

TERCEIRIZAÇÃO: A RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA DA TOMADORA DE SERVIÇO APÓS A REFORMA TRABALHISTA

Tatiana Richetti¹, Renato Divino Albino²

¹Mestre em Ciências Jurídicas - Unicesumar. Advogada no Núcleo de Prática Jurídica e Professora na graduação e pós-graduação da Unicesumar. Professora convidada da pós-graduação da Unipar, UniFCV e Uningá. Conselheira da OAB – PR, Subseção de Maringá, Gestão 2019-2021.

² Acadêmico do Curso de Direito do Unicesumar – Centro Universitário Cesumar, Maringá-PR. Endereço Eletrônico: renato-revion@hotmail.com

RESUMO

A presente pesquisa possui a finalidade de pontuar sumariamente as normas do atual marco regulatório que versa acerca da responsabilidade concernente a tomadora de serviços na terceirização do trabalho, buscando em especial uma análise mais detida das normas propulsoras das hipóteses de responsabilização solidária, buscando, de alguma forma, contribuir para o debate acadêmico referente ao tema. Ademais, entre as importantes inovações implantadas pelas Leis 13.429/2017 e 13.467/2017 – conhecidas, respectivamente, como Lei da Terceirização e Lei da Reforma Trabalhista – merece destaque a previsão da responsabilidade subsidiária da contratante pelos créditos dos trabalhadores que laboram em seu benefício, adotando explicitamente o entendimento jurisprudencial do Tribunal Superior do Trabalho, no particular.

PALAVRA-CHAVE: Direito Trabalhista; Lei da Terceirização; Lei da Reforma Trabalhista.

1 INTRODUÇÃO

É cediço que a jurisprudência dos tribunais trabalhistas, desde a década de noventa, reconhece a responsabilidade subsidiária das tomadoras de serviços na terceirização relativamente aos débitos em favor dos empregados das prestadoras de serviços, visto que as contratantes também se beneficiam dos serviços dos trabalhadores terceirizados.

Corroborando com referido apontamento, tem-se as disposições contidas nos itens IV e VI da súmula 331 do Tribunal Superior do Trabalho.

Nesse ponto, embora haja a atribuição da responsabilidade solidária à tomadora de serviços em todos os casos, cabe realçar que talvez fosse imprescindível a elaboração de uma solução legislativa com o fito de obstar os abusos na utilização da terceirização minimizando assim os efeitos sociais deletérios decorrentes da referida terceirização.

Contudo, resta claro que não foi essa a opção do legislador quando da instituição das Leis 13.429/2017 e 13.467/2017, porquanto a atual redação da Lei 6.019/74 prescreve responsabilidade subsidiária da tomadora.

Nesse cenário, a pesquisa se propõe a analisar a existência de constitucionalidade das normas supramencionadas, interpretando e aplicando-as aos casos concretos.

Ademais, é importante ressaltar que o artigo 5º-A, § 5º, da Lei 6.019/74, com redação dada pela Lei 13.429/2017 e mantida pela Lei 13.467/2017, estabelece expressamente a responsabilização subsidiária da tomadora.

Desta feita, diante expressa previsão legal contida no diploma supramencionado, a tomadora poderá responder pelos créditos dos trabalhadores terceirizados que atuaram em seu benefício, porém, referida obrigação apenas persiste quando a empregadora, é acionada judicialmente, e se nega a realizar a quitação do débito.

Entretanto, a despeito de a contratante, em regra, responder subsidiariamente pelos créditos trabalhistas em favor daqueles trabalhadores terceirizados que lhe prestam serviços existe situações em que a contratante deve responder solidariamente com a contratada, hipóteses as quais serão objeto da presente pesquisa.

Neste íterim, cabe esclarecer que quando se constata a ilicitude da terceirização por ausência de qualquer dos requisitos de validade prescritos pela atual redação da Lei 6.019/74, caracterizando-se, com isso, o conluio entre a contratante e a prestadora de

serviços, a contratante responde solidariamente ao lado da prestadora de serviços, por força do artigo 942, parágrafo único, e do Código Civil.

