

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO PUC –SP

**TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA E A RESPONSABILIDADE
CIVIL DO TOMADOR DE SERVIÇOS**

ANNA LETICIA MACHADO BRAJATO

São Paulo (SP)

2018

Anna Leticia Machado Brajato

TERCEIRIZAÇÃO DE MÃO DE OBRA E A RESPONSABILIDADE CIVIL DO TOMADOR DE SERVIÇOS

Monografia apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de ESPECIALISTA em Direito do Trabalho, sob a orientação da Profa. Dra Iratelma Cristiane Martins Mendes.

São Paulo (SP)

2018

Banca Examinadora

DEDICATÓRIA

Ao meu avô Antônio Brajato (*in memoriam*) pela sua capacidade em sempre acreditar em mim, sendo o guia das minhas escolhas e conquistas. Sua partida, acima de tudo, me forneceu segurança e certeza de que não estou sozinha nessa longa caminhada.

AGRADECIMENTOS

À Deus, simplesmente pela minha vida, explicitando a necessidade da fé para suportar as adversidades de maneira calma e serena e ainda extrair de cada dificuldade um aprendizado.

À minha família, que me fornece o sentimento mais puro e verdadeiro: o amor, pelo qual podemos atravessar horizontes cada vez mais vastos no caminho de nossa evolução.

À orientadora Iratelma Cristiane Martins Mendes, sempre disposta e prestativa: imensa gratidão pelo apoio durante esta etapa.

Agradeço ainda aos demais que, de alguma forma, contribuíram não apenas na elaboração desta monografia, mas nos diversos aspectos do meu crescimento profissional.

“Os homens progridem incontestavelmente por si mesmos e pelos esforços de sua inteligência; mas, entregues às suas próprias forças, esse progresso seria muito lento se não fossem ajudados pelos homens mais adiantados, como o escolar o é pelos seus professores. Todos os povos têm tido seus homens de gênio, que surgem, em épocas diversas, para impulsioná-los e tirá-los da inércia”.

Allan Kardec

RESUMO

Mormente considerando as atualizações legais no que tange a Justiça do Trabalho e as inovações em decorrência da Lei n.º 13.467/2017, interessante se torna debruçar-se sobre o tema envolvendo Terceirização de mão de obra, eis que altamente perceptíveis as alterações normativas que permeiam o tema em enfoque, sobrelevando-se as modificações no texto da Lei n.º 6019/74. No mais, consideravelmente presentes contratações nesses moldes considerando o modelo de produção dominante em nosso país, razão pela qual necessário delinear sobre o assunto tendo por enfoque, apreciação jurídica, inclusive pautado na jurisprudência, além de ressaltar vantagens e desvantagens em relação a implementação do sistema, pautando-se para tanto em análise quantitativa de dados. Não obstante, faz-se mister elencar a responsabilidade do tomador de serviços frente aos direitos do empregado terceirizado, tal qual os posicionamentos doutrinários e jurisprudenciais em relação as condenações envolvendo tais figuras – empresas tomadoras de serviços, considerando a recorrente inserção no polo passivo de demandas trabalhistas.

Palavras-chave: Terceirização de mão de obra; Responsabilidade Civil do Tomador de Serviços; Devedor Subsidiário.

ABSTRACT

Especially considering the legal updates regarding the Labor Court and the innovations as a result of Law number. 13.467 / 2017, it is interesting to look at the issue involving Outsourcing of labor, since it is highly perceptible the normative changes that permeate the theme in focus, rising above the changes in the text of Law no. 6019/74. Considering the dominant production model in our country, it is necessary to delineate on the subject with a focus, legal assessment, including the jurisprudence, as well as to highlight advantages and disadvantages in relation to the implementation of the system, guiding itself in both quantitative data analysis. Nevertheless, it is necessary to list the responsibility of the service provider against the rights of the outsourced employee, as well as the doctrinal and jurisprudential positions regarding convictions involving such figures - service-takers, considering the applicant insertion in the passive poles of labor demands.

Key Words: Outsourcing of labor; Tenderer's Liability; Subsidiary Debtor.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	09
1 DA TERCEIRIZAÇÃO	12
1.1. Definição	12
1.2. Abordagem histórica	15
1.3. Terceirização lícita e ilícita	19
2 A REGULAMENTAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL	22
2.1 O novo panorama trazido pelas leis 13.429/2017 e 13.467/2017	27
2.1.1 Da aplicabilidade das Leis 13.429/2017 e 13.467/2017	34
2.2 Análise quantitativa da terceirização no Brasil	36
3 A TERCEIRIZAÇÃO E A RESPONSABILIDADE DO TOMADOR DE SERVIÇOS	39
3.1 Da responsabilidade civil	39
3.2 Da subsidiariedade	40
3.2.1 Das verbas de cunho personalíssimo/punitivo	48
3.3 Da solidariedade	50
3.4 Da responsabilidade do ente público	54
3.5 Da responsabilidade do tomador de serviços em casos de acidente de trabalho	56
CONSIDERAÇÕES FINAIS	61

INTRODUÇÃO

O atual cenário político e econômico de nosso país enseja a reestruturação das relações de trabalho, propiciando por consequência a possibilidade de geração de novos empregos, manutenção das relações por longos períodos, afastando-se a alta rotatividade de vínculos, e cumprimento das medidas aptas a garantir a preservação dos direitos inerentes ao homem, mormente considerando as condições de empregador e empregado, sobrelevando-se a observância às medidas de segurança e saúde do trabalhador.

Nesta senda, advém a possibilidade de contratação de mão de obra, nos moldes da terceirização, sendo, por sua vez, uma forma de organização que permite a uma empresa transferir a outra, quaisquer atividades (meio e fim), nas esferas pública e privada, incentivada por razões econômicas, como a redução estrutural e operacional, a diminuição de custos, o aumento da produtividade, a desburocratização e demais fatores sócio-econômicos.

Certo que não se trata de assunto amplamente pacificado perante doutrina e jurisprudência, principalmente ao considerar o rol de vantagens e desvantagens, as quais são infiltradas perante a discussão do tópico, todavia não há como afastar a ocorrência de tal modelo de produção, precipuamente diante das necessidades capitalistas que envolvem as relações empregatícias.

Nesse sentido, estas indagações necessitam de amparo em âmbito jurídico, sobrelevando as condições peculiares do referido tipo de contratação, fixando exigências mínimas assecuratórias da consonância entre avanços

tecnológicos e as necessidades empresariais, e a garantia dos direitos inerentes à pessoa humana, impedindo qualquer tipo de ameaça ou violação, em especial, à saúde e segurança do trabalhador.

Logo, o presente trabalho aborda campo específico do Direito do Trabalho, em atenção as atualizações normativas, com o advento das Leis n.º 13.429/2017 e 13.467/2017, sobretudo as alterações conceituais envolvendo os contratos de prestação de serviços em atenção a possibilidade de terceirização em relação à atividade-fim das empresas contratantes.

Não obstante, tem-se por escopo demonstrar a evolução histórica do modelo de produção atuante em nosso país a fim de esclarecer a indubitável necessidade de regulamentação e licitude da contratação de mão de obra, tendo em vista a relação triangular, ora em destaque.

O estudo será pautado na verificação e análise dos principais documentos normativos que tratam do assunto, mencionando ainda os mais recentes posicionamentos adotados pelos poderes judiciário e legislativo, todavia com a realização de abordagem específica acerca da responsabilidade do tomador de serviços, considerando as relações de emprego, tal qual os procedimentos adotados nas hipóteses de reclamações trabalhistas, nas quais figuram no pólo passivo das demandas, as empresas tomadoras de serviços. Outrossim, será norteado por minucioso levantamento de material doutrinário e jurisprudencial, devidamente atualizados e relevantes para entendimento do assunto.

Com isso pretende-se questionar e analisar, no decorrer do presente, aspectos da problemática que transpõe as terceirizações de mão de obra, interpretando-as como mero direito da empresa, podendo escolher o modelo

mais conveniente de negócio em respeito ao princípio constitucional da livre iniciativa, estando longe de enquadrar-se como precarização nas relações de trabalho, se respeitados os preceitos legais, sobretudo garantia e preservação de direitos em similitude aos contratos formais, evidenciando ainda os meios de responsabilização da terceirizante na hipótese de não pagamento de direitos trabalhistas pela empresa fornecedora da mão-de-obra.

1 TERCEIRIZAÇÃO

1.1 Definição

Entende-se como terceirização uma técnica de organização do processo produtivo, por meio da qual uma empresa, visando concentrar esforços em sua atividade-fim, contrata empresa diversa para lhe dar suporte em serviços tidos como instrumentais, a exemplo de limpeza, segurança, transporte e alimentação.

Deste modo, visando a especialização em todas as áreas da produção, gera a terceirização novos empregos e novas empresas, desverticalizando-as, para que possam exercer apenas as atividades especializadas e caracterizadas, pois, como principais.

Várias são as denominações para as contratações nos termos traçadas acima, a exemplo de subcontratação, terciarização, filialização, reconcentração, desverticalização, exteriorização do emprego, focalização, parceria, entre outros, entendendo-se em suma, pelo vocábulo, o fato de a empresa contratar serviços de terceiros para as suas atividades-meios.

Assim é a definição conforme o doutrinador Maurício Godinho Delgado:

Para o Direito do Trabalho terceirização é o fenômeno pelo qual se dissocia a relação econômica de trabalho da relação justralhista que lhe seria correspondente. Por tal fenômeno, insere-se o trabalhador no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os laços justralhistas, que se preservam fixados com uma entidade interveniente. A terceirização provoca uma relação trilateral em face da contratação de força de

trabalho no mercado capitalista: o obreiro, prestador de serviços, que realiza suas atividades materiais e intelectuais junto à empresa tomadora de serviços; a empresa terceirizante, que contrata este obreiro, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; a empresa tomadora de serviços, que recebe a prestação de labor, mas não assume a posição clássica de empregadora desse trabalhador envolvido.¹

Nesse sentido, destaca-se que se costumava entender que o fenômeno da terceirização deveria ser feita em atividades que não constituíssem o objeto primordial da empresa, com o objetivo de agregá-la positivamente, mormente no que tange à qualidade dos serviços em relação à concorrência no mercado, visando além da redução de custos, a agilidade, flexibilidade, e competitividade a fim de estar à frente de seus concorrentes.

Considerando os termos empregados na definição do vocábulo, faz-se necessário traçar ponderações acerca dos conceitos de atividade-fim e atividade-meio, eis que também serão objeto de estudo em capítulos específicos. Para tanto, destaca-se conceituação arguida pelo doutrinador Luciano Martinez. Vejamos:

A atividade-fim deve ser entendida como a tarefa intimamente relacionada ao objetivo social da empresa, normalmente identificado em seus estatutos constitutivos. Assim, pode-se afirmar que a atividade-fim de uma escola é a prestação de ensino e de planejamento didático da educação. Seguindo o mesmo raciocínio, a atividade fim de um banco é a intermediação de capitais por meio de diversas operações financeiras, e a de uma siderúrgica é a metalurgia do ferro e do aço.

A atividade-meio é compreendida como aquela que se presta meramente a instrumentalizar, a facilitar o alcance dos propósitos contratuais sem interferir neles. Nesse âmbito encontram-se, consoante mencionado, as atividade de limpeza, de conservação, de vigilância, de telefoniza, de suporte em informática, de fornecimento de transporte, de fornecimento de alimentação, de assistência contábil, de assistência jurídica, entre outras que auxiliam na

¹ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 15ª.ed – São Paulo: Editora LTR. 2016, p. 487.

dinâmica do empreendimento, mas que não estão diretamente relacionadas ao objetivo central da empresa.²

Ocorre que, diante de tais conceitos, cumpre mencionar que atualmente, os mesmos se prestam a distinguir a terceirização, utilizando para tanto, três estágios, quais sejam: inicial, intermediário e avançado.

Assim, diz-se que a terceirização em nível inicial ocorre quando a empresa repassa a terceiros, atividades que não são abalizadas como preponderantes, tais quais restaurantes, limpeza e conservação, vigilância, transporte, assistência contábil e jurídica. Por outro lado, a terceirização em estágio intermediário dá-se quando as atividades terceirizadas aproximam-se indiretamente à atividade fim, a exemplo de manutenção de máquinas, usinagem de peças. No mais, a terceirização de modo avançado diz respeito a atividades terceirizadas ligadas diretamente à atividade preponderante da empresa em comento, a exemplo de fornecimento de produtos e gestão de fornecedores, o que resta possível antes as inovações legislativas, as quais serão objeto de estudo no presente trabalho.

