



CIÊNCIA E TECNOLOGIA:
IMPLICAÇÕES NO ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO

FEPEG

F Ó R U M
ENSINO • PESQUISA • EXTENSÃO • GESTÃO

REALIZAÇÃO:



APOIO:



ISSN: 1806-549X

A RESPONSABILIDADE PELO ADIMPLEMENTO DOS DIREITOS TRABALHISTAS EM CASO DE TERCEIRIZAÇÃO

Autores: JÚLIA SILVEIRA NUNES COSTA, VITÓRIA FONSECA LENOIR, MATEUS GONÇALVES MENDES, LEANDRO LUCIANO DA SILVA

A Responsabilidade pelo Adimplemento dos Direitos Trabalhistas em Caso de Terceirização

Introdução

O presente trabalho tem como objetivo abordar a respeito da responsabilidade pelo descumprimento dos direitos trabalhistas em caso de terceirização e seus efeitos numa perspectiva jurídica. Com o novo entendimento do Supremo Tribunal Federal (STF) no tocante a terceirização, abrangendo também a esse processo as atividades-fim, a temática mostra-se ainda mais interessante, haja vista que irá repercutir positiva e negativamente na vida de muitos cidadãos, sejam trabalhadores, empregadores e até mesmo no próprio judiciário.

A terceirização é comumente apresentada pela mídia e pelo meio empresarial como uma técnica moderna de organização da produção, possibilitando uma maior maleabilidade às empresas, algo que é extremamente importante no novo mundo globalizado e competitivo. Por outro lado, existe a preocupação com a precariedade que envolve os trabalhos gerados por esse meio de intermediação. Com isso, o direito do trabalho torna-se essencial, justamente para regular essas situações que vão surgindo à medida que a própria sociedade vai se desenvolvendo e alterando a sua forma de organização trabalhista.

Metodologia

A metodologia utilizada para a elaboração desse trabalho foi a descritiva, uma vez que a sua finalidade é observar, registrar e analisar os fenômenos, não havendo interferência dos autores na conjuntura sistemática abordada.

A técnica de pesquisa escolhida foi a bibliográfica e documental, tendo em vista que serão utilizados livros e artigos científicos de revistas especializadas online, como base para o direcionamento do estudo e da elaboração desse trabalho. A pesquisa se configurará como uma revisão de literatura, onde será interpelado material necessário para a construção que se desenvolverá.

Resultados e discussão

O mundo atual nos apresenta uma grande diversidade de formas de contratação no que tange as relações trabalhistas. Essas relações são decorrentes da crise no âmbito do trabalho que emergiu a partir da segunda metade do século XIX, sendo a terceirização uma delas. O termo terceirização foi criado para definir a intermediação de um terceiro na tradicional relação entre o trabalhador e o tomador de serviço, atribuindo a mão de obra característica de mercadoria, sendo um simples objeto de negociação. (GIGLIO, 2011).

A terceirização é hoje uma realidade presente em diversos países do mundo. No Brasil, tanto as empresas privadas como as públicas recorrem a essa forma de relação trabalhista (NAKAMURA ET AL., 2016). Esse modelo de laboração foi criado com escopo a diminuição de gastos de onde, em geral, as empresas mais despendem: a folha de pagamento dos funcionários, gastos com direitos trabalhistas, com eventuais problemas de infraestrutura que atinjam diretamente aqueles e indenizações. Com ele, o vínculo empregatício se ausenta, facilitando a dinâmica do pagamento em uma relação onde não há subordinação da parte dos empregados e nem obrigação da parte da empresa tomadora de serviços. (RUSSO, 2017)



CIÊNCIA E TECNOLOGIA:
IMPLICAÇÕES NO ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO

FEPEG

F Ó R U M
ENSINO • PESQUISA • EXTENSÃO • GESTÃO

REALIZAÇÃO:



APOIO:



ISSN: 1806-549X

Em 31 de março de 2017 foi publicada a Lei 13.429 que dispõe sobre o trabalho temporário nas empresas urbanas e sobre as relações de trabalho nas empresas de prestação de serviços a terceiros. O artigo 2º caracteriza o trabalho temporário como “aquele prestado por pessoa física contratada por uma empresa de trabalho temporário que a coloca à disposição de uma empresa tomadora de serviços, para atender à necessidade de substituição transitória de pessoal permanente ou à demanda complementar de serviços.” (BRASIL, 2017)

A lei de 2017 diferencia a Empresa de Trabalho Temporário, que disponibiliza os trabalhadores a outras empresas por tempo limitado, da empresa Tomadora de Serviços, que celebra contrato com a empresa anteriormente citada. A Lei 13.429/17 também inclui requisitos, o conteúdo do contrato, as regras temporais e de vinculação sobre o trabalho temporário e, em sequência, as regras sobre a prestação de serviços.

