa consiste na verificação do direito adquirido pelo credor tendo por base os títulos e documentos comprobatórios do respectivo crédito.

§ 1º. Essa verificação tem por fim apurar:

- I - a origem e o objeto do que se deve pagar;
- II - a importância exata a pagar;
- III - a quem se deve pagar a importância, para extinguir a obrigação.

§ 2º. A liquidação da despesa por fornecimentos feitos ou serviços prestados terá por base:

- I - o contrato, ajuste ou acordo(sic) respectivo;
- II - a nota de empenho;
- III - os comprovantes da entrega de material ou da prestação efetiva do serviço. (g.n.)

Nessa esteira de pensamento, ao efetuar alterações no contrato haverá implicações na parte financeira da empresa. Aqui, há que separar os tipos de alterações: a) se for dentro dos limites previstos na Lei, a redução poderá ser operada de modo unilateral, até porque isso não constitui nenhuma novidade, vez que prevista em contrato e na lei. Quem se relaciona comercialmente com a Administração Pública está sujeito a esse tipo de alteração; b) se for acima do limite permitido na lei, a alteração terá que ser implementada por acordo das partes. E se a empresa não aceitar, o órgão ou entidade contratante poderá utilizar-se da suspensão parcial do contrato por até 120 (cento e vinte) dias ou partir para a rescisão. Por óbvio, a primeira opção é mais razoável, lembrando que tanto a supressão acima do limite de 25% (vinte e cinco por cento), quanto a suspensão por prazo superior a 120 (cento e

⁵ Lei nº 17.335/2020

⁶ Lei Estadual nº 20.170/2020

vinte) dias, podem ser implementadas por acordo das partes.

Veja-se, então, que sob o ponto de vista do direito administrativo, a redução de quantitativos e a suspensão de contratos são atos relativamente simples, sem maiores dificuldades jurídicas. O aparente problema é o atual momento, vez que a decisão da administração muito provavelmente terá forte repercussão no campo prático, haja vista que as empresas e os trabalhadores estão premidos pelas consequências deletérias do isolamento social imposto pela pandemia da covid-19, que, em maior ou menor grau, afetou (e até mesmo impediu) o funcionamento das empresas.

Entretanto, não se pode querer, em nome do art. 20 da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, usar o contrato administrativo como instrumento de política social para possibilitar transferência de renda ao trabalhador ou prover medidas econômicas mitigatórias às empresas, pois, para isso, existem recursos próprios destinados pelo Governo Federal e, eventualmente, também por Governos Estaduais e Municipais, e quiçá pelo Distrito Federal. Também não pode o contratante querer impor à empresa o que ela deve fazer em caso de suspensão ou redução do quantitativo do contrato, pois cabe a ela decidir, sem ingerência do órgão contratante, se vai dispensar funcionários, reduzir salário e jornada de trabalho, adiar pagamento de contribuições sociais, obter alguma linha de crédito a juros subsidiados, adiantar férias ou, até mesmo, se não vai fazer nada disso, em razão de sua saúde financeira, que eventualmente lhe permita suportar as despesas pelo período da pandemia, afinal cada empresa tem sua realidade e particularidade. No Brasil, por força do art. 173, § 4º, da CR/88, o sistema é de liberdade econômica. Não obstante, há que observar que, dependendo da decisão tomada, pode ser sim que haja reflexos financeiros no contrato administrativo, p. ex., redução da jornada de trabalho daqueles que estão laborando por força do contrato administrativo, mas, neste caso específico, a empresa somente vai adotar a medida se o órgão contratante permitir, porque quem define o *quantum* de horário da prestação do serviço é o tomador, não o prestador.

Nessa linha de raciocínio, ao órgão ou entidade contratante não é juridicamente possível continuar pagando o mesmo valor do contrato em caso de suspensão ou supressão. Também não é possível continuar embutido no preço valores de benefícios que a empresa porventura não esteja pagando aos funcionários, tais como: vale transporte, auxílio alimentação, dentre outros. O mesmo se diga em relação a eventual redução da carga tributária, v.g. contribuição ao sistema “S” que foi reduzida em 50% (cinquenta por cento) e a extinção do PIS/PASEP, que igualmente devem trazer redução ao valor global do contrato (art. 65, § 5º, da Lei 8.666/93). O pagamento, nessas hipóteses, caso feito, não teria autorizativo legal (princípio da legalidade) e atentaria contra as Leis 8.666/93 e 4.320/64, podendo o gestor incorrer em improbidade administrativa por lesão ao erário, vez que estará pagando por serviços sem a devida contraprestação (art. 10, *caput*, da Lei 8.429/92). Afirmar que o órgão ou entidade contratante deveria, neste momento de crise econômica, “ajudar” as empresas, pagando por serviços não prestados ou por despesas não realizadas, é desconhecer regras básicas do direito financeiro e da contabilidade pública. O dinheiro pode ser um só (mesma fonte), entretanto ele é rigidamente classificado (programas e elementos de despesas), com finalidades previamente definidas (Lei Orçamentária Anual).