Lado outro, denota-se definição do termo em terceirização interna e externa, sendo a primeira entendida como o repasse de atividades de produção ao prestador de serviços, todavia este atuando dentro da própria terceirizante, enquanto na terceirização externa, são repassadas certas etapas produtivas, as quais realizam-se fora da entidade.

Assim, nos dizeres do doutrinador Sérgio Pinto Martins:

A terceirização de serviços ocorre com limpeza, vigilância, refeitórios, contabilidade. São hipóteses que geralmente não representam a atividade principal da empresa. Já a terceirização de atividade ocorre quando a empresa

² MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 6.ed., São Paulo: Editora Saraiva, 2015, p. 271.

transfere certa atividade ou etapa da produção do bem e do serviço para outra pessoa.³

Noutra banda, no que tange à natureza jurídica do instituto, geralmente resta a figura do contrato de prestação de serviços, não possuindo a terceirização, natureza jurídica trabalhista, mas sendo uma forma de gestão de mão de obra compreendendo três figuras primordiais, quais sejam, o trabalhador, o tomador e o prestador de serviços, em uma relação triangular, distinguindo-se portanto do contrato de trabalho, no qual delinea-se uma relação tão somente bilateral envolvendo empregado e empregador.

Possível afirmar então que a terceirização não se trata de um tipo contratual ou uma categoria jurídica, mais um difuso processo organizativo de natureza eminentemente econômico-financeira que pode corresponder a uma diversificada modelação jurídico-negocial.

1.2 Abordagem histórica

Para fins de elucidarmos a terceirização da mão de obra, faz-se mister esboçar a evolução dos modos de produção, vivenciados globalmente. Nesse sentido, destaca-se de início, a teoria denominada Taylorismo, desenvolvida pelo engenheiro Americano Frederick W. Taylor (1856-1915), criada a partir da observação dos trabalhadores nas indústrias. O engenheiro constatou que os trabalhadores deveriam ser organizados de forma hierarquizada e sistematizada, de modo que cada obreiro desenvolveria uma atividade específica no sistema produtivo da indústria.

³ MARTINS, Sérgio Pinto. *Terceirização no Direito do Trabalho*. 15.ed., São Paulo: Editora Saraiva, 2018, p. 34.

Acerca do referido modelo de produção, ensinam os professores Eustáquio de Sene e João Carlos Moreira:

Consistia basicamente em controlar os tempos e os movimentos dos trabalhadores e fracionar as etapas do processo produtivo, de forma que o operário desenvolvesse tarefas ultra especializadas e repetitivas, com o objetivo de aumentar a produtividade no interior das fábricas.⁴

Dando prosseguimento à teoria de Taylor, Henry Ford (1863-1947), dono de uma indústria automobilística desenvolveu seu procedimento industrial baseado na linha de montagem para gerar uma grande produção que deveria ser consumida em massa.

Conhecido como Fordismo, esse modelo de produção se baseava, entre outras coisas, no uso da esteira rolante, que originou a produção em série. Por esse sistema, cada operário era especializado em uma dada etapa da produção das mercadorias, que, assim, saiam da fábrica idênticas umas às outras.

Explica o professor João Carlos Moreira que Henry Ford inovou os os métodos de produção conhecidos em sua época ao por o taylorismo em prática em sua empresa. Ainda, desenvolveu seu próprio método de racionalização da produção ao introduzir esteiras rolantes nas linhas de montagem dos automóveis. Assim ensina:

O fordismo distingue-se do taylorismo por apresentar uma visão abrangente da economia, não ficando restrito a mudanças organizacionais, no interior das fábricas. Ford percebeu que a produção em grande escala exigia consumo em massa, o que pressupunha produtos mais baratos e salários mais altos para os trabalhadores.⁵

⁴ MOREIRA, João Carlos. *Geografia geral e do Brasil*. 4.ed. São Paulo. Editora Scipione, 2010 – p. 329.

⁵ Ibid. p. 330.

Ainda, conforme a Revolução Industrial avançava, surgiram novas profissões. As mercadorias passaram a ser produzidas em fases altamente especializadas, e o trabalhador deixou de participar de todas as etapas da produção da mercadoria. A título elucidativo, podemos declinar: antes cada trabalhador de uma fábrica de sapatos, era um sapateiro, que executava todo o processo produtivo do sapato; com os avanços tecnológicos, o trabalhador passou a exercer uma atividade específica dentro da fábrica. Deste modo, um trabalhador corta o couro, outro cola a sola, outro costura, e assim por diante, passando, então a desempenhar uma função técnica especializada, surgindo então a divisão técnica do trabalho, intitulada por Karl Marx (1818-1883) de “forma avançada da organização da produção que separava o trabalho do seu produto feito por completo”.⁶

Com as crises da década de 1970, houve uma tendência de redução da taxa de lucro das empresas e o modelo fordista foi posto em xeque. Para superar essa situação, os governos começaram a implantar novas políticas macroeconômicas e as empresas a promoverem transformações tecnológicas e organizacionais, que ficaram conhecidas como produção flexível.

Nesta senda, o modelo japonês passou a ser uma referência, sobrelevando-se a robotização e automação, terceirização da produção, baixos volumes de estoques e aperfeiçoamento constante dos métodos administrativos. A este modelo, denominou-se “Toyotismo”, isto pois, a empresa Toyota, do setor automobilístico foi uma das primeiras empresas a adotar tal tipo de produção.

⁶ TAMDJIAN, James Onnig. *Geografia: estudos para compreensão do espaço*. Volume Único. 2.ed., São Paulo: Editora FTD, 2013. p. 229.

Assim, o declínio do modelo Taylorista/Fordista de organização do trabalho foi motivado por uma concepção flexibilizadora dos processos produtivos. Surgiu um novo padrão organizacional, intitulado Toyotismo (produção just-in-time). A produção em massa foi abandonada, tendo por escopo a redução de custos, emergindo a ideia da produção pautada na demanda.

Nesse sentido, destaca a doutrina:

O desenvolvimento dessa nova organização da produção tem gerado novas relações de trabalho, novos processos de fabricação e novos produtos. A palavra de ordem passa a ser competitividade e para aumentá-la, as empresas buscam incessantemente racionalizar a produção, cortando custos e implantando novos processos produtivos nas indústrias. Tudo isso visando aumentar seus lucros.

A economia de escala, desenvolvida no interior de fábricas grandes e rígidas, é gradativamente substituída ou complementada pela economia de escopo, desenvolvida em plantas menores e flexíveis. Nesta, a produção passa a se descentralizar em escala nacional e mundial. Ao mesmo tempo, dissemina-se a prática da terceirização, que consiste em repassar para outras empresas atividades de suporte, como limpeza, segurança, manutenção, alimentação, etc.

Logo, os trabalhadores dedicados à atividade-fim passaram a ser estimulados por mecanismos de competição, de modo que suas retribuições seriam mais elevadas conforme alcançassem ou superassem as metas preestabelecidas. Aqueles operários que não se adaptassem ao novo modo de produção eram dispensados e realocados em outras empresas tendo por objetivo a realização de atividades-meio.

Diante da realidade da organização laborativa, as empresas periféricas passaram então a contratar empregados com menos qualificação para operações em curto tempo, ou para a realização de serviços ditos como não essenciais, enquanto as empresas centrais contratavam profissionais qualificados para operação e fiscalização do processo produtivo final. Diz-se então, que as

empresas periféricas passaram a associar-se às empresas centrais e, mediante processo que se convencionou chamar de terceirização, assumiram o papel de prove-las no que diz respeito a serviços meramente instrumentais.

A nova geografia das indústrias chegou aos interiores das fábricas, nos quais as diferentes etapas de produção, abarcando desde a entrada da matéria-prima até a finalização do produto, são realizadas de forma combinada entre fornecedores e compradores, sem a rigidez do modelo fordista.

Diante do exposto, certo dizer que a busca pelo lucro no mercado capitalista exige além de alterações no processo produtivo, a flexibilização das leis trabalhistas para diminuir os custos da produção. Neste contexto a terceirização surgiu com o objetivo de modernizar a produção de bens ou prestação de serviços, tornando-a mais especializada, já que as atividades-meio podendo ser desenvolvidas por trabalhadores terceirizados permite que os empregados efetivos dediquem-se excepcionalmente a atividade-fim.

No modelo de Terceirização atual, o trabalhador se insere no processo produtivo do tomador de serviços sem que se estendam a este os direitos trabalhistas, culminando numa relação trilateral em face da contratação da força de trabalho no mercado capitalista, qual seja: uma relação que envolve o obreiro, prestador de serviços, que realiza, suas atividades junto às empresas tomadoras de serviços; a empresa terceirizante, que contrata o trabalhador, firmando com ele os vínculos jurídicos trabalhistas pertinentes; a empresa tomadora de serviços que, embora receba a prestação dos aludidos serviços, não assume a posição de empregadora perante o trabalhador.

1.3 Terceirização lícita e ilícita

É certo que inexistem em nossa legislação, qualquer norma vedando a contratação de serviços por terceiros. No entanto, importante a distinção entre terceirização lícita e ilícita ou terceirização legal ou ilegal.

A terceirização legal ou lícita é aquela que observa os preceitos legais relativos aos direitos dos trabalhadores, sem qualquer fraude, não havendo qualquer intuito de mascarar eventual relação de emprego, enquanto a terceirização ilegal/ilícita refere-se à locação permanente de mão de obra, que pode dar ensejo a fraudes e prejuízos aos trabalhadores.

Assim, é lícita a terceirização feita por meio de trabalho temporário (Lei n. 6.019/74), desde que não sejam excedidos os 180 dias de prestação de serviços pelo funcionário na empresa tomadora; em relação a vigilantes (Lei n. 7.102/83); de serviços de limpeza; de empreitada (arts 610 a 626 do Código Civil); da subempreitada (art. 455 da CLT); da prestação de serviços (art. 593 a 609 do Código Civil); das empresas definidas na lista de serviços submetidos ao ISS, conforme Lei Complementar n. 116/2003, pois tais empresas pagam, inclusive, impostos; em relação ao representante comercial autônomo (Lei 4.886/65; na compensação de cheques, feita por empresa especializada e desde que não haja subordinação e pessoalidade do trabalhador com o tomador de serviços; do estagiário, de modo a lhe propiciar a complementação de estudo mediante a interveniência obrigatória de instituição de ensino (Lei n. 11.788/2008); e às cooperativas (Lei n. 12.960/2012), desde que não exista subordinação.

No tocante à prestação de serviços, admite-se a terceirização apenas enquanto modalidade de contratação de prestação de serviços entre suas entidades empresariais, mediante a qual a empresa terceirizante responde pela direção dos serviços efetuados por seu trabalhador no estabelecimento da

empresa tomadora. Deste modo, a subordinação e a pessoalidade terão de se manter perante a empresa terceirizante e não diretamente em face da empresa tomadora dos serviços terceirizados.

Conforme brevemente mencionado, configurada a terceirização ilícita, determina a ordem jurídica que se considera desfeito o vínculo laboral com o empregador aparente (entidade terceirizante), formando-se o vínculo trabalhista diretamente com o tomador de serviços (empregador oculto ou dissimulado). Por conseguinte, reconhecido o vínculo de emprego com este último, incidem sobre o contrato de trabalho todas as normas pertinentes à efetiva categoria obreira. É o posicionamento adotado pelo Tribunal Superior do Trabalho:

- AGRADO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. INSTITUIÇÃO BANCÁRIA. ATIVIDADE-FIM. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO COM A EMPRESA TOMADORA DE SERVIÇOS. Com base nas premissas fáticas incontroversas nos autos, não há como afastar a conclusão de que as atividades desempenhadas pela Reclamante. captação de clientes para empréstimos consignados e ofertas de outros produtos bancários, como abertura de contas e seguros. estavam diretamente ligadas à atividade-fim do segundo Reclamado, mormente quando se verifica que as atribuições eram imprescindíveis para o alcance dos objetivos perseguidos pelo Banco reclamado. Ademais, no caso em exame, o Juízo a quo pontuou, ainda, a subordinação da Autora a empregado do Banco e labor dentro da própria agência bancária. Precedentes. Agravo de Instrumento conhecido e não provido. (TST; AIRR 0130284-77.2015.5.13.0004; Quarta Turma; Rel^a Min. Maria de Assis Calsing; DEJT 15/06/2018; Pág. 3098)

- AGRADO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. RECONHECIMENTO DO VÍNCULO DE EMPREGO COM O TOMADOR DOS SERVIÇOS. O Tribunal Regional concluiu que o reclamante exercia função diretamente ligada à atividade fim do banco reclamado, razão pela qual entendeu pela configuração de terceirização ilícita. Nesse contexto, tem-se que o Tribunal a quo decidiu a controvérsia em consonância com o item I da Súmula nº 331 desta Corte, segundo o qual a contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo

diretamente com o tomador de serviços. Agravo de instrumento conhecido e não provido. (TST; AIRR 0000715-28.2014.5.06.0012; Oitava Turma; Rel^a Min. Dora Maria da Costa; DEJT 15/06/2018; Pág. 3869)

Noutra banda, em sendo válida a relação jurídica trilateral terceirizante, não há que se falar em alteração dos laços jurídicos fixados originalmente entre as partes, não havendo pois, que se falar em reconhecimento de vínculo com a empresa tomadora de serviços.