Não obstante, quando a prestação de serviços se dá dentro das instalações da empresa contratante ou em local por ela definido, esta deve responder solidariamente pelos danos provenientes da falta de higiene do meio ambiente do trabalho, uma vez que a tomadora tem o dever de adotar medidas de preventivas quanto à segurança e saúde do trabalhador no meio ambiente do trabalho.

Por conta disso, eventuais danos decorrentes da violação de tal obrigação impõe-lhe o dever de indenizar o trabalhador.

Alia-se a isso que o artigo 942, parágrafo único, do Código Civil impõe que todos os agentes causadores dos danos respondem solidariamente.

Igualmente, o artigo 932 do Código Civil preceitua que o empregador ou comitente respondem pelos empregados ou prepostos, sendo certo que a empresa prestadora de serviços se equipara ao preposto ou ao comitente.

De igual modo, o novo artigo 223-E, da CLT, que versa sobre a responsabilidade civil por danos extrapatrimoniais, prevê que todos aqueles que tenham contribuído para o dano respondem civilmente.

Além das normas acima referidas, deve-se salientar que os artigos 4º, I, “c”, e II, e 5º-A, § 3º, da Lei 6.019/74, com suas redações atuais, fortalecem a tese de responsabilidade solidária, tendo em vista que a Lei expressamente consagra como obrigações das empresas contratantes em relação aos trabalhadores terceirizados: (a) treiná-los adequadamente; (b) promover condições sanitárias e de proteção à saúde do trabalho idêntica às condições disponibilizadas aos empregados; (c) garantir as condições de segurança, saúde, higiene e salubridade no ambiente do trabalho.

Não se pode olvidar que, a par da tomadora, a empresa prestadora de serviços também responde nessas hipóteses por ser a empregadora, tendo, também, o dever de cumprir e fazer cumprir as normas de segurança e medicina do trabalho, conforme disposto nos artigos 7º XXII, da Constituição e 157, I, da CLT.

Portanto, a partir da exegese sistêmica das aludidas normas, refutam-se quaisquer dúvidas acerca da responsabilidade solidária das tomadoras de serviços pelos danos experimentados pelos trabalhadores que lhe prestam serviços dentro de suas instalações, quando os danos decorrerem do descumprimento de regras de segurança, higiene e saúde do trabalho, ou mesmo quando oriundos dos riscos ambientais inerentes à atividade laborativa.

Frisa-se que a responsabilidade solidária decorrente da exegese sistemática das normas referidas não afronta o disposto no artigo 5º-A, § 5º – o qual estabelece a responsabilidade subsidiária pelas obrigações trabalhistas – pois a solidariedade ora defendida se refere a indenizações por danos extracontratuais de natureza civil, que não se confundem obrigações contratuais trabalhistas no sentido estrito.

Portanto, caso o trabalhador terceirizado que presta serviços nas instalações da contratante ou em local por ela definido seja vítima de danos causados por condições inadequadas do meio ambiente laboral ou em razão dos riscos ambientais inerentes às atividades laborativas – em especial doenças ocupacionais, acidentes do trabalho e assédio moral – a contratante responderá solidariamente com a empregadora, com fulcro nos artigos 225, § 3º, da Constituição da República, 14, § 1º, da Lei 6.938/81, 942, parágrafo único do Código Civil, 223-E da CLT, além dos artigos 4º, I, “c”, e II, e 5º-A, § 3º, da Lei 6.019/74.

Ainda, diante da leitura minuciosa do artigo 5º-A, § 3º, da Lei 6.019/74, suscita-se um importante questionamento acerca da responsabilidade solidária tratada no tópico anterior, que se refere a responsabilidade do empregador quanto ao pagamento dos adicionais de insalubridade e periculosidade

Tal indagação se deve ao fato de que o artigo 5º-A, § 3º, estabelece explicitamente que, nos casos em que a prestação de serviços se dá dentro das instalações da tomadora ou em local previamente indicado no contrato, compete a contratante o dever de proporcionar condições adequadas de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores.