Em agosto de 2018, o STF decidiu, indo de encontro a Lei 13.429/17, que é lícita a terceirização em todos os processos da produção empresarial, não somente nas atividades-meio (atividade de apoio), como serviços de vigilâncias e limpeza, mas também nas atividades-fim (atividades que resultam no objeto da empresa) do tomador de serviços. O portal do STF traz um depoimento da Ministra Carmen Lúcia, que declara acreditar que a terceirização não irá tornar precárias as relações de trabalho e que, caso algum abuso ocorra, cabe ao judiciário impedi-lo.

Desse modo, diante do que foi exposto acima e para uma maior compreensão do tema, cabe analisar de quem é a responsabilidade pelo cumprimento das obrigações trabalhistas. Pode-se definir responsabilidade, a partir de conceitos oriundos do Código Civil, como “a aplicação de medidas que obriguem uma pessoa a reparar o dano moral ou patrimonial causados a terceiros, em reação de ato por ela mesma praticado, por pessoa por quem ela responde, por alguma coisa a ela pertencente ou de simples imposição legal.” (MARIA HELENA DINIZ, 2001, p. 34).

A responsabilidade é tratada expressamente na decisão do STF, logo após a inovação no que diz respeito à licitude de novas formas de terceirização. O Tribunal fixou a seguinte tese: “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”. (BRASIL, 2018).

O § 5º do artigo 5º da Lei 13.429/17 diz respeito a essa responsabilidade na prestação de serviços, dispondo da seguinte forma: “A empresa contratante é subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços [...]” (BRASIL, 2017). Sendo que o conceito de empresa contratante se encontra no caput do mesmo artigo: “Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços determinados e específicos” (BRASIL, 2017).

Em regra, a responsabilidade é da empresa prestadora de serviços, pois é ela que possui o vínculo empregatício formal com os trabalhadores. Porém, poderá ser atribuída a empresa tomadora a responsabilidade indireta pelo não cumprimento das obrigações trabalhistas da empresa contratada. Essa atribuição de responsabilidade por fato de terceiro tem como fundamento, na terceirização, a existência de culpa presumida, nas espécies “*in elegendo*” (má escolha) e “*in vigilando*” (má vigilância) (NAKAMURA ET AL., 2016).

Além da responsabilidade indireta, a empresa tomadora poderá ser responsabilizada objetivamente, com base na teoria do risco-proveito, tendo em vista que a terceirização gera benefícios diretos para a empresa tomadora. Assim, com a aplicação da teoria supracitada, a empresa tomadora poderá ser responsabilizada objetivamente por eventuais danos causados aos trabalhadores da empresa prestadora de serviço, tendo em vista que obtém vantagens dessa atividade produtiva.

Em casos de ações trabalhistas, caberá à empresa prestadora de serviços pagar os direitos questionados na Justiça, se houver condenação. Se a terceirizada não dispor de patrimônios para arcar com o pagamento, a empresa tomadora será acionada e poderá ter bens penhorados pela Justiça para o pagamento da causa trabalhista. (MERIEVERTON, 2017)

Ademais, a responsabilização da empresa tomadora também poderá decorrer da diferenciação entre situações de terceirização lícita e ilícita, tendo em vista que cada uma dessas formas ocasionará efeitos jurídicos e tipos de responsabilidades distintas (NAKAMURA ET AL., 2016).



CIÊNCIA E TECNOLOGIA:
IMPLICAÇÕES NO ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO

FEPEG

F Ó R U M
ENSINO • PESQUISA • EXTENSÃO • GESTÃO

REALIZAÇÃO:



APOIO:



ISSN: 1806-549X

A terceirização lícita tem como principal efeito jurídico, a inexistência de um vínculo empregatício direto entre a empresa tomadora de serviços e o trabalhador. Logo, em caso de inadimplemento das obrigações trabalhistas por parte do empregador, a empresa tomadora responderá subsidiariamente por estas obrigações (NAKAMURA ET AL., 2016).

A terceirização considerada ilícita tem por objetivo a intermediação de mão de obra, porém com a finalidade de fraudar a aplicação de normas relativas ao direito trabalhista. Quando isso ocorre será aplicado o artigo 9º da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), que estabelece a nulidade do contrato firmado entre o trabalhador e a empresa prestadora de serviços. Assim, em caso de terceirização ilícita, tanto a tomadora quanto a prestadora de serviços incorrem em fraude, aplicando-se neste caso, o artigo 942 do Código Civil, que atribui responsabilidade solidária no que se refere ao cumprimento das obrigações trabalhistas, tendo em vista que ambas as empresas são responsáveis pela ofensa aos direitos dos trabalhadores (NAKAMURA ET AL., 2016).