No mais, cabe ressaltar particularidade no tocante aos efeitos jurídicos da terceirização efetuada por entidades da administração pública direta e indireta e fundações. Isto pois, tendo a Constituição Federal instituído a aprovação prévia em concurso público de provas ou de provas e títulos como requisito insuplantável para a investidura em cargo público, infere-se óbice em relação ao reconhecimento de vínculo empregatício com entes da administração pública, ainda que configurada a ilicitude da terceirização.

2. A REGULAMENTAÇÃO DA TERCEIRIZAÇÃO NO BRASIL

A terceirização é fenômeno relativamente novo no Direito do Trabalho no Brasil, assumindo clareza estrutural e amplitude de dimensão apenas nas últimas três décadas do segundo milênio.

Nesse sentido, conforme se infere da redação da Consolidação das Leis do trabalho, datada de 1940, há tão somente menção de duas figuras envolvendo o tema, quais sejam: empreitada e subempreitada (art.455), abarcando também a figura da pequena empreitada (art. 652, “a”, III, CLT). Isto pois, à época da elaboração do referido diploma legal, a terceirização não demonstrava-se como fator de grande significação socioeconômica nos impulsos de industrialização experimentados pelo país nas décadas que seguiram à

acentuação industrializante apontada nos anos de 1930/1940. Mesmo do redirecionamento da economia nos anos 1950, o modelo básico de organização dava-se por vínculos bilaterais, envolvendo empregado e empregador, sem que houvesse surgimento significativo da formação do modelo trilateral terceirizante.

Assim, pode-se dizer que foi no final da década de 1960 e início dos anos 70 que a ordem jurídica atribuiu destaque ao fenômeno da terceirização, porém tão somente ao seguimento público (estatal) do mercado de trabalho – administração direta e indireta da União, Estados e Municípios, conforme se denota do Decreto Lei n. 200/67 (art 10) e Lei n. 5.645/70, os quais tinham por objetivo a descentralização administrativa, por meio da contratação de trabalhadores assalariados por empresas interpostas, para realização de serviços de apoio.

O cenário começou a mudar quando o próprio Estado adotou a terceirização, como parte da descentralização administrativa. A partir do Decreto-Lei 200/67, as tarefas executivas passaram a ser executadas indiretamente, via contrato de intermediação de mão-de-obra.

Nessa senda, apresentavam-se porém, inúmeros questionamentos acerca das atividades e funções que poderiam ser objeto de procedimento terceirizante, o que restou expressamente discutido na Lei 5645/70, a qual estabeleceu diretrizes para a classificação de cargos do Serviço Civil da União e das autarquias federais, indicando em rol exemplificativo, as atividades relacionadas com transporte, conservação, custódia, operação de elevadores, limpeza e outras assemelhadas.

Ainda, foi da década de 1970 que surgiu diploma normativo tratando especificamente da terceirização, estendendo-a ao campo privado da

economia: a Lei do Trabalho Temporário (Lei 6.019/74). Demais disso, a normatização do trabalho de vigilância bancária (Lei n. 7.102/83). Ocorre que, mais importante do que a evolução em caráter legislativo, certo delinear que houve considerável impulso da terceirização da força do trabalho nos últimos 30 anos do século XX, tendo o segmento privado do mercado incorporado tal prática independentemente da existência de texto legal autorizativo da exceção ao modelo empregatício clássico.

No mais, a Lei n. 7.102/83 (vigilância bancária) sofreu alterações por meio da Lei n. 8.863 de 1994, ampliando o âmbito de atuação dos trabalhadores terceirizados à vigilância patrimonial de qualquer instituição e estabelecimento público ou privado, incluindo segurança de pessoas físicas, além do transporte ou garantia do transporte de quaisquer cargas.

Por consequência, a jurisprudência trabalhista, nos anos de 1980 e 90, passou a dedicar-se a demandas envolvendo a questão em comento, originando todavia, diversas interpretações em razão de ausência de legislação específica. Nesse contexto, o Tribunal Superior do Trabalho se viu diante da necessidade de edição de súmulas de jurisprudência uniforme, quais sejam:

Súmula nº 256 do TST

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (cancelada) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Salvo os casos de trabalho temporário e de serviço de vigilância, previstos nas Leis nºs 6.019, de 03.01.1974, e 7.102, de 20.06.1983, é ilegal a contratação de trabalhadores por empresa interposta, formando-se o vínculo empregatício diretamente com o tomador dos serviços.

Súmula nº 331 do TST

CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

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 03.01.1974).

II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988).

III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e 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 dos 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, de 21.06.1993, 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 referentes ao período da prestação laboral.

Em que pese ausência de regulamentação normativa específica do fenômeno, até então, a Constituição Federal de 1988 trazia limites claros ao processo de terceirização laborativa. Nesse sentido, aponta o doutrinador Maurício Godinho Delgado:

Os limites da constituição ao processo terceirizante situam-se no sentido de seu conjunto normativo, quer nos princípios, quer nas regras assecuratórias da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), da valorização do trabalho e especialmente do emprego (art. 1º, III, combinado com art. 170, caput), da busca de construção de uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º, I), do objetivo de erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais (art. 3º, III), da busca da promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quiser outras formas de discriminação (art. 3º, IV).

Tais fundamentos (art.1º, *caput*) e também objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil (art. 3º, *caput*), encorajados em princípios e regras constitucionais, todos com inquestionável natureza e força normativa, contingenciam fórmulas surgidas na economia e na sociedade de exercício de poder sobre pessoas humanas e de utilização de sua potencialidade laborativa.

A partir desse sólido contexto principiológico e normativo é que a Constituição estabelece os princípios gerais da atividade econômica (Capítulo I do Título VII), fundando-a na valorização do trabalho e da livre iniciativa, tendo por fim assegurar a todos existência dignam

conforme os ditames da justiça social (caput do art.170). Por essa razão é que, entre esses princípios, destacam-se a função social da propriedade (art. 170, III), a redução das desigualdades regionais e sociais (art. 170, VII), a busca do pleno emprego (art. 170, VIII).

⁷

Nesta senda, demonstra-se que a constituição de empresa destinada à prestação de serviços, qualquer que seja (telemarketing e cobrança, conservação e limpeza, oferta de produtos, etc.) a qualquer destinatário (consumidor final ou a empresa tomadora) se trata de efetivo exercício da livre iniciativa; somente cabendo qualquer restrição a tal direito por expressa previsão legal.

Sob a ótica do tomador dos serviços, os princípios da legalidade, do direito de propriedade (e de livre contratação) também o socorrem; o que afasta qualquer óbice a que o tomador contrate com terceiros a execução de parte de suas atividades; sendo qualquer vedação neste sentido, sem prévia e expressa previsão legal, contrário ao texto constitucional.

Por fim, há que se observar os direitos sociais dos trabalhadores, contratados pelas empresas prestadoras, que laboram em favor do tomador, sendo que a terceirização em si não acarreta precarização dos direitos sociais, mormente avaliando que como empregados da empresa prestadora, são assegurados a tais trabalhadores todos os direitos sociais, garantidos entre os artigos 7º e 9º da CRFB,.

Destarte, inquestionável que a terceirização sem limites pautados em tais princípios constitucionais demonstra-se incompatível com a ordem

⁷ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 15ª.ed – São Paulo: Editora LTR. 2016, p. 487.

jurídica brasileira, de modo que considerando-se ilícita a terceirização, determina-se o reconhecimento do vínculo empregatício clássico com o efetivo tomador de serviços.

Logo, além dos direitos sociais como férias, 13º salário, FGTS, entre outros, são também garantidos mecanismos de organização da categoria para a busca de melhorias das condições de trabalho, a exemplo de salários e jornada laboral.

Nesta seara, cita-se que no âmbito da Justiça do Trabalho, sempre foram extraídos os fundamentos da terceirização a partir da leitura dos seguintes dispositivos normativos, quais sejam: artigo 455 da Consolidação das Leis do Trabalho, o qual trata a respeito de dos contratos de subempregada, do artigo 25 da Lei 8.987/95 (regime de concessão e permissão), do artigo 94, II, da lei 9.472/97 (telecomunicações), e Lei 7.102/83 (vigilância bancária), da Lei 6.019/74 (trabalho temporário), e, sobretudo, com respaldo no entendimento da Súmula 331 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, conforme mencionado.

Com fulcro na Súmula 331 do C. TST, sempre se entendeu por terceirização lícita aquela que ocorria na atividade-meio da tomadora, como, por exemplo, a que se dava nas atividades de vigilância, conservação e limpeza. Já ilícita era a terceirização que ocorria na atividade-fim da tomadora (heterodição: comando - dependência), ou, ainda, nas hipóteses em que restasse configurada a subordinação estrutural do trabalhador com o tomador de serviços.

2.1 O Novo Panorama Normativo trazido pelas Leis n.º 13.429/2017 e 13.467/2017

Em 31 de março de 2017, foi sancionada pela Presidência da República a denominada “Lei de Terceirização”, qual seja Lei 13.429/2017. É a lei que tem origem num projeto enviado a Câmara dos Deputados em 1998, de modo que o Projeto de Lei n. 4.302/1998 tratava inicialmente da ampliação do Contrato do Trabalho Temporário, mas a Câmara não somente alterou os dispositivos da Lei 6.019/74, como aproveitou a oportunidade para regular as relações de trabalho nas empresas de prestação de serviços a terceiros. Poucos meses depois, a mesma Lei 13.429/2017 voltou a ser alterada e complementada pela Lei 13.467/2017.

A normatização que se esperava, diante do frágil quadro jurisprudencial que é o uso crescente da terceirização, seria que uma norma que estipulasse limites para a terceirização, assegurando especialmente o seu uso em atividade principal de empresa, definindo um regime de responsabilidade solidária e defendendo igualdade de direitos entre terceirizados e contratados pela empresa, com a conseguinte fixação de penalidades em hipóteses de fraude.

Denota-se, pois, a então necessidade de normatização para fins de reprimir a precariedade da relação triangular de trabalho que afeta os obreiros terceirizados, sendo crucial a limitação em relação ao objeto da terceirização, bem como delimitação das responsabilidades das tomadoras.

O que se vê, porém, como propósito central da “Lei de Terceirização” é o de superar o quadro jurisprudencial da Súmula n.º 331 do TST, para ampliar o objeto da terceirização para todas as atividades, incluindo as atividades principais da empresa, numa radical liberalização da terceirização e do trabalho temporário.

Assim, no esteio das inovações aprovadas no Congresso Nacional no ano de 2017, está a nova Lei das Terceirizações (Lei n. 13.429/2017 que altera dispositivos da Lei n. 6.019/74, que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e dá outras providências, e dispõe sobre as relações de trabalho na empresa de prestação de serviços a terceiros) em que se busca criar um novo regime de contratações de mão de obra pelas empresas, em tese mais barata e com menor responsabilidade contratual, já que o negócio jurídico seria realizado entre duas pessoas jurídicas (uma que presta e uma que toma os serviços).

Evidente que a nova regulamentação legal não impede projeções otimistas, posto que com os avanços tecnológicos, as empresas poderão contar com um trabalho especializado e eficiente, podendo, ainda, fazer da empresa terceirizada um importante sócio de negócios.