Neste ponto, como exemplo prático extremo, abre-se um espaço para comentar o fato de que muitas empresas tem pleiteado incluir na planilha de composição de custos a ajuda compensatória de 30% (trinta por cento), prevista no art. 8º, § 5º, da MP nº 936/20⁷, todavia, razão não lhes assiste. Primeiro, porque esses funcionários não estão prestando serviço no contrato administrativo firmado com o órgão ou entidade contratante. Importante dizer que, durante o período de supressão dos postos, os trabalhadores não estão à disposição do órgão ou entidade contratante. Eles estão à disposição da empresa, vez que

⁷ Art. 8º. Durante o estado de calamidade pública a que se refere o art. 1º, o empregador poderá acordar a suspensão temporária do contrato de trabalho de seus empregados, pelo prazo máximo de sessenta dias, que poderá ser fracionado em até dois períodos de trinta dias. (...) § 5º. A empresa que tiver auferido, no ano-calendário de 2019, receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais), somente poderá suspender o contrato de trabalho de seus empregados mediante o pagamento de ajuda compensatória mensal no valor de trinta por cento do valor do salário do empregado, durante o período da suspensão temporária de trabalho pactuado, observado o disposto no *caput* e no art. 9º.

nenhuma relação de subordinação ou trabalhista se dá entre o tomador do serviço e os empregados, exceto a responsabilidade subsidiária pelos encargos trabalhistas e sociais, por força do art. 5º-A, § 5º, da Lei 6.019/74⁸, com as alterações trazidas pela Lei 13.429/17. Segundo, porque a empresa, diante da supressão dos postos de trabalho do contrato administrativo, pode, livremente, sem nenhuma ingerência do órgão ou entidade contratante, adotar, caso se enquadre nas condições, as seguintes soluções: a) dispensar os funcionários dos postos suprimidos, utilizando-se das provisões feitas ao longo da execução do contrato. Se o funcionário foi contratado antes da vigência do contrato com o órgão ou entidade contratante, então a empresa, se for organizada, já deve possuir no caixa as provisões anteriores correspondentes à dispensa. Esse dinheiro deve estar provisionado, pois ele não é capital de giro; b) reduzir a jornada de trabalho, sendo que, onde os funcionários vão laborar é uma decisão da empresa, e, por consequência, o salário (MP nº 936/20); c) manter os funcionários ociosos no quadro e buscar financiamento para a folha, com juros subsidiados de 3,75% ao ano, com o compromisso de não demitir nenhum trabalhador sem justa causa entre a contratação do crédito e 60 (sessenta) dias após o recebimento da última parcela do banco (MP nº 944/20); d) suspender os contratos de trabalho por 60 (sessenta) dias e pagar a ajuda compensatória, se este for o caso, por força do art. 8º, § 5º, da MP nº 936/20. Terceiro, quando terminar a pandemia, e o contrato voltar à normalidade, a empresa pode designar para laborar no órgão ou entidade contratante os funcionários que escolher, não necessariamente os que antes prestavam os serviços, vez que, como dito alhures, o órgão ou entidade contratante não mantém relação direta com os empregados da contratada. Quarto, que o contrato administrativo não é instrumento hábil para fazer política social. Para tanto, existem outras normas editadas pelo Governo Federal. Assim, corroborando este entendimento, veja-se esclarecedor posicionamento do Ministro do TCU, Benjamin Zymler⁹, *verbis*:

“Reforço o meu entendimento de que os contratos administrativos não são instrumentos vocacionados a implementar políticas sociais importantes e imprescindíveis, em razão da ocorrência da pandemia do coronavírus. Para isso, o poder público dispõe de outros instrumentos tendentes a tutelar aqueles que são mais diretamente atingidos pelas consequências dramáticas da doença na esfera econômica e social.”

Por derradeiro, nessa específica questão da ajuda compensatória, cumpre observar, ainda, uma aparente contradição. A ajuda instituída pelo art. 8º, § 5º, da MP nº 936/20, somente é aplicável para empresas que, no ano-calendário de 2019, auferiram receita bruta superior a R\$ 4.800.000,00 (quatro milhões e oitocentos mil reais). Em outras palavras, entendeu o Governo Federal que essas empresas, em face de sua pujança financeira obtida no ano anterior e da sua responsabilidade social num momento crítico da economia, deveriam dar sua cota de contribuição para amparar o trabalhador. Repassar essa obrigação para o órgão ou entidade contratante seria um contrassenso, vez que quem estaria financiando de fato seria o próprio Estado.



***Autor**

Ércio de Arruda Lins

Engenheiro, Bel. em Direito, Especialista em Direito Civil e Processual Civil, MBL em Direito Constitucional, Tributário e Administrativo. Professor de Direito Administrativo, Processo Administrativo e Direito Condominial. Consultor sênior condominial da Lins & Lins Consultoria.

⁸ Art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal. (...) § 5º A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no art. 31 da Lei no 8.212, de 24 de julho de 1991.

⁹ A VISÃO DO TCU SOBRE OS CONTRATOS DE TERCEIRIZAÇÃO AFETADOS PELO COVID-19. Solicita. Maio de 2020. www.sollicita.com.br