Antes da nova norma de 2017, a responsabilidade subsidiária não era prevista em lei no que diz respeito à terceirização, mas já era, em alguns casos, aplicada na prática tendo sua orientação decorrente do inciso IV da Súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho (TST):

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. (TST, 2011)

Com isso, percebe-se que a atribuição de responsabilidade a empresa prestadora de serviços e as diversas outras direcionadas a empresa tomadora, representam uma maior garantia colocada a disposição do trabalhador hipossuficiente, no sentido, de ter este, uma maior segurança no adimplemento de suas verbas trabalhistas. Isso representa a efetivação do que está previsto na Constituição da República Federativa do Brasil (CRFB), mais especificamente em seu artigo 7º que se refere aos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais.

Conclusão

Antes da Lei 13.429/17 existiam, de acordo com a súmula 331 do TST, as terceirizações lícita e ilícita, que se distinguiam por ser aquela que exercia atividade-meio e esta atividade-fim. O novo dispositivo regulamentador suprimiu a chamada terceirização ilícita, uma vez que definiu que a prestação de serviços por outra empresa pode ser inserida no arranjo produtivo em sua totalidade, ou seja, pode ser identificada em qualquer fase do processo: início, meio e fim. Dessa forma, a empresa tomadora dos serviços consegue alcançar seu objetivo, que é o de reduzir custos operacionais, tendo em vista que a folha de pagamento dos funcionários é onerosa para o empregador.

No que tange o adimplemento dos direitos dos trabalhadores em casos de terceirização, em regra, a responsabilidade é da empresa prestadora de serviços. Caso a referida empresa não cumpra com suas obrigações, a responsabilidade passará para a empresa tomadora dos serviços, que poderá responder com seu patrimônio penhorado. Ou seja, a responsabilidade subsidiária já prevista pelo STF perdura na Lei 13.429/17.

Dessa forma, conclui-se que é necessária a análise do caso concreto para saber a incidência da responsabilidade de cada uma das empresas que protagonizam esse novo molde de estruturação das relações trabalhistas perante os funcionários. Isto posto, vale salientar que a terceirização, nos bojos da Justiça brasileira, possui vantagens para o empregado tanto quanto para o empregador. O propósito é auferir maior lucro, redução de prejuízos e otimização da produção e do tempo para o patrão, de maneira a respeitar os direitos estabelecidos na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 dos trabalhadores.

Referências bibliográficas

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. 292 p.

_____. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula de jurisprudência, enunciado nº 331 (Contrato de prestação de serviços. Legalidade). DEJT 27, 30 e 31.05.2011



CIÊNCIA E TECNOLOGIA:
IMPLICAÇÕES NO ENSINO, PESQUISA E EXTENSÃO

FEPEG

F Ó R U M
ENSINO • PESQUISA • EXTENSÃO • GESTÃO

REALIZAÇÃO:



APOIO:



ISSN: 1806-549X

_____. Lei nº 13.429, de 31 de março de 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13429.htm>. Acesso em: 27 de setembro de 2019.

DIAS, Eliezer Coelho. A Nova Lei da Terceirização do Trabalho (Lei N°13.429/2017). Conteúdo Jurídico, Brasília-DF: 28 nov. 2017. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.590073&seo=1>>. Acesso em: 27 set. 2018.

DINIZ, Maria Helena. Curso de Direito Civil. 15ª ed. São Paulo: Saraiva, v.7, 2001

GIGLIO, Wagner D. Terceirização. Revista LTr: legislação do trabalho, v 75, n. 4, p. 391-394

MERIEVERTON, Robson. O projeto da Terceirização no Brasil. O que muda para os trabalhadores. Disponível em: <<https://www.estudopratico.com.br/o-projeto-da-terceirizacao-no-brasil/>>. Acesso em: 27 de setembro de 2019.

NAKAMURA ET AL. Responsabilidade nos contratos de terceirização no âmbito trabalhista. Disponível em: <<https://dandarafelicio.jusbrasil.com.br/artigos/337063857/responsabilidade-nos-contratos-de-terceirizacao-no-ambito-trabalhista/>>. Acesso em: 27 de setembro de 2019.

RUSSO, Guilherme. Nova lei de terceirização é benéfica ao país e aos trabalhadores. Disponível em: <<https://www.conjur.com.br/2017-abr-04/guilherme-russo-lei-terceirizacao-benefica-aos-trabalhadores>>. Acesso em: 27 de setembro de 2019.