Neste contexto, passa-se a identificar a terceirização como uma forma de organização que permite a uma empresa transferir a outras quaisquer atividades (meio e fim), nas esferas pública e privada, incentivada por razões econômicas, com a redução estrutural e operacional, a diminuição de custos, o aumento da produtividade, a desburocratização, entre outros.

Esta nova modalidade encontra-se, pois, regulamentada nos artigos 4º-A e 5º-A da Lei 6.019/74, regulando a terceirização em geral. Vejamos:

Art. 4º-A. 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.

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.

Nesse sentido, vale mencionar que o Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu na data de 30.08.2018 que é lícita a terceirização em todas as etapas do processo produtivo, seja meio ou fim. Ao julgar a Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 324 e o Recurso Extraordinário (RE) 958252, com repercussão geral reconhecida, sete ministros votaram a favor da terceirização de atividade-fim e quatro contra.⁸

A tese de repercussão geral aprovada no referido Recurso Extraordinário foi a seguinte: *“É lícita a terceirização ou qualquer outra forma de divisão do trabalho entre pessoas jurídicas distintas, independentemente do objeto social das empresas envolvidas, mantida a responsabilidade subsidiária da empresa contratante”*.

Demais disso, a presidente do Supremo, Ministra Carmen Lúcia destacou que a terceirização não é a causa da precarização do trabalho nem viola por si só a dignidade do trabalho. *“Se isso acontecer, há o Poder Judiciário para impedir os abusos. Se não permitir a terceirização garantisse por si só o pleno emprego, não teríamos o quadro brasileiro que temos nos últimos anos, com esse número de desempregados”*, salientou.

Para a ministra Cármen Lúcia, a garantia dos postos de trabalho não está em jogo, mas sim uma nova forma de pensar em como resolver a situação

⁸ STF decide que é lícita a terceirização em todas as atividades empresariais . Disponível em: < <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=388429>>. Acesso em 04.09.2018.

de ter mais postos de trabalho com maior especialização, garantindo a igualdade entre aqueles que prestam o serviço sendo contratados diretamente e os contratados de forma terceirizada. *“Com a proibição da terceirização, as empresas poderiam deixar de criar postos de trabalho”*, afirmou.

Diante do exposto, possível pontuar que a regulamentação do tema e a criação de novas obrigações às empresas tomadoras e prestadoras dos serviços — ainda que de forma tímida — trarão maior proteção aos trabalhadores e ajudarão a assegurar que a terceirização seja utilizada da forma correta. A nova lei de terceirização é mais benéfica ao país e aos trabalhadores se comparada com a realidade até então existente (Súmula 331 do TST), motivo pelo qual, ao nosso entender, deverá o entendimento sumulado, ser cancelado.

Destaca-se, no entanto, que a mais alta Corte do Judiciário Trabalhista, em recente decisão da Subseção I Especializada em Dissídios Individuais (RR - 900-31.2012.5.18.0003), em voto de relatoria do ministro João Oreste Dalazen, definiu que os contratos de trabalho celebrados e findos antes da entrada em vigor da lei 13.429, de 31 de março de 2017, devem continuar a observar o entendimento jurisprudencial firmado no item I da Súmula 331 do C. TST, amparado no antigo teor da lei 6.019/74, sem que sejam levadas em consideração as alterações promovidas pela lei 13.429/17.

No entanto, há entendimento doutrinário no sentido de que não houve permissão expressa em relação à terceirização de atividade-fim para as empresas prestadoras de serviços, de modo que permanece a prevalência da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, que como regra geral, somente permite a terceirização de atividade-meio. Aduz-se que quando o legislador permitiu a terceirização em atividade-fim nos trabalhos temporários, o fez expressamente, o que não ocorreu no tocante à prestação de serviços.

Nesse sentido, expõe a Professora Vólia Bonfim Cassar:

Por esse motivo, o artigo 4º, parágrafo 2º do PL 4330/04, aguardando votação no Senado, expressamente inclui as atividades "inerentes" entre as que podem ser terceirizadas pela prestadora de serviço. Com a aprovação deste Projeto de Lei 4330/04 ficará clara a possibilidade de terceirização em qualquer atividade, inclusive na atividade-fim. Mas, enquanto não for aprovado, continuarei defendendo que prevalece a súmula 331 do TST nesse ponto.⁹

Para tanto, vejamos a redação dada ao artigo 4ª do referido Projeto de Lei (4330/04):

Art. 4º Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato de prestação de serviços determinados e específicos com empresa prestadora de serviços a terceiros.

§ 1º É vedada à contratante a utilização dos trabalhadores em atividades distintas daquelas que foram objeto do contrato com a empresa prestadora de serviços.

§ 2º O contrato de prestação de serviços pode versar sobre o desenvolvimento de atividades inerentes, acessórias ou complementares à atividade econômica da contratante.

Em suma, menciona-se entendimento voltado ao fato de que apesar de regulamentada a terceirização geral por empresas prestadoras de serviço, que não se confundem com as empresas de trabalho temporário, esta não pode ocorrer em atividade-fim, pois a lei não foi expressa nesse sentido, como o foi para o trabalho temporário.

Noutro norte, em que pese considerações traçadas anteriormente, e com as quais concordamos, destaca-se que a doutrina sobreleva aspectos negativos envolvendo os processos de terceirização, mormente o temor no sentido de que as novas regras possam incentivar as empresas a demitirem empregados a fim de contratarem terceirizados, com remuneração inferior. Isto pois, estudo do *Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos*

⁹ CASSAR, Vólia Bonfim. *Breves comentários à nova redação da lei 6.019/74 — terceirização ampla e irrestrita?*. Disponível em: < <https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI256748,11049-Breves+comentarios+a+nova+redacao+da+lei+601974+terceirizacao+ampla+e>>. Acesso em 08.08.2018.

Socioeconômicos (DIEESE) mostrou que os terceirizados recebiam em média 30% a menos que os contratados diretos e são mais vulneráveis a acidentes de trabalho.

Argumenta-se ainda, o risco de enfraquecimento dos sindicatos e conseqüentemente a redução na luta em defesa dos direitos trabalhistas.

Cite-se, a título elucidativo, posicionamento adotado pela Professora Vólia Bonfim Cassar:

Aliás, terceirizar atividade-fim pode colocar em risco a qualidade dos serviços oferecidos pelo tomador, pois executados por trabalhadores que não são subordinados ao tomador. Quando o tomador não dirige e não comanda o trabalho executado por seus trabalhadores o serviço final não sai com a qualidade que deveria ter, principalmente se esses estiverem relacionados com sua atividade-fim. Sofre o trabalhador, o consumidor e a sociedade em geral.¹⁰

Certo é que a liberdade nas relações trabalhistas não pode ultrapassar os limites que desafiam o interesse de todos, a ordem geral fundamental, com o aproveitamento do trabalhador e disposição da sua dignidade humana, razão pela qual, todos ficam obrigados a respeitar os direitos fundamentais dos indivíduos. Assim, nada justifica a diferença de salário, de exercício de funções e de critérios de admissão por motivo de nacionalidade, sexo, idade, cor ou estado civil (inteligência do art. 7º, XXX, da Constituição Federal), valendo, pois, o mesmo raciocínio para o trabalhador terceirizado, por uma questão de coerência e integridade do direito.

¹⁰ CASSAR, Vólia Bonfim. *Breves comentários à nova redação da lei 6.019/74 — terceirização ampla e irrestrita?*. Disponível em: < <https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI256748,11049-Breves+comentarios+a+nova+redacao+da+lei+601974+terceirizacao+ampla+e>>. Acesso em 08.08.2018.

2.1.1. Da aplicabilidade das Leis 13.429/17 e 13.467/17

Em verdade, as Leis 13.429/17 e 13.467/17 estabelecem novos critérios sobre a prática mercadológica da terceirização.

Com efeito, a Lei 13.429, de 31/03/2017, regulamentou a possibilidade de terceirização independentemente de se tratar de atividade-meio e atividade-fim.

Diante do exposto, interessante delinear aspectos acerca da aplicabilidade das legislações diante das reclamações trabalhistas em trâmite perante a justiça especializada. Nesse sentido, é de se ressaltar que a Súmula 331/TST nunca foi dotada de efeito vinculante, atuando no vazio legislativo, de modo que não havendo lei anterior prevendo determinada matéria, inexistente o direito adquirido sobre a mesma.

Assim, publicadas as referidas normas, a partir das respectivas datas de vigência essas passam a reger a matéria por ela regulamentada, convalidando, portanto, os contratos já firmados entre os reclamados, estejam estes, ou não, em vigor.

Assim, considerando o estatuído na Lei nº 13.429/17, e o disposto no inciso II, do artigo 5º da Constituição Federal, que determina que ninguém é obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa, senão em virtude de lei, não há suporte para que seja afastado o comando descrito na referida norma.

Não obstante, o artigo 4º-A da Lei nº 13.429/17 não faz distinção entre atividade-fim e meio, podendo, portanto, salvo as exceções legais, serem

terceirizadas todas as atividades, desde que atreladas a serviços determinados e específicos. Leia-se:

Art. 4º Empresa de trabalho temporário é a pessoa jurídica, devidamente registrada no Ministério do Trabalho, responsável pela colocação de trabalhadores à disposição de outras empresas temporariamente.

No mesmo compasso, §2º do mesmo artigo dispõe:

§ 2º Não se configura vínculo empregatício entre os trabalhadores, ou sócios das empresas prestadoras de serviços, qualquer que seja o seu ramo, e a empresa contratante.

Destarte, correto o entendimento no sentido de que com o advento da Lei 13.429/17 e também da Lei 13.467/2017, que trouxe profundas alterações no campo legislativo quanto à matéria de terceirização, não há mais que se acompanhar os entendimentos jurisprudenciais sobre a matéria, que passaram a ser obsoletos, aplicando de imediato a nova legislação, que veio a positivizar matéria não abarcada por lei.

Note-se que, não há mais suporte nas discussões sobre atividade-fim, atividade meio, bem como sobre as várias espécies de subordinação, vez que os referidos aspectos são incompatíveis para com as diretrizes da Lei nº 13.429/17.

Há quem se posicione no entanto, no sentido de que não obstante a vigência da Lei n. 13.429, de 31 de março de 2017, que regulamentou as atividades empresariais de terceirização de mão de obra, suas disposições não se aplicam a fatos anteriores a sua vigência, em razão do princípio da irretroatividade da Lei (*tempus regit actum*), nos termos do art. 6º da LINDB, não podendo, pois, ser aplicada a relações contratuais anteriores a sua vigência.

2.2 Análise quantitativa da terceirização no Brasil

Tendo por escopo analisar a implementação da terceirização e nosso modelo produtivo, interessante pautar-se em dados quantitativos envolvendo o assunto, a fim de demonstrar precipuamente a necessidade da regulamentação normativa séria e eficaz a fim de se reconhecer a contratação de terceiros como forma de geração de novos empregos e aumento e aprimoramento da mão de obra.

Nesse sentido, é sabido que muito antes da aprovação da terceirização irrestrita pelo Congresso Nacional, haja vista o advento da Lei 13.429/17 e também da Lei 13.467/2017, o Brasil já tinha 18,9% do total de empregados contratados nesse tipo de regime. Os dados são do Suplemento de Relações de Trabalho e Sindicalização da Pnad 2015 (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios), divulgada na data de 26. 04.2017 pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística).¹¹

De acordo com a pesquisa, o Brasil tinha, em 2015, 51,7 milhões de empregados, sendo 9,8 milhões de terceirizados. As regiões com maior incidência desse tipo de relação trabalhista eram Nordeste e Norte, com 22,7% e 22,4% respectivamente. Já o Sul do País era a região com o menor número de terceirizados, proporcionalmente: 16%.