Da leitura do dispositivo acima, deduz-se que cabe à contratante tomar todas as medidas possíveis para minimizar os riscos afetos à segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores terceirizados que atuam em seu estabelecimento. Vale dizer, é dever da contratante agir preventivamente, lançando mão de medidas protetivas coletivas e individuais, com o fim de dirimir ou mesmo neutralizar os agentes insalubres do labor.

Soma-se a isso o princípio ambiental do poluidor pagador, consagrado nos artigos 225, § 3º, da Constituição Federal, e 14, § 1º, da Lei 6.938/81, que impõe ao poluidor o dever de arcar com os custos advindos da degradação ambiental.

Destacando-se a disposição do artigo 157, I, da CLT, que estabelece a empregadora o dever de cumprir e fiscalizar o cumprimento dos empregados das regras de segurança e medicina do trabalho.

Assim, não havendo êxito das empresas em observar as disposições acima mencionadas, devem responder solidariamente com a empregadora pelos respectivos adicionais e seus reflexos em outras verbas, como hipótese de exceção à regra de responsabilidade subsidiária disposta no artigo 5º-A, § 5º, da Lei 6.019/74.

2 MATERIAIS E MÉTODOS

Neste diapasão, nota-se que o método utilizado para a realização da presente pesquisa será o teórico, pautado na revisão bibliográfica de natureza descritiva, na qual consiste na consulta de materiais eletrônicos, artigos, jurisprudência, doutrinas, que versem acerca da questão suscitada, tendo então como objetivo primordial a verificação quanto a existência de constitucionalidade nas mudanças legislativas trazidas a baila, promovendo um debate acadêmico referente ao tema.

3 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Espera-se com essa pesquisa demonstrar que todas as partes que compõe a relação de emprego, tanto o fornecedor, prestador e o empregado buscam soluções para que haja uma boa demanda sob um baixo custo, havendo assim lucros para ambas as partes, sem olvidar que cabe a todas as partes também observar suas respectivas responsabilidades, ademais, os empregadores devem proporcionar aos seus empregados segurança e qualidade no ambiente de trabalho, para que eles possam desenvolvê-lo de maneira digna, percebendo uma remuneração adequada para tal. Ademais, referida pesquisa espera analisar de maneira minuciosa a terceirização instituída pela reforma legislativa havida recentemente, tornando-a um mecanismo facilitador a todos.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante disso e de acordo com os casos concretos referenciados no presente trabalho conclui-se que, que a terceirização de trabalhos pode ser muito benéfica, pois foi instituída com o ensejo de gerar emprego e renda, contudo, ainda carece de determinados ajustes para que não se torne um problema futuro.

Sendo assim, a ideia primordial desse trabalho é demonstrar a importância de promover condições à tomadora de serviços para que ela desenvolva o trabalho dentro do que descreve a Lei, para que com isso possa-se exigir da mesma todos os requisitos para o bom andamento da prestação de serviços.

REFERÊNCIAS

DALEGRAVE NETO, José Afonso; KAJOTA, Ernani (Coords.). *Reforma Trabalhista Ponto a Ponto: Estudos em Homenagem ao Professor Luiz Eduardo Gunther*. São Paulo: LTr, 2018.

OLIVEIRA, Alexandre Nery de. **Terceirização segundo a Lei nº 6.019/1974 com a redação da Lei nº 13.429/2017**. *Revista Jus Navigandi*, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 22, n. 5054, 3 maio 2017. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/57460>>. Acesso em: 5 de março de 2018.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Terceirização da Atividade-Fim é o Fim da Terceirização. In: FELICIANO, Guilherme Guimarães; TREVISO, Marco Aurélio Marsiglia; FONTES, Saulo Tarcísio de Carvalho (coord.). *Reforma Trabalhista: Visão, Compreensão e Crítica*. São Paulo, Ltr, 2017