No tocante aos contratos envolvendo terceiros, o Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) divulgou que nas atividades tipicamente contratantes, quando se observa a relação entre vínculos ativos e vínculos rompidos ao final de 2014, nota-se que de cada 100 vínculos ativos pouco mais de 40 foram rompidos. Já nos setores tipicamente

¹¹ _____, *18,9% dos empregados brasileiros são terceirizados, diz IBGE*. Disponível em <<https://noticias.r7.com/economia/189-dos-empregados-brasileiros-sao-terceirizados-diz-ibge-26042017>>. Acesso em 08.08.2018.

terceirizados, essa relação é de 100 vínculos ativos para 80 rompidos. Esse último dado indica que os vínculos nas atividades tipicamente terceirizadas têm alta rotatividade.¹²

Ainda, evidenciam as pesquisas constantes do acervo do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) que quando se exclui do total de vínculos rompidos aqueles que ocorreram a pedido do trabalhador, por morte ou aposentadoria e as transferências de trabalhadores entre unidades da mesma empresa, chega-se à taxa de rotatividade descontada. Esse indicador reflete a qualidade dos postos de trabalho, pois diz respeito à maior ou menor estabilidade do posto de trabalho. Quanto maior a taxa de rotatividade descontada, menor a estabilidade, portanto, menor a qualidade do posto de trabalho. A taxa de rotatividade descontada nas atividades tipicamente terceirizadas, em praticamente todos os anos analisados, é o dobro da que se verifica nas atividades tipicamente contratantes. Assim, a terceirização responde, em boa medida, pelas elevadas taxas de rotatividade do mercado de trabalho brasileiro.

A alta rotatividade também interfere negativamente no tempo médio de duração do vínculo de emprego e é significativamente maior nas atividades tipicamente terceirizadas. Em 2014, os vínculos nas atividades tipicamente terceirizadas duravam, em média, 34,1 meses ou 2 anos e 10 meses. Já nas atividades tipicamente contratantes, a duração média dos vínculos era de 70,3 meses ou 5 anos e 10 meses.

Em relação à jornada de trabalho, observa-se que 85,9% dos vínculos nas atividades tipicamente terceirizadas possuem jornada contratada na

¹² _____, *TERCEIRIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO*. Banco de dados: Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE). Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/>>. Acesso em 08.08.2018.

faixa de 41 a 44 horas semanais contra 61,6% nas atividades tipicamente contratantes.

Outro dado relevante diz respeito ao percentual de afastamentos por acidentes de trabalho típicos, eis que nas atividades tipicamente terceirizadas é maior do que nas atividades tipicamente contratantes, sendo 9,6% contra 6,1%.

Destarte, inquestionável a necessidade de observância aos preceitos legais, precipuamente atinentes às recomendações trazidas pela Lei 13.429/2017, objetivando afastar qualquer precarização das condições de trabalho e de remuneração.

Isto, pois, referida norma assegura aos trabalhadores terceirizados que executam as atividades nas dependências da tomadora as mesmas condições relativas à alimentação (quando oferecida em refeitórios), o direito de utilizar os serviços de transporte; atendimento médico ou ambulatorial existente nas dependências da contratante ou local por ela designado; garantia de treinamento adequado fornecido pela contratada, quando a atividade o exigir; além de medidas sanitárias, de proteção à saúde e de segurança no trabalho e; instalações adequadas à prestação do serviço. Quando o serviço contratado não for realizado nas dependências da tomadora, mas o contingente de trabalhadores for igual ou superior a 20% do total de trabalhadores da contratante, esta poderá oferecer serviços de alimentação e de atendimento ambulatorial em outro local apropriado e com igual padrão de atendimento. Ainda, a tomadora e a prestadora do serviço poderão estipular que o salário dos trabalhadores da contratada seja equivalente ao pago pela tomadora aos empregados, além de outros direitos não previstos no mesmo artigo.

3. A TERCEIRIZAÇÃO E A RESPONSABILIDADE DO TOMADOR DE SERVIÇOS

3.1 Da responsabilidade civil

A responsabilidade é uma situação jurídica decorrente de uma relação originária não cumprida. O débito é elemento de natureza personalíssima, consistente no dever de adimplir aquilo com o que se comprometeu. Para tanto, o devedor para cumprir referida dívida, submete seu patrimônio pessoal, ocorrendo pois a responsabilidade ou sujeição patrimonial, caracterizando a responsabilidade originária.

O doutrinador Carlos Roberto Gonçalves, assim conceitua a responsabilidade:

Toda atividade que acarreta prejuízo traz em seu bojo, como fato social, o problema da responsabilidade. Destina-se ela a restaurar o equilíbrio moral e patrimonial provocado pelo autor do dano. Exatamente o interesse em restabelecer a harmonia e o equilíbrio violados pelo dano constitui a fonte geradora da responsabilidade civil. Pode-se afirmar, portanto, que responsabilidade exprime ideia de restauração de equilíbrio, de contraprestação, de reparação de dano. Sendo múltiplas as atividades humanas, inúmeras são também as espécies de responsabilidade, que abrangem todos os ramos do direito e extravasam os limites da vida jurídica, para se ligar a todos os domínios da vida social. Coloca-se, assim, o responsável na situação de quem, por ter violado determinada norma, vê-se exposto às consequências não desejadas decorrentes de sua conduta danosa, podendo ser compelido a restaurar o statu quo ante.¹³

Há casos, todavia em que terceiros podem assumir a responsabilidade de determinados débitos, caracterizando a responsabilidade derivada, ou seja, sujeição patrimonial para satisfazer dívidas produzidas por

¹³ GONÇALVES, Carlos Roberto. *Direito civil brasileiro*. Volume 4 : responsabilidade civil. 7. ed. — São Paulo : Saraiva, 2012. p. 21.

peçoas alheias ao responsável principal. Importante destacar que somente existe a responsabilidade derivada em decorrência de fatos geradores específicos, quais sejam: a lei, o contrato ou a decisão judicial.

É justamente essa responsabilidade derivada, decorrente de débito de terceiro, a aplicável aos destinatários da terceirização, seja da terceirização de trabalhadores, ou de serviços.

3.2 Da Subsidiariedade

A responsabilidade subsidiária é a que vem em reforço ou em substituição ao devedor principal, podendo ser entendida como espécie de benefício de ordem, de modo que não adimplindo a obrigação o real devedor (empresa prestadora de serviços), paga o devedor secundário (empresa tomadora de serviços).

Não havia previsão expressa em lei no que tange à responsabilidade subsidiária do tomador, sendo o entendimento exarado em orientação constante do item IV da Súmula 331. Vejamos:

IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial

Agora, o § 5º do artigo 5º-A da Lei 6.019/74 estabelece que a empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período de em que ocorrer a prestação de serviços, e o recolhimento das contribuições previdenciárias observará o disposto no artigo 31 da Lei 8.212/91 que assim dispõe:

Art. 31. A empresa contratante de serviços executados mediante cessão de mão de obra, inclusive em regime de trabalho temporário, deverá reter 11% (onze por cento) do valor bruto da nota fiscal ou fatura de prestação de serviços e recolher, em nome da empresa cedente da mão de obra, a importância retida até o dia 20 (vinte) do mês subsequente ao da emissão da respectiva nota fiscal ou fatura, ou até o dia útil imediatamente anterior se não houver expediente bancário naquele dia, observado o disposto no § 5º do art. 33 desta Lei.

Assim, verifica-se que atualmente a responsabilidade do tomador de serviços encontra previsão em lei, o que enseja maior segurança jurídica, sendo ainda, oriunda da existência de *culpa in eligendo* e *culpa in vigilando*, o que resta brilhantemente esboçado pelo doutrinador Sérgio Pinto Martins:

A responsabilidade subsidiária é um benefício de ordem. É o que a jurisprudência definiu como a existência de culpa *in eligendo*, de escolher a empresa inidônea, e culpa *in vigilando*, de não fiscalizar pelo pagamento das verbas trabalhistas devidas ao empregado. Se não a fiscaliza e a prestadora dos serviços não paga verbas trabalhistas aos empregados, responderá a tomadora de forma subsidiária. Isso significa que deve ser exaurida a execução contra a empresa prestadora de serviços e seus sócios para depois responder a tomadora de serviços.¹⁴

Considerando a conceituação delineada pelo renomado professor, correto mencionar ainda, que eventual reclamação trabalhista movida tão somente em desfavor do tomador de serviços deverá ser extinta sem resolução de mérito, posto que sendo a responsabilidade subsidiária um benefício de ordem, não havendo, responsável principal, por consequência lógica não há que se falar em responsável secundário.

Vejamos entendimento jurisprudencial, em relação à responsabilidade civil dos tomadores de serviços, pelos quais infere-se a mera necessidade de comprovação da culpa nos termos delineados:

¹⁴ MARTINS, Sérgio Pinto. *Terceirização no Direito do Trabalho*. 15.ed., São Paulo: Editora Saraiva, 2018, p. 174.

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. Mesmo sendo lícita a terceirização dos serviços ligados à atividade meio do tomador, ainda assim este é responsável subsidiariamente pelo pagamento das verbas trabalhistas devidas ao empregado da prestadora destes serviços, até porque a constatação da existência de verbas não pagas demonstra a culpa in vigilando da tomadora. (TRT 2ª R.; RO 1000727-87.2017.5.02.0252; Segunda Turma; Relª Desª Fed. Sonia Maria Forster do Amaral; DEJTSP 13/06/2018; Pág. 15371)

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA DO TOMADOR DOS SERVIÇOS. Cabe a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços pela inadimplência dos direitos trabalhistas devidos pela empresa locadora de mão de obra, ex vi Súmula nº 331, IV, do TST. A responsabilidade decorre de culpa in eligendo et vigilando, pois caberia à recorrente fiscalizar a execução do contrato público ajustado, evitando a inadimplência dos direitos trabalhistas de trabalhadores terceirizados, uma vez que a empresa que os contrata recebe corretamente do Poder Público para quitar tais parcelas. O art. 71, da Lei nº 8.666/93, destina-se à proteção do erário e não a lesar direitos trabalhistas, marcados pela natureza alimentar. HORA EXTRA. INTERVALO INTRAJORNADA. É devido o pagamento da hora integral acrescida do adicional de 60%, conforme Convenção Coletiva da Categoria. Incidência do disposto na Súmula nº 437 do C. TST. (TRT 11ª R.; RO 0002616-13.2016.5.11.0015; Primeira Turma; Rel. Des. David Alves de Mello Júnior; Julg. 05/06/2018; DOJTAM 12/06/2018; Pág. 427)

- RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. TOMADOR DE SERVIÇOS. ACORDO DESCUMPRIDO. O tomador de serviços que não exerce seu dever de fiscalização em relação à observância das obrigações trabalhistas pela empresa prestadora, possui responsabilidade subsidiária, inclusive, pela dívida oriunda de descumprimento de acordo celebrado pela empregadora. Aplicabilidade da Súmula nº 331, IV e V, do TST. (TRT 4ª R.; RO 0021513-14.2016.5.04.0006; Rel. Des. Fernando Luiz de Moura Cassal; DEJTRS 13/06/2018; Pág. 719)

Entretanto, conforme mencionado ao longo do presente trabalho, considerando a fragilidade da normatização envolvendo terceirização, inclusive no tocante à responsabilidade civil do tomador de serviços, possível citar decisões, nas quais os julgadores esboçaram entendimento diverso, pautando-se no fundamento de que bastaria a mera insolvência da empresa prestadora de serviços para a execução voltar-se ao responsável subsidiário, sem que houvesse qualquer necessidade de emprego de meios de execução em desfavor da

empresa principal, tampouco de seus sócios, o que demonstra-se equivocado. Vejamos:

DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA. BENEFÍCIO DE ORDEM. A atual jurisprudência do tribunal superior do trabalho se posiciona no sentido de que a execução dos bens dos sócios ou da responsável subsidiária, tomadora dos serviços, está no mesmo nível de responsabilidade, inexistindo direito a que sejam penhorados primeiro os bens dos sócios da prestadora dos serviços. precedentes. agravo de instrumento conhecido e não provido. " (airr-1404-62.2011.5.01.0062, 7ª turma, relator ministro douglas alencar rodrigues, data de publicação no dejt 12-2-2016) (TRT 18ª R.; AP 0011322-57.2015.5.18.0004; Terceira Turma; Rel. Des. Daniel Viana Júnior; Julg. 30/05/2018; DJEGO 12/06/2018; Pág. 1625)

Conforme análise da decisão mencionada, denota-se que o nobre julgador entendeu não se cogitar a penhora de bens dos sócios do devedor principal, quando há outra pessoa jurídica responsável subsidiariamente e passível de execução, aduzindo que tal providência vai de encontro ao objetivo principal da lei, que é a satisfação da dívida por parte das empresas beneficiadas pela força de trabalho do obreiro. Ainda, transcreveu os seguintes precedentes:

"(...) 2 - RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. BENEFÍCIO DE ORDEM. Sobre a matéria, não há de se falar em ofensa direta ao art. 5.º, II, da Constituição Federal, uma vez que o tema em debate não é disciplinado pelo referido dispositivo, sendo que eventual violação do texto constitucional, quando muito, dar-se-ia apenas por via oblíqua ou reflexa. Ademais, na Justiça do Trabalho, entende-se que o devedor sucessivo pode ser executado tão logo se esgotem os meios razoáveis de execução do devedor principal. Esta Corte compreende não ser exigível do credor hipossuficiente a penosa persecução dos bens dos sócios da principal devedora como condição para se executar a devedora subsidiária. Recurso de revista não conhecido. (...)" (RR-72000-25.2007.5.17.0011, 2ª Turma, Relatora Ministra Delaíde Miranda Arantes, data de publicação no DEJT 12-2-2016)

"(...) 4. DESCONSIDERAÇÃO DA PERSONALIDADE JURÍDICA. BENEFÍCIO DE ORDEM. A atual jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho se posiciona no sentido de que a execução dos bens dos sócios ou da responsável subsidiária, tomadora dos serviços, está no mesmo nível de responsabilidade, inexistindo direito a que sejam penhorados primeiro os bens dos sócios da prestadora dos

serviços. Precedentes. Agravo de instrumento conhecido e não provido." (AIRR-1404-62.2011.5.01.0062, 7ª Turma, Relator Ministro Douglas Alencar Rodrigues, data de publicação no DEJT 12-2-2016)

Destacou o nobre Desembargador Relator Daniel Viana Junior¹⁵, da Terceira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da 18ª Região, que a desconstituição da personalidade jurídica é um benefício que favorece ao credor, do mesmo modo que o instituto da responsabilidade subsidiária da empresa tomadora, por isso que o direcionamento da execução em face dos sócios, através da desconsideração da personalidade jurídica da primeira executada, é medida a ser postulada pelo exequente, segundo sua conveniência e interesse.

Logo, frustrada a execução em face da primeira executada, o exequente ou o juízo da execução, de ofício, pode direcioná-la em face da responsável subsidiária, sem necessidade de movê-la em face dos sócios daquela, já que estes sequer constam do título executivo. Assim, caso o devedor subsidiário pretenda que a primeira executada responda pelo débito, lhe cabe tão somente a indicação de bens livres e desembaraçados suficientes à satisfação do crédito exequendo, na forma prevista no art. 4º, § 3º, da Lei 6.830/80, aplicada subsidiariamente ao processo do trabalho.

Cumpré destacar inclusive recente posicionamento adotado pelo Tribunal Superior do Trabalho:

BENEFÍCIO DE ORDEM. A atual jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho se posiciona no sentido de que, na execução dos bens, os sócios e a responsável subsidiária, tomadora dos serviços, estão no mesmo nível de responsabilidade, inexistindo direito a que sejam penhorados primeiro os bens dos sócios da prestadora de serviços. Precedentes. Agravo de instrumento conhecido e não

¹⁵ TRT 18ª R.; AP 0011322-57.2015.5.18.0004; Terceira Turma; Rel. Des. Daniel Viana Júnior; Julg. 30/05/2018; DJEGO 12/06/2018; Pág. 1625. Disponível em: <<https://www.magisteronline.com.br/mgstrnet/lpext.dll?f=templates&fn=main-hit-j.htm&2.0>> Acesso em: 29.06.2018.

provido. (TST, 8ª Turma, AIRR. 10029- 96.2013.5.01.0068, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, DEJT 15/08/2016) (TRT 18ª R.; AP 0011052-75.2017.5.18.0129; Primeira Turma; Rel. Des. Wellington Luis Peixoto; Julg. 23/05/2018; DJEGO 28/05/2018; Pág. 1431

Noutra banda, existem tribunais que vão além do entendimento explanado acima, entendendo que se a execução contra a empregadora e prestadora de serviços mostra-se frustrada por qualquer motivo, pode-se executar imediatamente a tomadora de serviços, pois estando ambas no polo passivo da execução e no título executivo, não há benefício de ordem, sendo ambas executadas de primeira ordem. É o parecer do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região. Neste sentido, a Súmula nº 12 deste Regional, e que ora se transcreve:

"12 - IMPOSSIBILIDADE DE SATISFAÇÃO DO DÉBITO TRABALHISTA PELO DEVEDOR PRINCIPAL. EXECUÇÃO IMEDIATA DO DEVEDOR SUBSIDIÁRIO.

Frustrada a execução em face do devedor principal, o juiz deve direcioná-la contra o subsidiário, não havendo amparo jurídico para a pretensão de prévia execução dos sócios ou administradores daquele.

Observe-se que, o só fato de a devedora principal se encontrar em recuperação judicial, autoriza a imediata execução da devedora subsidiária.

Ainda, da observância de inúmeras decisões oriundas do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região, infere-se que ao responsável subsidiário apenas cabe o benefício de ordem se nomear bens livres e desembaraçados do Executado, sitos no mesmo município, quanto bastem para solver o débito do trabalhador, com fundamento no parágrafo único do art. 827 do Código Civil, aplicável supletivamente ao Direito do Trabalho, nos termos do parágrafo único do art. 8º, da CLT.

Nesse sentido, cumpre mencionar que a responsabilidade subsidiária é de fato, mostrada diante do texto do artigo 827 do Código Civil, o qual dispõe sobre fiança, nos seguintes termos:

Art. 827. O fiador demandado pelo pagamento da dívida tem direito a exigir, até a contestação da lide, que sejam primeiro executados os bens do devedor.

Parágrafo único. O fiador que alegar o benefício de ordem, a que se refere este artigo, deve nomear bens do devedor, sitos no mesmo município, livres e desembargados, quantos bastem para solver o débito.

Se a tomadora é beneficiada pela prestação de serviços do trabalhador, deve responder subsidiariamente, conforme a orientação contida no inciso IV da Súmula 331 do TST. Lado outro, os artigos 186 e 927 do Código Civil estabelecem que aquele que, por ato ilícito, causar dano a outrem, fica obrigado a repará-lo, de modo que o não pagamento de verbas trabalhistas devidas ao empregado mostra a inidoneidade financeira da empresa prestadora de serviços, indicando que a tomadora de serviços detém culpa *in eligendo* e *in vigilando*, pela escolha inadequada da empresa, tal qual pela ausência de fiscalização no cumprimento dos deveres como empregadora direta.

Ainda, convém lembrar que para serem cobrados eventuais direitos trabalhistas em desfavor de empresa tomadora de serviços é imprescindível sua inclusão no pólo passivo da demanda quando da distribuição da ação, posto que aquele que não foi parte na fase de conhecimento não o pode ser quando da execução. O mesmo ocorre se a empresa for excluída do pólo passivo e a ação transitar em julgado.

Não obstante, para que haja a condenação da empresa tomadora de forma subsidiária, o autor (empregado) deverá provar que prestou serviços em seu favor, por se tratar de fato constitutivo de direito, nos termos dos artigos 818

da CLT e 373, I do CPC, cabendo frisar que se o trabalho era realizado pelo empregado nas dependências do próprio prestador de serviços e para diversas tomadoras, não há que se falar em caracterização da responsabilidade.

Vejamos decisões, nas quais negou-se provimento ao pleito envolvendo a responsabilidade subsidiária da tomadora de serviços, ante a ausência de comprovação da prestação de serviços por parte do autor:

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NÃO PROVADA. IMPROCEDÊNCIA. Se a suposta tomadora negou a prestação de serviços por parte da obreira, compete a esta o ônus de provar esse fato, nos termos do art. 818 da CLT, sob pena de rejeição do pedido. (TRT 1ª R.; RO 0100240-73.2017.5.01.0284; Terceira Turma; Rel. Des. Rildo Albuquerque Mousinho de Brito; DORJ 23/11/2017)

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. AUSÊNCIA DE PROVA DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. O Banco Santander não nega a existência do contrato de prestação de serviços com a primeira reclamada; entretanto, contesta a efetiva prestação de serviços do autor em seu benefício. Nesse contexto, a autora atraiu para si a prova dos fatos constitutivos do seu direito, tarefa da qual não se desvencilhou a contento. Não há qualquer prova documental ou testemunhal que confirme a efetiva prestação de serviços da reclamante em prol do Banco Santander S/A. Mantenho a improcedência da ação quanto a esta reclamada. (TRT 2ª R.; RO 0002319-67.2014.5.02.0066; Ac. 2017/0211775; Décima Primeira Turma; Relª Desª Fed. Wilma Gomes da Silva Hernandez; DJESP 11/04/2017)

RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. PROVA. PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. A 4ª reclamada negou, em contestação, que foi beneficiária da prestação de serviços do reclamante, razão pela qual competia ao obreiro a prova quanto ao fato constitutivo do direito vindicado (art. 818, CLT C.C. 373, I, CPC/2015), e deste encargo não se desvencilhou. Assim, diante da ausência de provas da prestação de serviços do autor em face da 4ª reclamada, a manutenção de improcedência quanto à responsabilidade subsidiária se impõe. Recurso do reclamante não provido neste aspecto. (TRT 2ª R.; RO 0001761-90.2012.5.02.0058; Ac. 2017/0213611; Oitava Turma; Rel. Des. Fed. Adalberto Martins; DJESP 11/04/2017)

No mais, a responsabilidade subsidiária deverá ficar limitada ao tempo em que o empregado trabalhou para a tomadora de serviços e não a outros períodos.

Ainda, questão relevante diz respeito às verbas, pelas quais, a tomadora de serviços resta responsabilizada. Nesse sentido, traçaremos a seguir argumentação específica, para fins didáticos.

3.2.1 Das verbas de cunho personalíssimo/punitivo

Nos termos do item VI da Súmula nº 331 do c. TST, a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral, com exceção apenas daquelas personalíssimas do devedor principal.

TERCEIRIZAÇÃO DE SERVIÇOS. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. ALCANCE. ITEM VI DA SÚMULA Nº 331 DO COL. TST. A responsabilidade subsidiária decorrente da terceirização de serviços alcança todas as obrigações de natureza pecuniária deferidas na sentença. Nesse sentido, o entendimento sedimentado na Súmula nº 331, VI, do Col. TST é de que a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral. In casu, incluem-se em tal responsabilização não somente as verbas rescisórias, depósitos em FGTS e horas extras deferidas, mas, também, as multas dos artigos 467 e 477, §8º, da CLT, haja vista que estas últimas não se equivalem a obrigações personalíssimas do empregador, uma vez que constituem obrigações de pagar, possuindo, portanto, natureza pecuniária, sendo passíveis de cumprimento pelo responsável subsidiário. (TRT 3ª R.; RO 0010741-32.2017.5.03.0055; Relª Desª Maria Lúcia Cardoso de Magalhães; DJEMG 12/03/2018)

O entendimento jurisprudencial sumulado claramente percebe a existência de responsabilidade do tomador de serviços pela integralidade das obrigações laborais decorrentes da terceirização, desde que verificado o

inadimplemento trabalhista por parte do contratante formal do obreiro terceirizado.

As novas legislações que abarcam o tema “terceirização”, por sua vez, não apresentam quaisquer posicionamento diverso em relação à questão da responsabilidade do tomador. Entretanto, sem bem analisarmos o tema, possível notar a existência de condutas isoladas praticadas pela empresa empregadora contra o empregado que são absolutamente incomunicáveis, não permitindo a extensão da responsabilização a empresa tomadora de serviços, mormente levando-se em consideração a prática de atos que sejam de conhecimento exclusivo do agente praticante. A fim de elucidar a hipótese, o professor Luciano Martinez apresenta a seguinte situação:

Nessa situação, inclui-se, por exemplo, a empresa prestadora de serviços que contrata empregados com a promessa de pagamento de salário “por fora” e, por conta de ajuste de prestação de serviços especializados, coloca-os à disposição de uma inocente empresa cliente. Findo o vínculo com a empresa prestadora, não seria lícito que os terceirizados buscassem da empresa cliente mais do que parcelas rescisórias baseadas no salário constante da CTPS, salvo se eles levassem ao conhecimento da tomadora a irregularidade praticada e esta, ainda assim, consentisse com a continuidade da realização dos serviços.¹⁶

Entendimento semelhante dá-se nos casos envolvendo condenação a título de indenização por danos morais, haja vista assédio moral cometido por funcionário da empresa prestadora de serviços, sem que houvesse qualquer conhecimento por parte da tomadora, ou ainda a condenação nas multas previstas nos artigos 467 e 477 da CLT, ante a ausência no pagamento de verbas rescisórias e incontroversas, respectivamente, eis que tratam-se de verbas com

¹⁶ MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 6.ed., São Paulo: Editora Saraiva, 2015. p. 283.

caráter estritamente punitivos, devendo pois, abranger tão somente a figura do contratante.

No entanto, permanece sendo entendimento majoritário em nossos tribunais, que a condenação subsidiária do tomador de serviços abrange todas as parcelas devidas pelo devedor principal, não havendo razão para se cogitar a limitação da responsabilidade quanto a eventuais verbas de cunho punitivo. Vigora por outro lado, o posicionamento em relação a impossibilidade de condenação da tomadora no que tange às verbas de cunho personalíssimo, mormente no que tange a obrigações fazer, a exemplo de anotações em CTPS obreira.

Noutro norte, em relação às obrigações de pagar, entende-se que não há se cogitar em obrigação personalíssima, sob o argumento de que dinheiro é bem fungível e a obrigação pode ser cumprida por qualquer pessoa, não estando ligada à pessoa do devedor principal.

3.3 Da Solidariedade

No campo da responsabilidade por débito de terceiro (responsabilidade derivada) além da responsabilidade subsidiária, infere-se também a responsabilidade solidária.

Há solidariedade quando, existindo multiplicidade de credores ou de devedores na obrigação, ou de uns e outros, cada credor tem direito à totalidade da prestação, como se fosse credor único, gerando, por conseguinte, a cada devedor a obrigação pelo débito integral, como se fosse devedor único.

Da análise da legislação vigente, denota-se que a solidariedade não se presume, devendo decorrer da lei ou da vontade das partes, conforme preconiza o artigo 265 do Código Civil de 2002.

O doutrinador Luciano Martinez brilhantemente conceitua tal instituto. Vejamos:

A primeira espécie – responsabilidade solidária – caracteriza-se pela concorrência de duas ou mais pessoas na situação de garantes de uma mesma dívida, sendo uma dessas pessoas necessariamente o próprio devedor originário. Nesse caso não é relevante investigar contra quem se dirigirá a pretensão de ver cumprida a prestação, uma vez que o responsável derivado é solidário ao devedor originário. Exemplo máximo é encontrado nas situações em que duas ou mais empresas formam um grupo econômico (vide o parágrafo 2º, do art. 2º da CLT). Em casos tais são, como diz a lei, solidariamente responsáveis a empresa principal e cada uma das subordinadas independentemente de quem formou o débito originário.¹⁷

Verificam-se espécies distintas de solidariedade, a saber: solidariedade ativa e passiva. A primeira diz respeito à existência de credores solidários, os quais possuem direito de exigir do devedor, o cumprimento absoluto da dívida, nos termos do artigo 267 do Código Civil. Noutra banda, na solidariedade passiva, o credor tem direito de exigir e receber de um ou de alguns dos devedores, parcial ou totalmente, a dívida comum, conforme preceitua o artigo 275 do referido diploma legal.

Destaca-se que no Direito do Trabalho, não existe previsão legal acerca dos conceitos retromencionados, motivo pelo qual aplica-se subsidiariamente os preceitos obtidos a partir do Direito Civil, nos termos do parágrafo único do art. 8º da CLT.

¹⁷ MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 6.ed., São Paulo: Editora Saraiva, 2015. p. 281/282.

No âmbito trabalhista, entende-se a solidariedade ativa, pela “teoria do empregador único”, na qual diversas empresas podem atuar de maneira organizada e integrada no intuito de aumentarem o lucro em sua produção, o que configura Grupo Econômico, atingindo diretamente a esfera dos direitos trabalhista dos empregados.

Assim, quando o empregado é contratado por uma empresa, a qual faz parte de Grupo Econômico nos deparamos com a teoria em comento, a qual institui a existência de um único contrato de trabalho consoante a sumula 129 do TST:

SUMULA 129 – CONTRATO DE TRABALHO. GRUPO ECONÔMICO – A prestação de serviços a mais de uma empresa do mesmo grupo econômico, durante a mesma jornada de trabalho, não caracteriza a coexistência de mais de um contrato de trabalho, salvo ajuste em contrário.

Nesta hipótese, havendo inadimplemento das verbas trabalhistas todas as empresas respondem solidariamente pelo pagamento do funcionário, sendo irrelevante o local de sua prestação de serviço. O conceito de grupo econômico encontra-se claramente demonstrado pela CLT (Consolidação das Leis Trabalhistas) em seu art.2º, senão vejamos:

Art. 2º – Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

§ 1º – Equiparam-se ao empregador, para os efeitos exclusivos da relação de emprego, os profissionais liberais, as instituições de beneficência, as associações recreativas ou outras instituições sem fins lucrativos, que admitirem trabalhadores como empregados

No mais, o grupo pode exigir o trabalho do empregado, entre as várias empresas a ele pertencentes. É possível a transferência do empregado de uma empresa para outra do grupo econômico. É contado o tempo de serviço de uma empresa para outra (*accessio temporis*), como para efeito de férias e indenização.

Noutro norte, o § 2º do art. 2º da CLT prevê a solidariedade passiva no grupo de empresas, podendo o empregado exigir a obrigação de qualquer uma das empresas pertencentes ao grupo.

Ainda, dispõe o art. 16 da Lei n. 6.019/74 que há solidariedade no caso de falência de empresa de trabalho temporário com o tomador de serviços.

Outra hipótese pode ser aplicada subsidiariamente ao âmbito do direito do trabalho, estando prevista no artigo 942 do Código Civil, que assim dispõe:

Art. 942. Os bens do responsável pela ofensa ou violação do direito de outrem ficam sujeitos à reparação do dano causado; e, se a ofensa tiver mais de um autor, todos responderão solidariamente pela reparação.

Parágrafo único. São solidariamente responsáveis com os autores os co-autores e as pessoas designadas no [art. 932](#).

Destarte, nos casos de terceirização trabalhista em que há mais de um responsável pelo dano, isto é, empresa prestadora de serviços e empresa tomadora de serviços, ambas responderão de modo solidário.

Não obstante, antes do novo panorama traçado pelas Leis 13.429/2017 e 13.467/2017, pelas quais denota-se a permissão no que tange à terceirização de atividade-fim, comum eram posicionamentos no sentido de que sendo vedada a terceirização de atividade-fim da empresa, tal conduta implicaria na responsabilização solidária da recorrente, em virtude da participação na ilicitude perpetrada, nos termos dos artigos 9º da CLT e 942 do Código Civil. Leia-se:

RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. TERCEIRIZAÇÃO DE ATIVIDADE FIM. RAMO CALÇADISTA. Tendo a recorrente (terceira reclamada), na

qualidade de fabricante de calçados, se beneficiado, ainda que indiretamente, dos serviços prestados pela primeira reclamada, empregadora do autor, porquanto terceirizava/quarteirizava parte do seu processo produtivo, utilizando-se de empresa inidônea, em verdadeira fraude à legislação trabalhista, nos termos do artigo 9º da CLT, deve responder de forma solidária pelos créditos trabalhistas devidos, na forma do art. 942 do Código Civil. Recurso negado. (TRT da 4ª Região, 1ª Turma, 0020105-11.2016.5.04.0451 RO, em 18/12/2017).

- AGRADO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. PROCESSO REGIDO PELA LEI Nº 13.015/2014. ATIVIDADE-FIM. TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. Esta Corte superior firmou entendimento no sentido de que, em regra, a contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal. A terceirização será lícita no caso de trabalho temporário, contratação de serviços de vigilância, conservação e limpeza e de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação. Delineado no acórdão regional quadro de trabalho vinculado à atividade-fim do tomador, imperativa se torna a declaração de ilicitude da terceirização, atraindo a incidência da Súmula nº 331, I, do TST, havendo de se considerar a empresa Recorrente como responsável direta e, por isso, solidária pelos créditos trabalhistas sonegados pela empresa prestadora de serviços, a teor do artigo 9º da CLT e 942 do CC. Agravo de instrumento não provido. (TST; AIRR 0010680-86.2015.5.12.0025; Quinta Turma; Rel. Min. Douglas Alencar Rodrigues; DEJT 08/06/2018; Pág. 4192)

Por fim, importante mencionar que a condenação da tomadora de forma solidária depende da existência de causa de pedir específica para aplicação da responsabilidade nestes termos, sob pena de violação dos artigos 141 e 492 do CPC, sendo vedado ao juiz proferir decisão de natureza diversa da pedida, bem como condenar a parte em quantidade superior ou em objeto diverso do que lhe foi demandado, o que pode ser entendido pelo princípio da congruência ou adstrição.

3.3 Da responsabilidade do ente público

Em que pese o ora exposto em relação a responsabilidade civil das tomadoras de serviços, faz-se necessário abordar peculiaridades no tocante à responsabilidade atribuída ao ente público em casos envolvendo a contratações

de empresas terceiras, vez que a terceirização na Administração Pública vem sendo entendida como forma plenamente lícita de contratação de terceiros.

Ocorre que, é entendimento pacificado perante o Supremo Tribunal Federal, de que o inadimplemento dos encargos trabalhistas dos empregados da prestadora de serviços 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.

Nessa senda, a responsabilidade do ente público, quanto aos créditos trabalhistas oriundos de sentença condenatória dessa natureza, depende, necessariamente, da constatação de conduta culposa do tomador dos serviços, a qual se revela pela ausência de adoção dos procedimentos fiscalizatórios expressamente previstos na Lei nº 8.666/93. No entanto, uma vez que a obrigação de acompanhar e fiscalizar a execução dos contratos administrativos de prestação de serviços decorre da lei, cabe à Administração Pública, conseqüentemente, na condição de responsável secundário, quando postulada em juízo sua responsabilização pelas obrigações trabalhistas inadimplidas pelo prestador de serviços, com arrimo nos primados da distribuição dinâmica do ônus da prova e da aptidão para a prova (art. 373, § 1º, do CPC), carrear aos autos os elementos necessários à formação do convencimento do magistrado, ou seja, elementos suficientes à comprovação de que cumpriu o dever disposto em lei de fiscalizar a execução do contrato administrativo. Por conseguinte, não se desincumbindo desse ônus, forçoso reconhecer a culpa in vigilando do ente público, fazendo incidir a responsabilidade subsidiária.

Vejamos entendimento jurisprudencial:

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. ENTE PÚBLICO. CONDOTA CULPOSA. INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA.

PROVIMENTO. Ante possível contrariedade à Súmula nº 331, V, o provimento do agravo de instrumento para o exame do recurso de revista é medida que se impõe. Agravo de instrumento a que se dá provimento. RECURSO DE REVISTA. RESPONSABILIDADE SUBSIDIÁRIA. ENTE PÚBLICO. CONDUTA CULPOSA. INVERSÃO DO ÔNUS DA PROVA. PROVIMENTO. O Supremo Tribunal Federal, no julgamento da ADC nº 16, ao declarar a constitucionalidade do artigo 71, § 1º, da Lei nº 8.666/1993, firmou posição de que o mero inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte da empresa prestadora de serviços não transfere à Administração Pública, de forma automática, a responsabilidade pelo pagamento do referido débito. Ressaltou, contudo, ser possível a imputação da mencionada responsabilidade, quando evidenciada a sua conduta culposa, caracterizada pelo descumprimento de normas de observância obrigatória, seja na escolha da empresa prestadora de serviços (culpa in eligendo) ou na fiscalização da execução do contrato (culpa in vigilando). O STF ainda vem decidindo que a inversão do ônus da prova em favor do empregado, com a consequente responsabilização do ente público é inadmissível, uma vez que a responsabilidade da Administração deve estar devidamente demonstrada e delimitada pelas circunstâncias do caso concreto, nos termos da decisão proferida na ADC nº 16. Precedentes do STF (Rcl: 15003/PR, Rel. Min. Dias Toffoli, DJe 06-06-2014; Rcl: 19.147/SP, Rel. Min. Cármen Lúcia, Julgamento: 25/02/2015; Rcl: 19.492/SP, Rel. Min. Dias Toffoli, Julgamento: 23/02/2015). Na hipótese, depreende-se da leitura do acórdão recorrido que o egrégio Tribunal Regional reconheceu a responsabilidade subsidiária da Administração Pública a partir da inversão do ônus probatório, concluindo que o ente público não produziu provas suficientes de que não contribuiu, de forma culposa, com o dano sofrido pelo empregado quanto ao inadimplemento das obrigações trabalhistas (culpa in vigilando), o que configura responsabilização automática do ente público, procedimento que destoa do comando contido na decisão da ADC nº 16 e, por conseguinte, do entendimento perflhado na Súmula nº 331, V. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento. (RR - 10610-05.2014.5.15.0063 , Relator Ministro: Guilherme Augusto Caputo Bastos, Data de Julgamento: 14/03/2018, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 16/03/2018)

Assim, conclui-se que o STF declarou a constitucionalidade do art. 71 da Lei 8.666/93, todavia admitiu que nos casos em que restar demonstrada a culpa *in viligando* do ente público, será possível a sua responsabilização pelos encargos devidos ao obreiro, já que nesta situação estará respondendo a Administração Pública pela fala de cuidado.

3.5 Da responsabilidade do tomador de serviços em casos de acidente de trabalho

Antes do advento das Leis 13.467/2017 e 13.429/2017, conforme amplamente explanado, a terceirização vinha sendo regulamentada no cenário

do direito trabalhista, através da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho, a qual reconhece, pois, a responsabilidade subsidiária da tomadora no caso de inadimplemento das obrigações trabalhistas.

Ocorre que, nos casos envolvendo acidente de trabalho, não há que se falar especificamente em descumprimento das obrigações contratuais, a incidir o entendimento sumulado, motivo pelo qual se originam questionamentos acerca da responsabilidade da tomadora em tais hipóteses.

Certo que em caso de acidente de trabalho, eventual pedido de reparação de danos por ato ilícito possui cunho preponderantemente civilista, não se tratando, pois, de descumprimento direto do contrato de trabalho pelo empregador ou ainda, pelo tomador de serviços.

A Constituição Federal de 1988, no capítulo dos direitos sociais, dentre outros direitos assegurados aos trabalhadores urbanos e rurais, estabeleceu o “seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador, sem excluir a indenização a que este está obrigado, quando incorrer em dolo ou culpa” (art. 7º, XXVIII).

Assim, denota-se a possibilidade de ser pleiteada a indenização pelo direito comum, cumulável com a acidentária, no caso de dolo ou culpa do empregador, sem fazer qualquer distinção quanto aos graus de culpa.

No entanto, certo que tal responsabilidade caracteriza-se por subjetiva, eis que condiciona o pagamento da indenização à prova de culpa ou dolo do empregador, enquanto a indenização acidentária e securitária é objetiva.

Entretanto, os novos rumos da responsabilidade civil em âmbito trabalhista caminham no sentido de considerar objetiva a responsabilidade das empresas pelos danos causados aos empregados, com base na teoria do risco criado, cabendo a estes somente a prova do dano e donexo causal. Assim, somente a ausência total de culpa do empregador, isto é, nas hipóteses de caso fortuito ou força maior, ou de culpa exclusiva de vítima ou de terceiro, é que o isentará da responsabilidade civil concomitante à reparação previdenciária.

Diante do exposto, importante avaliarmos a responsabilidade civil da tomadora de serviços, nos casos envolvendo acidente de trabalho.

É cediço, que o empregador tem obrigação de promover a redução de todos os riscos que afetam a saúde do empregado no ambiente de trabalho. Para tanto, de acordo com o disposto no art. 157 da CLT, cabe às empresas instruir os empregados quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho e doenças ocupacionais, cumprindo e fazendo cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho. Reforçam a obrigação patronal o art. 7º, XXII, da CRFB, o art. 19, § 1º, da Lei nº 8.213/91, as disposições da Convenção nº 155 da OIT e toda a regulamentação prevista na Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego, especialmente a NR-18.

No entanto, restando comprovada a contribuição da tomadora de serviços para a ocorrência do evento danoso, juntamente com a conduta da prestadora de serviços (empregadora), enseja a sua responsabilidade solidária, nos moldes do art. 942 do Código Civil, que prevê que "*(...) se a ofensa tiver mais de um autor, todos responderão solidariamente pela reparação*".

Isso porque independentemente da validade do contrato de prestação de serviços, a tomadora responde, também, em face da total

negligência quanto às mínimas condições de trabalho oferecidas àqueles que prestaram serviços em seu proveito, dentro do seu próprio estabelecimento, ainda que sem vínculo empregatício. A título elucidativo, menciona-se hipótese na qual, configurada a culpa da tomadora pela ausência de fiscalização do cumprimento de normas básicas de saúde e segurança no trabalho, tal qual por ter permitido a instalação de uma situação de perigo dentro do seu estabelecimento, conforme decisão que segue transcrita:

RECURSO DE REVISTA 1. TERCEIRIZAÇÃO. ACIDENTE DE TRABALHO. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DA TOMADORA DE SERVIÇOS. Hipótese em que as reclamadas se omitiram no dever geral de promover meio ambiente de trabalho e equipamentos seguros, especialmente a recorrente, principal destinatária das atividades exercidas pelo autor. Com efeito, o quadro fático delineado no acórdão recorrido revela que o autor sequer tinha sido capacitado para exercer a tarefa, e que não havia dispositivo de segurança capaz de evitar que os tubos rolassem. Resta, portanto, configurada a culpa de ambas as rés pelo dano sofrido pelo trabalhador, haja vista que foram negligentes com o dever geral de promoção de segurança no ambiente de trabalho. Desse modo, deve a tomadora de serviços, ora recorrente, responder de modo solidário com a prestadora de serviços pelo pagamento de indenização por danos morais, materiais e estéticos, na forma do artigo 942 do Código Civil, mesmo no caso de terceirização lícita, em virtude da aplicação do artigo 942 do Código Civil. Precedentes. Recurso de revista não conhecido. 2. DENUNCIÇÃO À LIDE DE EMPRESA SEGURADORA. RELAÇÃO DE NATUREZA CIVIL. INCOMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. Caso em que, em razão do acidente de trabalho sofrido pelo autor, a reclamada pretende denunciar à lide a empresa seguradora. Todavia, esta Corte tem firmado o entendimento de que não cabe denúncia à lide da empresa seguradora, em razão de a relação entre ela o denunciante possuir natureza eminentemente civil, não se inserindo na competência da Justiça do Trabalho, nos termos do art. 114 da Constituição Federal. Precedentes. Recurso de revista não conhecido. (TST; RR 000053-93.2011.5.12.0047; Segunda Turma; Relª Min. Delaide Miranda Arantes; DEJT 02/03/2018; Pág. 1901)

A Lei 6.019/74, que sofreu recentes alterações pela Lei 13.429/2017 no tocante ao trabalho temporário e à prestação de serviços a terceiros, estabeleceu no art. 5º-A, § 3º, que “é responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato”.

Assim, resta assegurada a responsabilidade direta da empresa tomadora pelas condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores, e a responsabilidade subsidiária pelas obrigações trabalhistas em relação aos trabalhadores contratados.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante das explicações tecidas no presente estudo, possível concluir inúmeros tópicos a respeito da terceirização de mão de obra e responsabilidade civil do tomador de serviços.

Nessa senda, expôs-se de modo destrinçado que tal modelo de contratação tem por escopo a modernização das relações de trabalho em consonância ao atual cenário social, político e econômico que assola nosso país, sendo, pois, hipótese pertinente em relação a geração de novos empregos e manutenção perdurável dos vínculos, respeitados os direitos trabalhistas, previstos primordialmente em âmbito constitucional, bem como tratando-se de modelo propício a especialização de mão de obra, e elevação dos níveis produtivos e negociais, restando afastados quaisquer argumentos no sentido de precarização de mão de obra, sucateamento do labor, ou ainda desrespeito a dignidade da pessoa humana.

Conforme delineado, a terceirização, controlada pelos poderes econômicos, não pode colocar o trabalhador na condição de objetos. A dignidade da pessoa humana deverá servir de substrato ético e limitativo da liberdade individual e contratual, com vistas a evitar a precarização das relações de trabalho. Inquestionável, pois, a regulamentação e fiscalização da matéria, o que se deu de início com as inovações normativas (Leis 13.429/2017 e Lei 13.467/2017), além de posicionamentos jurisprudenciais, inclusive recente parecer proferido pelo Supremo Tribunal Federal no que tange à constitucionalidade do emprego de terceirizados nas atividades-fim das empresas.

Desta feita, o amparo jurídico deverá ser amplamente analisado a fim de que sejam alterados os dados estatísticos apresentados a título elucidativo no presente trabalho, eis que considerado período no qual a terceirização não detinha qualquer suporte protetivo-regulatório.

Esclarecido tal ponto, delineou-se, ainda, uma série de aspectos concernentes à responsabilidade civil nas execuções trabalhistas, não remanescendo quaisquer dúvidas de que o obreiro não sobejará desamparado na hipótese de inadimplemento dos direitos trabalhistas pela empresa contratante, sendo a tomadora responsável subsidiária pelos créditos trabalhistas deferidos ao empregado em sede de reclamação trabalhista, não obstante tenham sido traçadas demais hipóteses em relação à possibilidade de responsabilização de forma solidária, ou ainda, reconhecimento do vínculo de emprego direto com a tomadora, no caso de reconhecimento de ilicitude dos termos da contratação, havendo no mais, abordagem acerca do modo de execução das mesmas.

Assim, verifica-se que no momento em que o legislador disciplinou a matéria, objetivou reprimir a precariedade da relação triangular de trabalho que afeta os obreiros terceirizados, bem como delimitou as responsabilidades das tomadoras, sendo necessário haver ampliação da visão da sociedade como um todo, haja vista a crescente inevitabilidade de novos modos de aproveitamento de mão de obra e fortificação da economia nacional, com a consequente melhoria das condições laborativas, eis que a aceleração do índice de desemprego destaca-se como questão primordial demandando soluções a serem apontadas pelos mais diversos setores sociais, especialmente a Justiça do Trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AMARANTE, Leonardo. *A nova lei da terceirização e os reflexos jurídicos no caso de acidente de trabalho*. Disponível em: <[www.conjur.com.br/2017-abr-05/terceirização-reflexos-jurídicos-acidentetrabalho](http://www.conjur.com.br/2017-abr-05/terceirizacao-reflexos-juridicos-acidentetrabalho)>. Acesso em 11/04/2018.

CASSAR, Vólia Bonfim. *Breves comentários à nova redação da lei 6.019/74 — terceirização ampla e irrestrita?*. Disponível em: <<https://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI256748,11049-Breves+comentarios+a+nova+redacao+da+lei+601974+terceirizacao+ampla+e>>. Acesso em 08.08.2018.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 15^a.ed – São Paulo: Editora LTR. 2016.

FARIA, Ricardo de Moura. *Estudos de História*, Volume 3. 1.ed - São Paulo: Editora FTD, 2009.

GONÇALVES, Carlos Roberto. *Direito civil brasileiro*. Volume 4 : responsabilidade civil. 7. ed. — São Paulo : Saraiva, 2012.

JUNIOR, Marco Aurélio Serau, (coordenador). *Terceirização: conceito, crítica, reflexos trabalhistas e previdenciários*. – São Paulo: Editora LTr, 2018.

MAGISTER LEX. Banco de dados. Disponível em: <<http://www.magisteronlinee.com.br/mgstrnet/lpext.dll?f=templates&fn=main-j.htm>>.

MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 6.ed., São Paulo: Editora Saraiva, 2015.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Terceirização no Direito do Trabalho*. 15.ed., São Paulo: Editora Saraiva, 2018, p. 34.

MOREIRA, João Carlos. *Geografia geral e do Brasil*.4.ed. São Paulo. Editora Scipione, 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho*. 26. Ed. – São Paulo: Editora Saraiva, 2011.

NUNES, Rizatto. *Manual da Monografia Jurídica*. 11.ed. – São Paulo: Editora Saraiva, 2015.

TAMDJIAN, James Onnig. *Geografia: estudos para compreensão do espaço*. Volume Único. 2.ed., São Paulo: Editora FTD, 2013.

_____, *18,9% dos empregados brasileiros são terceirizados, diz IBGE*. Disponível em < <https://noticias.r7.com/economia/189-dos-empregados-brasileiros-sao-terceirizados-diz-ibge-26042017>>. Acesso em 08.08.2018.

_____, *STF decide que é lícita a terceirização em todas as atividades empresariais*. Disponível em: < <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=388429>>. Acesso em 04.09.2018.

_____, *TERCEIRIZAÇÃO E PRECARIZAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO*. Banco de dados: Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE). Disponível em: < <https://www.dieese.org.br/>>. Acesso em 08.08.2018.